

**تقييم مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي
لمتطلبات سوق العمل
من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم**

د/ عبدالموجود عبدالله أبوحمادة

د/ عبدالموجود عبدالله أبوحمادة جامعة طنطا- كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال - جامعة القصيم- كلية الاقتصاد والإدارة - قسم إدارة الأعمال - له اهتمامات بحثية في مجالات التدريب للقيادات العليا والوارد البشرية في مصر والدول العربية، وله العديد من البحوث والدراسات المتعلقة بالإدارة منشورة في دوريات محلية وعالمية.

ملخص الدراسة

يعتبر التعليم بصفة عامة، والتعليم العالي بصفة خاصة من القضايا الهامة، لانتساع نطاق تأثيره وعمق دوره في بناء وتأهيل الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات سوق العمل، باعتباره محور أساسي للتنمية في أي مجتمع. فدور التعليم العالي في بناء وتأهيل الموارد البشرية اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل له آثاراً مباشرة وغير مباشرة على الاقتصاد وخطط وبرامج التنمية. وطبقاً لنتائج الاستطلاع المبدئي الذي قام به الباحث على مجموعة من الشركات السعودية والدراسات السابقة في مجال التعليم العالي، تبين أنه بالرغم من الاهتمام بالتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك ما يشير إلى عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وعلى ضوء ذلك تناول الباحث بالدراسة تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم. ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الواقع ويحلله ويحدد المشكلة ويبحث في أسبابها والعوامل المؤثرة فيها مع خلق الحلول البديلة لها، وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة عن طريق استمارة استقصاء معدة لهذا الغرض تم توجيهها إلى عينة من مسؤولي التوظيف بالشركات السعودية بمنطقة القصيم بلغ حجمها ٤٠٠ مفردة. وتتمثل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية، وأنه يوجد العديد من المعوقات التي تواجه خريجي هذه المؤسسات داخل سوق العمل السعودي، كذلك أثبتت الدراسة وجود تأثير لمتطلبات سوق العمل على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات قسمت إلى توصيات خاصة بمؤسسات التعليم العالي، وتوصيات خاصة بالمسؤولين عن التوظيف في الحكومة السعودية، وتوصيات خاصة بالشركات السعودية، وأخيراً توصيات خاصة بخريجي مؤسسات التعليم العالي.

Abstract :-

Higher education is one of the main matters in any country, because it has an especial importance to provide countries with human resource that is important for development, by providing the market place with qualified graduates. According to the pilot study and literature reviews, the researcher found that there were many indicators that indicated higher education institutions graduates are unsuitable for work market in Saudi Arabia, in spite of Saudi government gives has especial interest for higher education.

So that, this study discussed "Evaluation of higher education institutions graduates suitability for work market in Saudi Arabia: through viewpoint of Saudi Companies in Qassim". This study depended on the analytical, descriptive approach that analyzed and described the reality of higher education institutions graduates suitability for work market in Saudi Arabia: through viewpoint of Saudi Companies in Qassim by using the questionnaire statement that sent to 400 managers.

The findings indicated that higher education institutions graduates were unsuitable for work market in Saudi Arabia: through viewpoint of Saudi Companies in Qassim. Finally, this study presented some recommendations to Saudi Government, higher education institutions, Saudi Companies, and higher education institutions graduates.

مقدمة:

يعتبر التعليم بصفة عامة، والتعليم العالي بصفة خاصة من القضايا الهامة، لاتساع نطاق تأثيره وعمق دوره في بناء وتأهيل الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات سوق العمل، باعتباره محور أساسي للتنمية في أي مجتمع، وذلك من خلال البرامج الأكاديمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي في مختلف التخصصات. فدور التعليم العالي في بناء وتأهيل الموارد البشرية اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل له آثاراً مباشرة وغير مباشرة على الاقتصاد وخطط وبرامج التنمية في أي مجتمع (السلطان، ١٤٢٢هـ^(١)؛ المنيع، ١٤٢٠هـ^(١٨)؛ Hartog & Oosterbeek, 1998).

إن العمل المهني الاستراتيجي الهادف من قبل المؤسسات بصفة عامة لتلبية متطلبات عملاء هذه المؤسسات يستلزم وضع خطط وبرامج تضمن توفير منتجات تتفق ومتطلبات أسواقها المستهدفة، وطبقاً لذلك فإنه لتلبية متطلبات سوق العمل يتعين على مؤسسات التعليم العالي وضع خطط وبرامج تعليم تضمن تخريج موارد بشرية مؤهلة تتوافق مع تلك المتطلبات لسوق العمل، وفي نفس الوقت تساهم في تحقيق أهداف خطط وبرامج التنمية، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق التواصل بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل (إدريس والمرسي، ٢٠٠٢م^(٢)؛ Turner, 2002⁽³⁵⁾).

وتشير العديد من المؤشرات أن المؤسسات الناجحة، بل والرائدة تتميز في كونها موجهة بالعمل، حيث تكون توقعات العملاء هي المصدر الرئيسي لتصميم وتحديد تشكيلة المنتجات التي يجب تقديمها لعملائها في أسواقها المستهدفة، بما يساهم في تحقيق رسالة تلك المؤسسات وأهدافها، وتطبيقاً لذلك فإن مؤسسات التعليم العالي يفترض أن تكون موجهة بمتطلبات سوق العمل، من خلال تزويد الطالب بالعلوم والمعرفة الأساسية بجانب إكساب الطالب المهارات والقدرات لتلبية احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى الأهداف الأخرى التي تسعى إليها الدول من التعليم العالي. وإذا كانت الدول المتقدمة تحرص على ذلك، فإن الدول النامية تكون أشد احتياجاً لتحقيق تلك الأهداف من التعليم العالي لنقل الفارق بينها وبين الدول المتقدمة وخاصة في مجال التعليم (المرسي وأبو بكر، ٢٠٠٦م^(١٤)؛ Sanyal, 1998⁽³²⁾).

والمملكة العربية السعودية وهي في طريقها للتنمية الشاملة هادفة لتنمته بمكانة بين الدول المتقدمة، تحرص على أن تتعامل مع التعليم العالي باعتباره مجال استراتيجي يتضمن فرصاً متنوعة لتأهيل رأس مالها البشري بصورة تتفق ومتطلبات سوق العمل. ويعتبر التعليم العالي في المملكة العربية السعودية أحد مراحل التعليم الأكاديمي الذي يهدف لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية المتخصصة في المجالات المختلفة، وتعمل مؤسسات التعليم العالي في المملكة تحت مظلة وزارة التعليم العالي التي تأسست عام ١٣٩٥ هـ الموافق ١٩٧٥م وتختص بالإشراف على هذه المؤسسات بهدف توفير

الموارد البشرية الملائمة لمتطلبات سوق العمل (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٦ هـ^(٢٧)؛ السلطان، ١٤٢٢ هـ^(١)).

وتشير البحوث والدراسات في هذا المجال، إلى أنه رغم الاهتمام الواضح من حكومة المملكة بمؤسسات التعليم العالي للسواء باحتياجات سوق العمل السعودي من الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة، إلا أنه مازال مستوى خريجي هذه المؤسسات من ناحية الكم والكيف غير قادر على تلبية متطلبات سوق العمل (الجدوع، ٢٠٠٤م^(٥)؛ القحطاني، ١٤٢٢ هـ^(١٣)؛ الرشيد، ١٤١٨ هـ^(٧)؛ كسناوي، ١٤١٨ هـ^(٢٥)).

وتشير الإحصاءات الخاصة بخريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية إلى أن هؤلاء الخريجين معظمهم متخصصين في مجالات نظرية ويمثلون ما يقرب من ٨٠% من إجمالي الخريجين، مما يؤدي إلى وجود فائض في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في هذه التخصصات، في حين أنه في المجالات العملية مثل الطب والهندسة وغيرها فيمثلون نسبة ضئيلة تقرب من ٢٠% فقط، وهذا لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل السعودي، ويؤدي إلى وجود عجز في هذه التخصصات داخل سوق العمل السعودي، مما يعوق خطط وبرامج التنمية في المملكة العربية السعودية (وزارة التخطيط، ٢٠٠٢م^(٢٧)؛ المنيع، ٢٠٠٢م^(١٦)).

وعلى ضوء هذه الظواهر تناول الباحث بالدراسة تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، من خلال خمسة أجزاء، تناول الجزء الأول الإطار العام ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، ومتغيرات الدراسة وفروضها، وتناول الجزء الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة، وتناول الجزء الثالث منهج الدراسة، وفيه استعرض الباحث نوع الدراسة، ونوع البيانات ومصادر الحصول عليها، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات، وحدود الدراسة. وفي الجزء الرابع تم تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض، أما الجزء الخامس والأخير فتناول نتائج وتوصيات الدراسة، هذا بالإضافة إلى المراجع والملاحق.

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة

تضمن هذا الجزء مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وفروضها، كالاتي:

١- مشكلة الدراسة :

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث على مجموعة من الشركات السعودية، وبالاطلاع على عديد من البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، يمكن القول أنه بالرغم من اهتمام حكومة المملكة بالتعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة، وذلك لتوفير خريجين يساهموا في تحقيق أهداف خطط وبرامج التنمية في المملكة، إلا أن هناك ما يشير إلى انخفاض اتجاه مسئولى التوظيف في الشركات السعودية لتوظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي

بالمملكة، والذي من ظواهره انخفاض نسبة الخريجين الملتحقين بالعمل في هذه الشركات، بالإضافة إلى وجود العديد من المشاكل التي يواجهها خريجو مؤسسات التعليم العالي بالمملكة للحصول على وظيفة مناسبة، ويرى الباحث أن هذه المشكلة يمكن إرجاعها إلى مجموعة من العوامل، منها ما هو متعلق بمؤسسات التعليم العالي ذاتها، ومنها ما هو متعلق بالخريجين، ومنها ما هو متعلق بمؤسسات سوق العمل وغيرها من العوامل. وبناءاً عليه تناولت الدراسة تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، حيث يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

- (١) ما مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي؟
- (٢) ما هي المعوقات التي يواجهها خريجو مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية داخل سوق العمل السعودي؟
- (٣) هل توجد فروق في تأثير متطلبات سوق العمل على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي؟
- (٤) ما هي العلاقة بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية؟

٢- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة بصفة عامة إلى تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي، وبالتفصيل تهدف الدراسة إلى المساهمة فيما يلي:

- (١) تمكين مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لتوفير خريجين ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- (٢) تنمية الوعي والمعرفة لدى خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بالمعوقات التي تواجههم في سوق العمل.
- (٣) زيادة التواصل بين مؤسسات التعليم العالي والشركات السعودية، بما يضمن توفير خريجين ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- (٤) تفعيل توجه المملكة نحو السعودية على ضوء زيادة نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية، واعتماد هذه الشركات على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية.

٣- أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة فيما يلي:

- (١) تناول الدراسة لمؤسسات التعليم العالي باعتبارها أحد القطاعات ذات التأثير الجوهري على خطط وبرامج التنمية في المملكة العربية السعودية.
- (٢) تناول الدراسة لخريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية كمورد رئيسي داخل سوق العمل السعودي.

- (٣) إجراء الدراسة في توقيت تشهد فيه المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بخريجي مؤسسات التعليم العالي نظراً لانضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية.
- (٤) تتناول الدراسة موضوعاً يشغل اهتمام المسؤولين والممارسين وهو مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- (٥) تمثل الدراسة أهمية خاصة بالمجتمع السعودي لارتباطها بتوجه المملكة نحو السعادة والتي تستهدف زيادة نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية واعتماد هذه الشركات على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية.

٤- فروض الدراسة:

- على ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تم صياغة الفروض فيما يلي:
- الفرض الأول:** توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية حول مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- الفرض الثاني:** توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية حول المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي.
- الفرض الثالث:** توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين تأثير متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي كمتغير تابع.
- الفرض الرابع:** توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وتفعيل توجه المملكة نحو السعادة كمتغير تابع.

الجزء الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء من الدراسة الدراسات السابقة في هذا المجال، والتعليق عليها، كالآتي:

١- الدراسات السابقة:

قام الأمين وآخرون (٢٠٠٣م) بدراسة عن التعليم العالي وسوق العمل في لبنان، وذلك من وجهة نظر خريجي مؤسسات التعليم العالي، ولقد انتهت الدراسة إلى أن الإعداد الجيد للخريجين قبل التخرج من قبل مؤسسات التعليم العالي يعتبر الأساس في تحقيق توافق خريجي مؤسسات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل اللبناني، كما أشارت الدراسة إلى أن الرصيد المعرفي في الحياة ومستوى ثقافة الخريجين والعلاقات الاجتماعية لها أدواراً رئيسية في تقبل سوق العمل اللبناني لخريجي مؤسسات التعليم العالي. كذلك أوضحت الدراسة أن هناك عوامل

متنوعة تؤثر على مدى تقبل سوق العمل لخريجي مؤسسات التعليم العالي منها ما هو متعلق بالخريجين ومنها ما هو متعلق بسوق العمل نفسه. ولقد أوصت الدراسة بضرورة الإعداد الجيد للخريجين وتأهيلهم قبل التخرج، في نفس الوقت تقدمت الدراسة بتوصية بوضع معايير عامة للتعليم العالي تضمن النوعية الجيدة من خريجي مؤسسات التعليم العالي من خلال إنشاء مجلس للتعليم العالي يقوم بالدور الإداري لمؤسسات التعليم العالي اللبنانية^(٣).

وفي دراسة كل من الشميمري والدخيل الله (٢٠٠٣م) حول العوامل المؤثرة على توظيف خريجي الجامعات السعودية في القطاع الخاص ومعوقات تطبيق السعودية بصورة سليمة، وذلك بالاعتماد على عينة حجمها ٤٢٥ مفردة شملت مجموعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمسؤولين في كل من القطاع الخاص ومكاتب العمل في المملكة العربية السعودية، أوضحت نتائج الدراسة أن أهم العوامل المؤثرة على توظيف الخريجين من الجامعات السعودية في القطاع الخاص هي المرتب المطلوب، وجودة التدريب، والخبرة والقدرة علي الإبداع، وطبيعة العمل الذي يقوم به، وأوصت الدراسة بضرورة وجود مكاتب للتوظيف في الجامعات السعودية لتسهيل عملية البحث عن وظائف سواء من قبل الخريجين أو سوق العمل، وضرورة توجيه الطلاب في الجامعات إلي التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وغيرها من المقترحات التي تساهم في قبول توظيف خريجي الجامعات السعودية في شركات القطاع الخاص السعودي^(١٠).

وفي دراسة قام بها حسين (٢٠٠٣م) حول اتجاهات مسؤولي التوظيف في المستشفيات السعودية نحو توظيف الخريجين السعوديين من أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية، وذلك بالتطبيق على عينة حجمها ٥٠ مديراً من مسؤولي التوظيف في المستشفيات داخل مدينتي الرياض وجدة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود اتجاهات ايجابية من قبل مسؤولي التوظيف في المستشفيات السعودية الخاصة نحو الخريجين السعوديين من أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية فيما يتعلق بمستوي التأهيل الأكاديمي لهم ومستوي تقيدهم بأنظمة العمل والكفاية الإنتاجية، كما كشفت الدراسة عن وجود اتجاهات سلبية من قبل مسؤولي التوظيف في المستشفيات الخاصة نحو الخريجين السعوديين من أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية فيما يتعلق بعدم الخبرة وارتفاع الأجر المطلوب. كما أظهرت الدراسة وجود فروق في الاتجاهات الايجابية والسلبية لمسؤولي التوظيف في المستشفيات الخاصة نحو الخريجين السعوديين من أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية. وانتهت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تتعلق بضرورة تأهيل الخريجين أكاديمياً ومهنياً وذلك لتحسين فرصتهم في الوظائف المتوفرة في سوق العمل السعودي^(٢٤).

ولقد توصلت الدراسة التي قام بها القحطاني (١٤٢٢هـ)، عن مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، إلى أن التعليم العالي في التخصصات العملية يعتبر أكثر مخرجات التعليم توافقاً مع متطلبات سوق العمل بينما التعليم العالي في التخصصات النظرية يعتبر أقل هذه المخرجات ملاءمة لمتطلبات سوق العمل، كما أن خريجي التخصصات النظرية في حاجة إلى التدريب عند بداية توظيفهم وذلك كما يرى مسؤولو التوظيف بالقطاع الخاص. كما ذكرت الدراسة أن أهم العوامل التي تساهم في عدم ملاءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل كما يراها مسؤولو التوظيف بالقطاع الخاص

تتمثل في ضعف اللغة الإنجليزية، وعدم الإلمام بمهارات الحاسب الآلي، وعدم توافر الخبرة الكافية، وعدم القدرة علي التحليل والتطبيق العملي، وعدم الانضباط في العمل وعدم القدرة على الابتكار والتطوير وعدم التعاون مع الزملاء وطاعة الرؤساء وعدم القدرة على تحمل المسئولية. وقد أرجعت الدراسة سبب ذلك إلى مجموعة من العوامل الخاصة بمؤسسات التعليم العالي منها عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل، وعدم تطوير المناهج بحسب حاجة السوق، وعدم التعاون بين جهات تخطيط الموارد البشرية ومؤسسات التعليم العالي بالشكل المطلوب، وعدم جدوى الإرشاد الأكاديمي والاعتماد على أسلوب التلقين في العملية التعليمية وغيرها من العوامل الأخرى^(١٢).

ولقد أوضحت الدراسة التي قام بها الشميمري (١٤٢١هـ) حول أوجه القصور في مناهج العلوم الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية بالمملكة العربية السعودية، أنه يوجد العديد من القصور الموجودة في المناهج والتي تسببت في عدم ملاءمة الخريجين لمتطلبات سوق العمل مثل افتقار المناهج للتعليم التعاوني وإغفالها للجانب التطبيقي في سوق العمل وعدم تطوير المناهج بما يتماشى مع التطورات الحديثة والتكنولوجيا المعاصرة وعدم تركيز هذه المناهج علي اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وغيرها من العوامل الأخرى التي تتعلق بالعملية التعليمية داخل كليات العلوم الإدارية والتي قد تؤدي إلى عدم ملاءمة خريجي هذه الكليات لمتطلبات سوق العمل^(١١).

ولقد أوضح المهندس (١٩٩٩م) في دراسته حول الجامعات وتأهيل الخريجين في المملكة العربية السعودية أن هناك عدداً كبيراً من الخريجين لم يجدوا وظائف في سوق العمل بعد تخرجهم، وأن ذلك قد يرجع إلى عوامل كثيرة منها عدم التواصل بين الجامعات وسوق العمل، وضعف المناهج الدراسية في الجامعات، وضعف سياسات القبول وعدم التوزيع الجيد للطلاب علي التخصصات المطلوبة من قبل سوق العمل، مما يحتم على الجامعات ضرورة التفاعل بينها وبين سوق العمل لتقديم المخرجات التي تلبي رغباته واحتياجاته في شتى المجالات^(٢٠).

وفي دراسة قام بها جفري (١٩٩٧م) حول مدى الاتصال بين قطاع الأعمال والجامعات السعودية وأثر ذلك على ملائمة خريجي الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل، وذلك من وجهة نظر مجموعة من رجال الأعمال بلغ عددهم ٦٣ شخصاً في المنطقتين الغربية والوسطى، ولقد توصلت الدراسة إلى أن ٦٧% من العينة يرون بأن الاتصال بين رجال الأعمال والجامعات مفقود مما يؤدي إلى عدم ملاءمة خريجي الجامعة لمتطلبات سوق العمل، وأن ٨٣% منهم يرون أنه لم يحدث أي تطور في هذا المجال بالرغم من التطور الملحوظ في وسائل الاتصال. وعن أهداف الاتصال بين قطاع الأعمال والجامعات، فقد أشار ٣٦% من العينة أن الاتصال بين الجامعات وقطاع الأعمال يجب أن يكون بهدف تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية على اعتبار أن الجامعات مصدر رئيسي لتلبية هذه الاحتياجات، كذلك أشار ٣٣,٣% من عينة الدراسة أن الاتصال يكون بهدف الاتفاق على المهارات المطلوبة من قبل قطاع الأعمال في خريجي الجامعات، وغيرها من الأهداف التي حددتها الدراسة للاتصال بين قطاع الأعمال والجامعات من أجل زيادة ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل^(٢٣).

وفي دراسة قام بها التركستاني (١٤١٨هـ) حول دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي وموقف سوق العمل السعودي من خريجي التعليم العالي، والتي تم تطبيقها

علي عينة مقدارها ٢٩١ من أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال السعوديين، ولقد أوضحت الدراسة أنه من أهم العوامل التي تؤدي إلى عدم ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي هي عدم الخبرة لدى الخريجين وعدم إجادة استخدام الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية وارتفاع الأجر المطلوب مقارنة بالعمالة الوافدة وعدم تفضيل السعودي للعمل الميداني وتفضيله للعمل الإداري وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى عدم ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي^(٤).

ولقد قام كل من (Lam & Shoeni 1994) بدراسة حول العلاقة بين العوامل الاجتماعية ومدى حصول الخريج على وظيفة داخل سوق العمل في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والبرازيل، حيث أوضحت نتائج الدراسة أنه في الولايات المتحدة الأمريكية تؤدي المهارات والخبرات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم العالي دوراً حيوياً في مدى حصول الطالب على وظيفة داخل سوق العمل، وأن العلاقات العائلية تؤدي دوراً بسيطاً في ذلك، أما في البرازيل فقد أوضحت نتائج الدراسة أن العلاقات العائلية والعلاقات الشخصية للخريج، بالإضافة إلى المؤهلات التي يكتسبها الطالب داخل مؤسسات التعليم العالي كل منها تؤدي دوراً حيوياً في زيادة فرصة الخريج للحصول على وظيفة داخل سوق العمل البرازيلي، وفي النهاية أوصت الدراسة بضرورة أن يكون هناك تواصل مستمر بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل حتى يتم الحصول على خريج تتناسب قدراته ومهاراته مع متطلبات سوق العمل⁽³¹⁾.

وبينت دراسة قام بها النمر (١٤١٤هـ) حول موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، من وجهة نظر عينة من مديري شركات القطاع الخاص السعودي، أن أهم العوامل التي تؤدي إلى عدم قبول القطاع الخاص السعودي للعامل السعودي وإحلاله محل العامل الوافد هي الأجر المرتفعة التي يطلبها العامل السعودي مقابل أجر العامل الوافد وعدم الجدية في العمل وعدم الالتزام بالمواعيد والانضباط في العمل وعدم الرغبة في التطوير والتحديث، بالإضافة إلى ضعف المستوى العلمي وضعف المهارات للعامل السعودي، بالإضافة إلى عدم التخصصات التي حصل عليها مع احتياجات سوق العمل أو الوظيفة الشاغرة وغيرها من العوامل^(٢١).

ولقد تناول (Baily 1991) في الدراسة التي قام بها عن الوظائف في سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية وعلاقتها بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال استقصاء آراء عينة من خريجي الجامعات، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فجوة بين المهارات التي يكتسبها الطالب من مؤسسات التعليم العالي وبين المهارات التي يتطلبها سوق العمل، حيث أن المهارات التي يكتسبها الطالب من مؤسسات التعليم العالي غير كافية لتحقيق متطلبات سوق العمل. وقد أرجع الباحث أن سبب هذه الفجوة ليس فقط مؤسسات التعليم العالي ولكن هناك عوامل كثيرة وراء هذه الفجوة منها عوامل تتعلق بالطالب وعوامل تتعلق بسوق العمل نفسه. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التواصل بين المسؤولين في مؤسسات التعليم العالي والمسؤولين في سوق العمل من أجل تحديد المهارات والقدرات التي يجب توفيرها في خريجي مؤسسات التعليم العالي والتي يتطلبها سوق العمل، مما يزيد من فرص التوظيف للخريج داخل سوق العمل⁽²⁸⁾.

وفي الدراسة التي قام بها المنيع (١٤٠٨هـ) حول أعداد خريجي التخصصات الجامعية ومدى ملاءمتهم لاحتياجات التنمية في دول الخليج، حيث أوضحت نتائج الدراسة عدم

تمشي بعض التخصصات الجامعية مع التطورات الحديثة في المجالات العلمية والعلوم الإنسانية وذلك بسبب مرور فترة طويلة دون إعادة النظر في هذه التخصصات في ضوء التطورات العلمية واحتياجات المجتمع، وأن معظم تخصصات خريجي الجامعات في دول مجلس التعاون الخليجي غير مطلوبة في سوق العمل الخليجي، ولا تتماشى مع خطط وبرامج التنمية في دول التعاون الخليجي. وقد أرجعت الدراسة سبب ذلك إلي ضعف سياسة القبول بالجامعات في دول مجلس التعاون الخليجي، وضعف الإرشاد الأكاديمي وعدم التواصل بين الجامعات وسوق العمل وغيرها من العوامل^(١٤).

٢- التعليق على الدراسات السابقة:

على ضوء العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن موضوع مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل قد زاد الاهتمام به في السنوات الأخيرة زيادة كبيرة، وأتضح ذلك من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة. وعلى الرغم من تعدد هذه الدراسات التي تناولت العلاقة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، إلا أنه يمكن ملاحظة الآتي على هذه الدراسات:

(١) أن هذه الدراسات ساهمت في إلقاء الضوء والكشف عن أهم العوامل التي تحدد مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

(٢) بعض الدراسات السابقة التي تناولت مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل ركزت في التحليل على الجانب الوصفي للعوامل المؤثرة على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل (الأمين، وآخرون، ٢٠٠٣م^(٣)؛ المنيع، ١٤٢٢هـ^(١٧)؛ كسناوي، ١٤١٨هـ^(٢٥)؛ الرشيد، ١٤١٨هـ^(٧)؛ Baily, 1991⁽²⁸⁾).

(٣) عدد من هذه الدراسات التي تناولت الجانب التحليلي لمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل لم تتعمق في التحليل الإحصائي للعوامل المؤثرة على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل (المنيع، ٢٠٠٢م^(١٦)؛ التركستاني، ١٤١٨هـ^(٤)؛ النمر، ١٤١٤هـ^(٢١)).

(٤) بعض الدراسات السابقة تناولت عدداً من العوامل التي تؤدي دوراً وتأثيراً هاماً في تحديد مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل وتجاهلت عوامل أخرى تعتبر من العوامل الهامة في هذا المجال (المهندس ١٩٩٩م^(٢٠)؛ جفري، ١٩٩٧م^(٢٣)؛ التركستاني، ١٤١٨هـ^(٤)؛ المنيع، ١٤٠٨هـ^(١٩)).

(٥) تناولت بعض الدراسات السابقة مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أفراد ليس عندهم المعرفة الكافية بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل مثل تطبيق الدراسة على الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس في جامعة، مما يؤثر على مصداقية ودقة النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسات (التركستاني، ١٤١٨هـ^(٤)؛ Baily, 1991⁽²⁸⁾).

- (٦) أن بعض الدراسات السابقة التي تناولت مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، اهتمت بهذه المشكلة من وجهة نظر مسؤولي التوظيف في شركات القطاع الخاص، دون معرفة وجهة نظر مسؤولي التوظيف في شركات القطاع العام، مما لا يمكن معه تعميم نتائج هذه الدراسات على توظيف الخريجين داخل قطاع هام داخل الدولة وهو القطاع العام والذي يفترض أنه يستوعب النسبة الأكبر من خريجي مؤسسات التعليم العالي في أي دولة (الشميمري والدخيل الله، ٢٠٠٣م^(١٠)؛ النمر، ١٤١٤هـ^(١١)).
- (٧) على قدر علم الباحث يمكن القول أنه لا توجد دراسة من الدراسات السابقة تناولت تأثير مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي على تفعيل توجه المملكة نحو السعودية.
- (٨) لا توجد دراسة تناولت تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي بمنطقة القصيم.
- وعلى ضوء تلك الملاحظات عن الدراسات السابقة، فإن الدراسة الحالية تناولت بالدراسة والتحليل تقييم مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف في شركات القطاع العام والقطاع الخاص السعودية بمنطقة القصيم.

الجزء الثالث: منهج الدراسة

يتضمن هذا الجزء من الدراسة نوع الدراسة وأنواع البيانات ومصادر الحصول عليها، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة وصدقها وثباتها وأساليب تحليل البيانات وأخيراً محددات الدراسة وذلك كالآتي:

١- نوع الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بدراسة وتحليل مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية بمنطقة القصيم.

٢- مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة والمتمثل في شركات القطاع العام والقطاع الخاص السعودية بمنطقة القصيم والذي يصعب معه تطبيق أسلوب المسح الشامل، فإنه تم الاعتماد على أسلوب العينة، وذلك بأخذ عينة عشوائية من مسؤولي التوظيف في هذه الشركات. وطبقاً لمعظم الدراسات التسويقية التي اطلع عليها الباحث أنه في حالة ما يكون حجم المجتمع كبير فإن حجم العينة الذي يمكن الاعتماد عليه يقدر بحوالي ٣٨٤ مفردة وذلك طبقاً للمعادلة التالية لتقدير حجم العينة، والتي تحدد حجم عينة الدراسة عند مستوى ثقة ٩٥% وبدرجه معيارية ١,٩٦ درجه

وانحراف معياري ٣٠% وخطأ معياري للعينة ٣% (إدريس، ٢٠٠٥^(١))؛ Smith & College، 1998⁽³³⁾؛ بازرعه، ١٩٩٦م^(٢٢)؛ (Tull & Hawkins, 1993⁽³⁴⁾).

$$384 \text{ مفردة تقريبا} = \frac{(1.96 \times 0.30)^2}{(0.03)^2} = \frac{(s \times z)^2}{(e)^2} = n$$

حيث أن:

n : حجم العينة

s : الانحراف المعياري للعينة

z : الدرجة المعيارية عند مستوى ثقة معين

e : حجم الخطأ المعياري المقبول للعينة

وللتأكد من مدى ملاءمة العينة لمجتمع الدراسة تم حساب معامل قيصر ماير Kaiser Mayer والذي يقاس مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة وكانت قيمته ٨٨% ، مما يشير إلى تميل العينة لمجتمع الدراسة.

٣- نوع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من البيانات وهما:

- أ- البيانات الثانوية: وهي التي تم الحصول عن طريق مراجعة الكتب والبحوث والمقالات العربية والأجنبية والندوات والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع الدراسة، لتحديد مشكلة الدراسة وتشخيصها بدقة ووضع الإطار النظري لها، والتعرف على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال.
- ب- البيانات الأولية: وهي التي تم جمعها من الميدان من خلال قائمة استقصاء تم توجيهها إلى عينة الدراسة، ولقد تم القيام بتحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS مستعيناً بمجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك للحصول على النتائج واختبار فروض الدراسة.

٤- أداة الدراسة:

تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة لاختبار فروض الدراسة على استمارة استقصاء تم إعدادها واختبارها وتطويرها لذلك، تم توجيهها إلى مفردات العينة لمعرفة رأيهم في مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي والمعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي داخل سوق العمل، وغيرها من مجالات الدراسة. وعند تصميم استمارة الاستقصاء تم مراعاة السهولة والوضوح بالإضافة إلى اشتمالها على جميع

متغيرات الدراسة. ولقد تم تحديد فقرات استمارة الاستقصاء من خلال البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، والبحث الاستطلاعي الذي قام به الباحث على مجموعة من مفردات المجتمع، ووجهات نظر مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم الذين تم عرض عليهم أداة البحث لاختبارها وإبداء الرأي فيها، ثم تم تطويرها والتأكد من صدقها وثباتها.

٥- صدق وثبات أداة البحث:

للتحقق من صدق أداة جمع البيانات تم عرض قائمة الاستقصاء على مجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة في مجال إدارة الأعمال بصفة عامة ومجال بحوث التسويق والتنظيم الإداري بصفة خاصة بجامعة القصيم، وعلي عدد من المسؤولين في الشركات السعودية، فأبدوا ملاحظاتهم عليها فيما يتعلق بمدى ملاءمة الأسئلة وشمولها لأهداف ومجالات الدراسة، ولقد أجريت التعديلات المطلوبة على هذه القائمة طبقاً لهذه الملاحظات. وللتأكد من ثبات أداة جمع البيانات والتوافق والانسجام بين محتوياتها تم حساب معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للبيانات التي تم الحصول عليها من هذه القائمة وكانت وأشارت النتائج إلى أن قيمة ألفا ٩٠%، مما يدل على ثبات أداة الدراسة والتوافق والانسجام بين محتوياتها.

٦- أساليب تحليل البيانات:

بعد تجميع البيانات عن طريق الاستقصاء من مفردات العينة وذلك بمساعدة مجموعة من المعيدين والمحاضرين من قسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والإدارة - جامعة القصيم، تم استخدام برنامج SPSS الإحصائي للحصول على النتائج مستخدماً مجموعه من الأساليب الإحصائية وهي:

- (١) التكرارات والنسب المئوية لوصف آراء واتجاهات مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمجالات الدراسة.
- (٢) المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل التوافق لمعرفة مدى التشتت بين آراء مفردات عينة الدراسة حول مجالات الدراسة.
- (٣) معامل الارتباط لمعرفة اتجاه وقوة العلاقة بين المتغير التابع وكل متغير من المتغيرات المستقلة.
- (٤) معامل التحديد لمعرفة مقدار ما يفسره كل متغير من المتغيرات المستقلة من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.
- (٥) اختبار T لمعرفة مدى تأثير كل متغير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- (٦) اختبار كاي^٢ لمعرفة مدى الاستقلالية بين المتغير التابع وكل متغير من المتغيرات المستقلة.

٧- حدود الدراسة:

تم تنفيذ هذه الدراسة في نطاق مجموعة من المحددات تتعلق بمكان التطبيق، ومجتمع الدراسة، ومصدر الحصول على البيانات الأولية وغيرها من المحددات وذلك كالآتي:

أ- مكان التطبيق:

نظراً لصعوبة القيام بالمشح الشامل لكل مناطق المملكة العربية السعودية، وما يتطلب ذلك من وقت وجهد فوق طاقة الباحث، فإن هذه الدراسة ركزت علي منطقة القصيم، وذلك على افتراض أن هذه المنطقة ممثلة لمناطق المملكة.

ب- مجتمع الدراسة:

نظراً لصعوبة القيام بالمشح الشامل لكل شركات القطاع العام والخاص السعودية، وما يتطلب ذلك من نطاق زمني تحدث فيه تغيرات جوهرية في متغيرات الدراسة، فإن هذه الدراسة ركزت علي شركات القطاع العام والخاص السعودية بمنطقة القصيم لتمثل مجتمع الشركات في المملكة، وذلك على افتراض أن الشركات السعودية بمنطقة القصيم ممثلة للشركات السعودية بمناطق المملكة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة.

ج- مصدر الحصول على البيانات الأولية:

تم الاعتماد على مسئولو التوظيف في الشركات السعودية بمنطقة القصيم كمصدر للحصول على البيانات الأولية، حيث يفترض أنهم أكثر دراية بمجالات الدراسة، ومن ثم تكون إجاباتهم أقرب إلى الواقع بما يخدم أهداف البحث.

الجزء الرابع: نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض

بعد جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة وبمراجعة استمارات الاستقصاء التي تم الحصول عليها، كان عدد استمارات الاستقصاء مستوفاة للبيانات والصالحة للتحليل ١٧٦ استمارة من إجمالي ٤٠٠ استمارة استقصاء تم توزيعها على عينة الدراسة، أي بنسبة ٤٤% تقريباً وذلك بعد استبعاد الاستمارات غير المستوفاة للبيانات، وتم تفرغ هذه البيانات وتحويلها من بيانات نوعية إلى بيانات كمية عن طريق استخدام المقياس الخماسي لليكرت (Likert scale)، حيث تم إعطاء الإجابة موافق جداً خمس درجات، والإجابة موافق أربع درجات، والإجابة موافق نوعاً ما ثلاث درجات، والإجابة غير موافق درجتان، وأخيراً الإجابة غير موافق على الإطلاق درجة واحدة. ولتحليل البيانات والحصول على النتائج الإحصائية تم الاستعانة برنامج SPSS الإحصائي وباستخدام مجموعه من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع بيانات ومتغيرات الدراسة. ويتناول هذا الجزء وصف الشركات محل الدراسة واختبار الفروض كالآتي:

١- وصف الشركات محل الدراسة:

يوضح الجدول رقم (١) توزيع الشركات محل الدراسة طبقاً لاعتبارات رأس المال ونوع النشاط وعدد العمال.

جدول رقم (١)

توزيع الشركات محل الدراسة طبقاً لاعتبارات رأس المال ونوع النشاط وعدد العمال

النسبة (%)	التكرار	مفردات الخاصية	الخاصية
٢٦	٤٦	أقل من ١٠ مليون ريال	رأس المال
٢٢	٣٩	من ١٠ لأقل من ٢٠ مليون ريال	
١٧	٣٠	من ٢٠ لأقل من ٣٠ مليون ريال	
٢٠	٣٥	من ٣٠ لأقل من ٤٠ مليون ريال	
١٥	٢٦	٤٠ مليون ريال فأكثر	
%١٠٠	١٧٦	الإجمالي	
١٣	٢٣	صناعي	نوع النشاط
٣٢	٥٤	تجاري	
١٩	٣٣	خدمي	
٢٢	٣٩	زراعي	
١٥	٢٧	متنوع	
%١٠٠	١٧٦	الإجمالي	
٢٥	٤٣	أقل من ٥٠ عامل	عدد العمال
١٨	٣٢	من ٥٠ لأقل من ١٠٠ عامل	
٢٠	٣٥	من ١٠٠ لأقل من ٢٠٠ عامل	
١٩	٣٤	من ١٥٠ لأقل من ٢٠٠ عامل	
١٨	٣٢	أكثر من ٢٠٠ عامل	
%١٠٠	١٧٦	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث طبقاً لإجابة عينة الدراسة على سؤال البيانات العامة من قائمة الاستقصاء

بالنظر إلى الجدول رقم (١) يتضح الآتي:

(١) يوجد تنوع في عينة الشركات محل الدراسة، فيما يتعلق باعتبارات رأس المال ونوع النشاط وعدد العمال، مما يشير إلى أن العينة التي تم اختيارها تمثل مجتمع الشركات السعودية بمنطقة القصيم.

(٢) الصفة الغالبة في الشركات محل الدراسة هي انخفاض رأس المال، حيث شكلت الشركات التي يقل رأس مالها عن ١٠ مليون ريال أعلى نسبة (٢٦%) من بين هذه الشركات، وهذا ما أكدته نسبة الشركات التي يمثل رأس مالها أكبر من ٤٠ مليون ريال حيث شكلت أقل نسبة (١٥%)، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن معظم الشركات في المملكة العربية السعودية عامة وفي منطقة القصيم خاصة تعتبر شركات قطاع خاص وهذه الشركات من المفترض أن يقل رأس مالها مقارنة برأس مال شركات القطاع العام، كما أن بعض الشركات قد ترى أنه من صالحها أن يكون رأس

- مالها المعلن أقل من الحقيقي. كذلك نجد أن نسبة كبيرة من الشركات محل الدراسة %٥٩ (٢٢% + ١٧% + ٢٠%) يتراوح رأس مالها بين ١٠ و ٤٠ مليون ريال.
- (٣) يتناسب توزيع عينة الدراسة من حيث نوع النشاط مع واقع السوق العربي بصفة عامة والسوق السعودي بصفة خاصة، حيث تحتل الشركات التجارية المرتبة الأولى من حيث حجم العينة، بينما تحتل الشركات الزراعية المرتبة الثانية، وهذا يتناسب مع الوضع في منطقة القصيم حيث تعتبر هذه المنطقة من أهم المناطق الزراعية في المملكة، في حين أن الشركات الصناعية احتلت الترتيب الأخير من بين الشركات محل الدراسة.
- (٤) يوجد تماثل كبير بين توزيع الشركات محل الدراسة من حيث رأس المال وعدد العمال مما يؤكد العلاقة الطردية بين حجم الشركات وعدد العمال بها، حيث نلاحظ أن الصفة الغالبة على الشركات محل الدراسة هو انخفاض رأس المال، كذلك نجد أن الصفة السائدة في الشركات محل الدراسة هو انخفاض عدد العمال، حيث بلغت نسبة الشركات التي يقل فيها عدد العمال عن ٥٠ عامل ٢٥% من الشركات محل الدراسة، أما الشركات التي يزيد عدد العمال فيها عن ٢٠٠ عامل فاحتلت الترتيب الأخير بنسبة ١٨%، أما الشركات التي يتراوح عدد العمال فيها ما بين ٥٠ و ٢٠٠ عامل فنلاحظ أنها تمثل نسبة ٥٧% (١٨% + ٢٠% + ١٩%) من الشركات محل الدراسة، مما يؤكد التماثل بين عينة الدراسة من حيث اعتبارات رأس المال وعدد العمال.

٢- اختبار فروض الدراسة

الفرض الأول:

"توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية حول مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي".

للتحقق من مدى صحة هذا الفرض تضمن الاستبيان السؤال رقم (١) لمعرفة رأى مسئولى التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. والجدول رقم (٢) يوضح نتائج آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية بشأن مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي.

جدول رقم (٢)

رأى عينة الدراسة فيما يتعلق بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل

الترتيب	النسبة	التكرارات	مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي السعودية لمتطلبات سوق العمل
٥	٧	١٣	ملائم جداً
٢	١٨	٣٢	ملائم
٤	١٧	٢٩	ملائم نوعاً ما
١	٤١	٧٢	غير ملائم
٣	١٧	٣٠	غير ملائم جداً

المصدر: من إعداد الباحث طبقاً لإجابة السؤال رقم (١) من قائمة الاستقصاء

من الجدول رقم (٢) يتضح أن آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية تشير إلى عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، حيث يرى ٥٨% (٤١% + ١٧%) من مسئولى التوظيف في الشركات السعودية أن خريجي مؤسسات التعليم العالي غير ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي، بينما يرى ٢٥% (٧% + ١٨%) منهم فقط أن خريجي مؤسسات التعليم العالي ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي، بينما يرى بعض مسئولى التوظيف في الشركات السعودية (١٧%) أن خريجي مؤسسات التعليم العالي ملائمين نوعاً ما لمتطلبات سوق العمل السعودي. ويرى الباحث أن هذه النتائج تتفق مع النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة في هذا المجال (التركستاني، ١٤١٨هـ^(٤)؛ الشميمري، ١٤٢١هـ^(١١)؛ القحطاني، ١٤١٨هـ^(١٣)؛ النمر، ١٤١٤هـ^(٢١)). كذلك يرى الباحث أن هذه النتيجة التي تم التوصل لتتفق مع الوضع الحالي الذي يعاني منه سوق العمل في الدول العربية من عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل مما يزيد من عدد خريجي هذه المؤسسات الذين لا يجدون فرص وظيفية، مما يؤدي إلى زيادة حدة البطالة داخل سوق العمل. كما يؤدي ذلك إلى اتجاه سوق العمل إلى الدول الأخرى لتلبية احتياجاته من الموارد البشرية لعدم ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات هذا السوق، وهذا ما يحدث بصورة كبيرة في سوق العمل الخليجي بصفة عامة وسوق العمل السعودي بصفة خاصة. ويرى الباحث أن عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي يفرض على مؤسسات التعليم العالي السعودية ضرورة العمل على تحسين جودة خريجها ودراسة العوامل التي تؤدي إلى انخفاض جودة هؤلاء الخريجين ومحاولة معالجتها، كذلك يمثل ذلك تحدي أمام الشركات السعودية التي ترغب في توظيف هؤلاء الخريجين في وضع برامج تدريبية لهم بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم حتى تتفق مع متطلبات الوظائف في هذه الشركات.

وبحساب معامل الاتفاق بين وجهات نظر مسئولى التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، أتضح أنه يساوي ٥٩% مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية حول مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، ويؤكد عدم صحة الفرض الأول من الدراسة وهو "توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية حول مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي".

الفرض الثاني:

"توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسئولى التوظيف في الشركات السعودية حول المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي".

تضمن الاستبيان السؤال رقم (٦) مستخدماً المقياس الخماسي لليكرت (Likert scale) والذي يبدأ بموافق جداً وينتهي بغير موافق على الإطلاق، لمعرفة آراء عينة الدراسة حول هذه المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي، ويوضح الجدول رقم (٣) مدى الاتفاق بين آراء العينة حول هذه المعوقات.

تقييم مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل / د/ عبد الموجود عبد الله أبو حمادة

جدول رقم (٣)

المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل مرتبة طبقاً لمعامل الاتفاق بين آراء عينة الدراسة

الترتيب	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العوامل
١	٦٦,٢٨	٣٣,٧٢	١,١٧	٣,٤٧	عدم ملاءمة تخصصه لمتطلبات الوظيفة
٥	٦٤,٩٣	٣٥,٠٧	١,٢١	٣,٤٥	انخفاض المعدل التراكمي للخريج
٨	٦٣,١١	٣٦,٨٩	١,٢٨	٣,٤٧	عدم القدرة على استخدام الحاسب الآلي
٧	٦٤,٣٥	٣٥,٦٥	١,٢٣	٣,٤٥	عدم الإلمام الكافي باللغة الإنجليزية
٣	٦٥,٥٣	٣٤,٤٧	١,٢٠	٣,٥١	عدم التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل
٢٣	٥٥,٥٩	٤٤,٤١	١,٤٣	٣,٢٢	عدم وجود مهارات التحليل لديه
١٨	٥٧,٣٣	٤٢,٦٧	١,٣١	٣,٠٧	عدم وجود مهارات التطبيق العملي لديه
٢٤	٥٥,٣٣	٤٤,٦٧	١,٣٤	٣,٠٠	عدم قدرته على الإبداع والابتكار
١٩	٥٧,٣٢	٤٢,٦٨	١,٣١	٣,٠٧	عدم القدرة علي بناء علاقات مع العملاء
٢	٦٦,١١	٣٣,٨٩	١,٢١	٣,٥٧	عدم الخبرة الكافية في مجال العمل
١٤	٥٩,٣٩	٤٠,٦١	١,٣٤	٣,٣٠	انخفاض الإنتاجية في العمل
٢٢	٥٥,٧٣	٤٤,٢٧	١,٣٩	٣,١٤	عدم القدرة علي تحمل المسؤولية
٢٥	٥٥,٣٢	٤٤,٦٨	١,٣٤	٣,٠٠	عدم القدرة علي قيادة الآخرين
٤	٦٥,٥٢	٣٤,٤٨	١,٢٠	٣,٤٨	ارتفاع الأجر أو الراتب المطلوب
٢١	٥٦,٢٥	٤٣,٧٥	١,٤٠	٣,٢٠	عدم الرغبة في التطوير والتجديد
٢٠	٥٦,٣٩	٤٣,٦١	١,٣٣	٣,٠٥	عدم الرغبة في تنمية مهاراته المختلفة
١١	٦١,٣٣	٣٩,٦٧	١,٣٣	٣,٤٤	عدم الرغبة في العمل خارج مدينته
١٥	٥٨,٤١	٤١,٥٩	١,٣٦	٣,٢٧	كثرة الشكاوى والتذمر داخل العمل
١٠	٦١,٤٩	٣٨,٥١	١,٣٤	٣,٤٨	انخفاض ساعات العمل التي يقوم بها
١٧	٥٧,٧٨	٤٢,٢٢	١,١٤	٢,٧٠	عدم الاهتمام بالعمل الذي يقوم به
٩	٦١,٩٣	٣٨,٠٧	١,٣٤	٣,٥٢	تفضيله للوظائف العليا وخاصة الإدارية
٦	٦٤,٧٤	٣٥,٢٦	١,٢٢	٣,٤٦	عدم الاستقرار في العمل لفترة طويلة
١٢	٦٠,٧١	٣٩,٢٩	١,٣٢	٣,٣٦	عدم الالتزام بالمواعيد والمواظبة في العمل
١٦	٥٨,١٠	٤١,٩٠	١,٣٧	٣,٢٧	عدم احترامه لبعض قوانين وسياسات المنشأة
٢٦	٥٢,٦٠	٤٧,٤٠	١,٤٦	٣,٠٨	الخلافات المستمرة مع الرؤساء والزملاء
١٣	٦٠,٠٠	٤٠,٠٠	١,٣٦	٣,٤٠	كثرة مطالبه وخاصة الاستئذان

المصدر: نتائج برنامج SPSS طبقاً لإجابة السؤال رقم (٦) من قائمة الاستقصاء
 * معامل الاختلاف = الانحراف المعياري ÷ الوسط الحسابي؛ معامل الاتفاق = ١ - معامل الاختلاف.

يشير الجدول رقم (٣) إلى أن متوسط إجابات مفردات العينة فيما يتعلق بكل معوق من المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل أكبر من المتوسط العام والذي يبلغ ٣ نقاط (مجموع أوزان المقياس الخماسي مقسوماً علي عددهم $5 + 4 + 3 + 2 + 1 = 15$)، وهذا مؤشر علي أن معظم مفردات العينة يروا أن كل معوق من هذه المعوقات يواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي، ما عدا معوق عدم الاهتمام بالعمل الذي يقوم به، حيث كان متوسط إجابات مفردات العينة أقل من المتوسط العام (٢,٧٠) وهذا يدل على أن عدد قليل من مفردات العينة يروا أن هذا المعوق يواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي، ويؤكد هذه النتائج قيمة الانحراف المعياري لإجابات مفردات العينة فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي، حيث نلاحظ أن قيم الانحراف المعياري لإجابات مفردات العينة قيم منخفضة مما يدل علي توافق آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بهذه المعوقات.

ولترتيب هذه المعوقات تم استخدام معامل الاتفاق بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بهذه المعوقات، حيث أن معامل الاتفاق يعتبر دقيق عند استخدامه في الترتيب لأنه يأخذ في الاعتبار الوسط الحسابي والانحراف المعياري في الاعتبار، حيث أن معامل الاتفاق $= 1 - (\text{الانحراف المعياري} \div \text{الوسط الحسابي})$. وطبقاً لقيمة معامل الاتفاق كما هو موضح في الجدول رقم (٣) يتضح أنه لا توجد فروق جوهرية بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات حول المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي في السوق السعودي، حيث أن معامل الاتفاق بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات أكبر من ٥٠% لكل معوق من هذه المعوقات. كما يتضح أن معوق عدم ملاءمة تخصص الخريجين لمتطلبات الوظيفة يأتي في مقدمة هذه المعوقات، حيث حصل على أكبر معامل اتفاق (٦٦,٢٨)، يليه عدم الخبرة الكافية في مجال العمل، ثم يأتي في الترتيب الثالث عدم التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل، ثم ارتفاع الأجر أو الراتب المطلوب، ثم انخفاض المعدل التراكمي للخريج وهكذا مع باقي المعوقات. وفي نفس الوقت نلاحظ أن معوق الخلافات المستمرة مع الرؤساء والزملاء في العمل يأتي في الترتيب الأخير، حيث بلغ معامل الاتفاق (٥٢,٦٠).

مما سبق يتضح عدم وجود فروق جوهرية بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بكل معوق من المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي، حيث أن معامل الاتفاق بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بكل معوق من هذه المعوقات كان أكبر من ٥٠%، لذلك فإن الفرض الثاني من الدراسة وهو "توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية حول المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي" يعتبر فرض غير صحيح ولا يمكن قبوله.

الفرض الثالث:

"توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين تأثير متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي كمتغير تابع".

وللتحقق من ذلك فقد تضمن الاستبيان السؤال رقم (٧) مستخدماً المقياس الخماسي لليكرت (Likert scale) والذي يبدأ بمؤثر جداً وينتهي بغير مؤثر على الإطلاق. والجدول رقم (٤) يوضح النتائج الإحصائية التي توضح رأي مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بتأثير متطلبات سوق العمل على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي.

تقييم مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل / د/ عبد الموجود عبد الله ابو حمادة

جدول رقم (٤)

تأثير متطلبات سوق العمل على مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي وفق رأي عينة الدراسة

العوامل	R	R ²	T	X ²	P.V	
					T	X ²
ملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة	٠,٨٠٢	٠,٦٤٣	١٨	٢٣	٠,٠٠	٢
ارتفاع المعدل التراكمي	٠,٧٠٥	٠,٤٩٧	١٣	٩	٠,٠٥	٤
القدرة على استخدام الحاسب الآلي	٠,٦٣٨	٠,٤٠٧	١١	١٤	٠,٠٠	٧
الإلمام باللغة الإنجليزية	٠,٦٣٦	٠,٤٠٤	١١	١٠	٠,٠٣	٨
التدريب قبل الالتحاق بالعمل	٠,٧٢٨	٠,٥٣٠	١٤	٣٠	٠,٠٠	٣
القدرة على التحليل	٠,٥٤٣	٠,٢٩٥	٩	١٧	٠,٠٠	٢٣
القدرة على التطبيق العملي	٠,٥٧٢	٠,٣٢٨	٩	١٣	٠,٠١	١٨
القدرة على الإبداع والابتكار	٠,٥٤٠	٠,٢٩٢	٨	١٠	٠,٠٠	٢٤
القدرة علي بناء علاقات مع العملاء	٠,٥٦٦	٠,٣٢٠	٩	١١	٠,٠٣	١٩
الخبرة الكافية في مجال العمل	٠,٨٤٣	٠,٧١٠	٢٠	٢٧	٠,٠٠	١
الإنتاجية العالية في العمل	٠,٥٨٨	٠,٣٤٦	١٠	١٤	٠,٠١	١٤
القدرة علي تحمل المسؤولية	٠,٥٢٢	٠,٢٧٣	٨	٢٤	٠,٠٠	٢٦
القدرة علي قيادة الآخرين	٠,٥٣١	٠,٢٨٢	٨	١٩	٠,٠٠	٢٥
عدالة الأجر أو الراتب المطلوب	٠,٦٩٨-	٠,٤٨٧	٢٩	٣٣	٠,٠٠	٥
الرغبة في التطوير والتجديد	٠,٥٥٥	٠,٣٠٨	٩	٢٠	٠,٠٠	٢١
الرغبة في تنمية المهارات	٠,٥٦١	٠,٣١٤	٩	١٢	٠,٠٢	٢٠
تقبل العمل في أي مدينة	٠,٦١٩	٠,٣٨٣	١٠	١٣	٠,٠١	١١
معقولية الشكاوى داخل العمل	٠,٦١٦-	٠,٣٨٠	١٠	١٦	٠,٠٥	١٢
زيادة ساعات العمل الفعلية	٠,٦٢٦	٠,٣٩٢	١١	١٤	٠,٠١	١٠
الاهتمام بالعمل	٠,٥٧٤	٠,٣٣٠	٩	١١	٠,٠٣	١٧
قبول الوظيفة المناسبة لقدراته	٠,٦٣٦	٠,٤٠٥	١١	١٩	٠,٠٠	٩
الاستقرار في العمل	٠,٦٨٧	٠,٤٧١	١٢	٢٨	٠,٠٠	٦
الالتزام بمواعيد العمل	٠,٥٧٨	٠,٣٣٥	٩	١٨	٠,٠٠	١٥
احترام قوانين وسياسات المنشأة	٠,٥٧٦	٠,٣٣٢	٩	١١	٠,٠٣	١٦
عدم وجود الخلافات مع الرؤساء والزملاء	٠,٥٨٩-	٠,٣٤٧	١٠	١٤	٠,٠١	١٣
انخفاض المطالب أثناء العمل مثل الاستئذان	٠,٥٤٥-	٠,٢٩٧	٩	١٤	٠,٠١	٢٢

المصدر: نتائج برنامج SPSS طبقاً لإجابة السؤال رقم (٧) بقائمة الاستقصاء
 M^* = المتوسط المرجح بالأوزان، 6^* = الانحراف المعياري، R = معامل الارتباط، R^2 =
 معامل التحديد، X^2 = معامل كاي سكوير، $P.V.$ = مستوى المعنوية المشاهد لمعامل T و X^2 ،
 ت = ترتيب العوامل طبقاً لـ M .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (٤) يدل معامل الارتباط (R) على وجود ارتباط موجب بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير تابع ومعظم متطلبات سوق العمل، وفي نفس الوقت يتضح أن هناك ارتباط سالب بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير تابع وبعض متطلبات سوق العمل، والمتمثلة في عدالة الأجر أو الراتب المطلوب ومعقولية الشكاوى داخل العمل وعدم وجود خلافات مع الرؤساء والزملاء وانخفاض المطالب أثناء العمل مثل الاستئذان، حيث بلغ معامل الارتباط $-0,698$ ؛ $-0,626$ ؛ $-0,589$ ؛ $-0,545$ على التوالي، أي أنه كلما ارتفع الأجر أو الراتب المطلوب وزادت الشكاوى داخل العمل وزادت الخلافات مع الرؤساء والزملاء وزادت مطالب الخريجين داخل العمل كلما أدى ذلك إلى انخفاض ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي. كذلك نجد أن أكثر المتطلبات ارتباطاً بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي هي الخبرة الكافية في مجال العمل وملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة والتدريب الكافي وارتفاع المعدل التراكمي وعدالة الأجر المطلوب، حيث بلغ معامل الارتباط $0,843$ ؛ $0,802$ ؛ $0,728$ ؛ $0,705$ ؛ $0,698$ على التوالي. كما نلاحظ أن أقل المتطلبات ارتباطاً بمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي هي القدرة على تحمل المسؤولية، حيث بلغ معامل الارتباط $0,522$ وهو ارتباط موجب ضعيف. وهذا ما تؤكدته النتائج الإحصائية لاختبار X^2 ، حيث نلاحظ أن مستوي المعنوية المشاهد (P. Value) لكل متطلب من متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة = $0,00$ وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية المفترض ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي يجب رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يشير إلى أنه يوجد استقلالية بين متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة وبين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يشير إلى أنه يوجد ارتباط بين متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة وبين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل كمتغير تابع.

في نفس الوقت يدل معامل التحديد (R^2) إلى أن كل متطلب من متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة تفسر مدى ملاءمة خريجي هذه المؤسسات كمتغير تابع بدرجات مختلفة تختلف من متطلب لآخر، ومن أكثر المتطلبات تفسيراً لمدى ملاءمة خريجي هذه المؤسسات هي الخبرة الكافية في مجال العمل وملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة والتدريب الكافي وارتفاع المعدل التراكمي وعدالة الأجر المطلوب، حيث بلغ معامل التحديد لكل خاصية $0,710$ ؛ $0,643$ ؛ $0,530$ ؛ $0,497$ ؛ $0,487$ على التوالي، وهكذا مع باقي المتطلبات كما هو في الجدول رقم (٤). كما نلاحظ أن أقل المتطلبات التي تفسر مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي هي القدرة على تحمل المسؤولية، حيث بلغ معامل التحديد $0,223$. وهذا يؤكد أن متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة تفسر مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي كمتغير تابع بدرجات مختلفة.

وتسدل نتائج اختبار T إلى أن مستوي المعنوية المشاهد (P. Value) لكل متطلب من متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة = $0,00$ وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية المفترض أو

النظري ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي فإنه يجب رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يشير إلى أنه لا يوجد تأثير لكل متطلب من متطلبات سوق العمل كمتغيرات المستقلة على مدى ملائمة خريجي هذه المؤسسات لسوق العمل كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يشير إلى أنه يوجد تأثير لكل متطلب من متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة على مدى ملائمة خريجي هذه المؤسسات لسوق العمل كمتغير تابع. في ضوء هذه النتائج يثبت صحة الفرض الثالث من الدراسة وهو "توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين تأثير متطلبات سوق العمل كمتغيرات مستقلة على مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي كمتغير تابع".

الفرض الرابع:

"توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية كمتغير تابع". يتم التأكد من مدى صحة هذا الفرض عن طريق معرفة العلاقة بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وكل من نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية، ومدى اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية، حيث تضمن الاستبيان السؤال رقم (٢) لتحديد نسب العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية محل الدراسة، حيث كانت النتائج كما هي في الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

نسب العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية الخاضعة للدراسة

الترتيب	النسبة	التكرارات	بيان
١	٣٣	٥٩	أقل من ٢٠%
٣	١٧	٣٠	من ٢٠ إلى أقل من ٤٠%
٢	١٩	٣٣	من ٤٠ إلى أقل من ٦٠%
٤	١٦	٢٨	من ٦٠ إلى أقل من ٨٠%
٥	١٥	٢٦	أكثر من ٨٠%

المصدر: من إعداد الباحث طبقاً لإجابة السؤال رقم (٢) من قائمة الاستقصاء

يتضح من الجدول رقم (٥) أن الصفة السائدة في الشركات محل الدراسة هي انخفاض نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية، وبافتراض أن نسبة السعودة المستهدفة من قبل الجهات المسؤولة في المملكة العربية السعودية هي ٦٠%، فإننا نلاحظ من الجدول رقم (٥) أن هناك حوالي ٦٩% (٣٣%+١٧%+١٩%) من الشركات محل الدراسة لم تحقق نسبة السعودة المطلوبة أو المستهدفة، بينما حوالي ٢١% (١٦%+١٥%) فقط من هذه الشركات حققت نسبة السعودة المطلوبة من قبل حكومة المملكة. كل ذلك يؤكد على عدم تجاوب بعض الشركات

السعودية لبرنامج السعودية أو عدم تطبيقه التطبيق السليم من قبل هذه الشركات وأن تحقيق نسب السعودية المفترضة من قبل الجهات المسؤولة في المملكة لم تتحقق بعد. وهذا يتفق مع الوضع الحالي للسوق السعودي الذي مازال يعتمد على العمالة الأجنبية أكثر من العمالة المحلية، على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الحكومة لتفعيل السعودية ولكن مازالت بعض الشركات السعودية تفضل العمالة الأجنبية على العمالة السعودية.

ولتحديد العلاقة بين مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية كمتغير تابع، فقد أظهر معامل الارتباط (R) أنه يوجد ارتباط موجب (٦٦%) بين مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية كمتغير تابع، أي أنه كلما زادت ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كلما زادت نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية والعكس. كما أوضح معامل التحديد (R^2) أن مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي تفسر حوالي ٤٣% من مدى اعتماد الشركات السعودية على العمالة السعودية مقابل العمالة الأجنبية. وهذا ما أكدته نتائج اختبار X^2 ، حيث وجد أن مستوي المعنوية المشاهد (P. Value) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية المفترض أو النظري ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي يجب رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يشير إلى أنه يوجد استقلالية بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يشير إلى أنه يوجد ارتباط بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية كمتغير تابع.

كما أشار اختبار T إلى أن مستوي المعنوية المشاهد (P. Value) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية المفترض أو النظري ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي فإنه تم رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يشير إلى أنه لا يوجد تأثير لمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل على مدى اعتماد الشركات السعودية على العمالة السعودية مقابل العمالة الأجنبية كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يشير إلى أن مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل يؤثر على نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية كمتغير تابع.

وفي نفس الوقت تضمن الاستبيان السؤال رقم (٥) الذي يوضح أهم المصادر التي يستخدمها مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية، حيث كانت النتائج كما هي في الجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

أهم المصادر التي يستخدمها مسئولو التوظيف في الشركات السعودية لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية

الترتيب	النسبة	التكرارات	المصدر
١	٣٦	٦٣	التعاقد الشخصي مع أفراد من دول أخرى
٢	٢٦	٤٦	الجهات الرسمية الخاصة بالتوظيف بالمملكة
٥	٣	٦	الجامعات والكليات والمعاهد السعودية
٤	١٣	٢٣	الإعلان في الصحف والمجلات المحلية
٣	٢٢	٣٨	التدريب أو النقل الداخلي للأفراد داخل المنظمة

المصدر: من إعداد الباحث طبقاً لإجابة السؤال رقم (٥) من قائمة الاستقصاء الخاصة بمسئولي التوظيف

يتضح من الجدول رقم (٦) أن حصة مؤسسات التعليم العالي السعودية من مجموع مصادر تلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية ضعيفة جداً (٣%)، مما يشير إلى أهمية هذا البحث وقوة التحدي الذي يواجهه مؤسسات التعليم العالي السعودي لتطور من أنشطتها ورفع مستوى جودة خريجها لتحل ترتيب متقدم بين مصادر تلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية. كما تشير النتائج إلى أن الشركات السعودية تعتمد بدرجة كبيرة على المصادر الخارجية في تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية، حيث بلغت نسبة المصادر الخارجية ٦٢% (٣٦% + ٢٦%) سواء كان تعاقد شخصي مع أفراد من دول أجنبية أو استخدام الجهات الرسمية الخاصة بالتوظيف بالمملكة. فبالنظر إلى التعاقد الشخصي مع أفراد من دول أجنبية كمصدر خارجي لتلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية نلاحظ أنه يحتل الترتيب الأول (٣٦%)، وأن الجهات الرسمية الخاصة بالتوظيف في المملكة كمصدر خارجي لتلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية تحتل الترتيب الثاني (٢٦%)، مما يشير إلى قوة اتجاه الشركات السعودية إلى العمالة الأجنبية لتلبية احتياجاتها من الموارد البشرية. كذلك تشير النتائج إلى عدم ثقة هذه الشركات في المصادر المحلية في تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية، حيث أن مؤسسات التعليم العالي كمصدر داخلي لتلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية احتلت الترتيب الأخير، وأن الإعلان في الصحف والمجلات المحلية كمصدر داخلي لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية احتل الترتيب قبل الأخير (١٣%)، كذلك ما يؤكد عدم ثقة الشركات السعودية في المصادر المحلية لتلبية احتياجاتها من الموارد البشرية أن التدريب أو النقل الداخلي للأفراد داخل المنظمة كمصدر من مصادر تلبية احتياجات هذه الشركات من الموارد البشرية احتل الترتيب الثالث (٢٢%). كل ذلك يشير إلى أنه يمكن اعتبار عدم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي يعد أحد المعوقات الأساسية في تفعيل سياسة السعودية بالمملكة العربية السعودية.

ولتحديد العلاقة بين مدى ملائمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين مدى اعتماد الشركات السعودية على هذه مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية كمتغير تابع، أظهر معامل الارتباط (R) أنه يوجد ارتباط موجب (٦٨%) بين مدى ملائمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين مدى اعتماد الشركات السعودية على هذه المؤسسات في تلبية

احتياجاتهم من الموارد البشرية كمتغير تابع، أي أنه كلما زادت ملائمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كلما زاد اعتماد الشركات السعودية على هذه المؤسسات في تلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية والعكس. كما أوضح معامل التحديد (R^2) أن مدى ملائمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي تقدر بـ ٤٦% من أسباب اعتماد الشركات السعودية على هذه المؤسسات في تلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية. وهذا ما أكدته نتائج اختبار X^2 ، حيث وجد أن مستوى المعنوية المشاهد (P. Value) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية المفترض أو النظري ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي تم رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يتضمن أنه يوجد استقلالية بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وبين مدى اعتماد الشركات السعودية على هذه المؤسسات في تلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يتضمن أنه يوجد ارتباط بينهما. وفي نفس الوقت أشارت نتائج اختبار T إلى أن مستوى المعنوية المشاهد (P. Value) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية المفترض أو النظري ($\alpha = 5\%$)، وبالتالي تم رفض الفرض العدمي (H_0) الذي يشير إلى أنه لا يوجد تأثير لمدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل على مدى اعتماد الشركات السعودية على هذه المؤسسات في تلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية كمتغير تابع وقبول الفرض البديل (H_1) الذي يشير إلى أن مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل تؤثر على مدى اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية كمتغير تابع.

يتضح مما سبق وجود علاقة بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وكل من نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية، واعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية، بما يخدم توجه المملكة نحو السعودية، ويؤكد صحة الفرض الرابع من الدراسة وهو "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي كمتغير مستقل وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية كمتغير تابع".

الجزء الخامس: نتائج وتوصيات الدراسة

يتضمن هذا الجزء نتائج وتوصيات الدراسة كالاتي:

أولاً: نتائج الدراسة:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإنه يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

- (١) - مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي تشير آراء مسئولو التوظيف في الشركات السعودية إلى عدم ملائمة خريجي الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل السعودي، وهذا يتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة في هذا المجال ومع الوضع الحالي الذي يعاني منه معظم سوق العمل في الدول العربية من عدم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

- (٢) عدم وجود فروق جوهرية بين وجهات نظر مسئولو التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بمدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل وذلك طبقاً لمعامل الاتفاق.
- ب- المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل
- (٣) تشير آراء معظم مسئولو التوظيف في الشركات السعودية إلى أن كل معوق من المعوقات التي ذكرت في الدراسة تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودية داخل سوق العمل السعودي، حيث كان المتوسط الحسابي لإجابات مفردات العينة أكبر من المتوسط العام (٣) لكل معوق، ماعدا معوق عدم الاهتمام بالعمل الذي يقوم به، حيث كان متوسط إجابات مفردات العينة أقل من المتوسط العام (٢,٧٠)، ولقد أكدت قيمة الانحراف المعياري بين إجابات مفردات العينة صحة ذلك.
- (٤) لا توجد فروق جوهرية بين آراء مسئولو التوظيف في الشركات السعودية فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سوق العمل السعودي، وذلك طبقاً لمعامل الاتفاق بين وجهات نظر مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بكل معوق من هذه المعوقات.
- (٥) يحتل معوق عدم ملائمة تخصص الخريج لمتطلبات الوظيفة المعروضة الترتيب الأول، يليه عدم الخبرة الكافية في مجال العمل، ثم عدم التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل، ثم يليه ارتفاع الأجر المطلوب، ثم انخفاض المعدل التراكمي للخريج، وأن الخلافات المستمرة مع الرؤساء وزملاء العمل يحتل الترتيب الأخير، وذلك طبقاً لمعامل الاتفاق.
- ج- تأثير متطلبات سوق العمل على مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي
- (٦) يوجد ارتباط موجب بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي ومعظم متطلبات سوق العمل، وأن هناك ارتباط سالب بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي وبعض متطلبات سوق العمل، والمتمثلة في عدالة الأجر أو الراتب المطلوب ومعقولة الشكاوى داخل العمل وعدم وجود خلافات مع الرؤساء والزملاء وانخفاض المطالب أثناء العمل مثل الاستئذان، حيث بلغ معامل الارتباط $-0,698$ ؛ $-0,626$ ؛ $-0,589$ ؛ $-0,545$ - على التوالي.
- (٧) أن أكثر المتطلبات ارتباطاً بمدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لسوق العمل السعودي هو الخبرة الكافية في مجال العمل وملائمة التخصص للوظيفة والتدريب الكافي وارتفاع المعدل التراكمي وعدالة الأجر المطلوب، حيث بلغ معامل الارتباط $0,843$ ؛ $0,802$ ؛ $0,728$ ؛ $0,705$ ؛ $-0,698$ - على التوالي، وأن أقل المتطلبات ارتباطاً بمدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي هي القدرة على تحمل المسؤولية، بمعامل ارتباط $0,522$.
- (٨) كل متطلب من متطلبات سوق العمل يفسر مدى ملائمة خريجي هذه المؤسسات لسوق العمل بدرجات مختلفة، وأن أكثر المتطلبات تفسيراً لمدى ملائمة خريجي هذه المؤسسات لسوق العمل هي الخبرة الكافية وملائمة التخصص للوظيفة

- والتدريب الكافي وارتفاع المعدل التراكمي وعدالة الأجر المطلوب، حيث بلغ معامل التحديد لكل معوق ٧١٠؛ ٠,٦٤٣؛ ٠,٥٣٠؛ ٠,٤٩٧؛ ٠,٤٨٧ على التوالي، وأن أقل المتطلبات تفسراً لمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل هي القدرة على تحمل المسؤولية، بمعامل تحديد ٠,٢٧٣.
- (٩) عدم وجود استقلال بين كل متطلب من متطلبات سوق العمل ومدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي طبقاً لنتائج اختبار X^2 .
- (١٠) يوجد تأثير لكل متطلب من متطلبات سوق العمل على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي وذلك طبقاً لنتائج اختبار T.
- د- العلاقة بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وبين تفعيل توجه المملكة نحو السعودية
- (١١) تشير النتائج إلى أن الصفة السائدة في الشركات محل الدراسة هي انخفاض نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية بها، مما يؤكد عدم تجاوب الشركات السعودية لبرنامج السعودية أو عدم تطبيقه التطبيق السليم من قبل هذه الشركات وأن تحقيق نسب السعودية المفترضة من قبل الجهات المسؤولة في المملكة لم يتحقق بعد، وهذا يتفق مع الوضع الحالي للسوق السعودي الذي مازال يعتمد على العمالة الأجنبية أكثر من العمالة المحلية، على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الحكومة لتفعيل السعودية.
- (١٢) يوجد ارتباط موجب (٦٦%) بين مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وبين نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية وذلك طبقاً لمعامل الارتباط.
- (١٣) أن مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي تفسر حوالي ٤٣% من نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية وذلك طبقاً لمعامل التحديد.
- (١٤) عدم وجود استقلال بين مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل ونسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية طبقاً لنتائج اختبار X^2 .
- (١٥) يوجد تأثير لمدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي على مدى نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية في الشركات السعودية وذلك طبقاً لنتائج اختبار T.
- (١٦) تشير النتائج إلى أن حصة مؤسسات التعليم العالي السعودية من مجموع مصادر تلبية احتياجات الشركات السعودية من الموارد البشرية ضعيفة جداً (٣%)، وأن الشركات السعودية تعتمد بدرجة كبيرة على المصادر الخارجية في تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية أكثر من اعتمادها على المصادر الداخلية نتيجة عدم ثقة هذه الشركات في المصادر المحلية في تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية.
- (١٧) يوجد ارتباط موجب بين مدى ملاءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي ومدى اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية.

- (١٨) أن مدى ملائمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي تفسر حوالي ٤٦% من أسباب اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية وذلك طبقاً لمعامل التحديد.
- (١٩) عدم وجود استقلال بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي ومدى اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية وذلك طبقاً لنتائج اختبار X^2 .
- (٢٠) يوجد تأثير لمدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي على مدى اعتماد الشركات السعودية على مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجاتهم من الموارد البشرية طبقاً لنتائج اختبار T.
- (٢١) تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية.

ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

أ- توصيات خاصة بمؤسسات التعليم العالي السعودي

- (١) مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية، مع وضع تدريس الحاسب الآلي كمادة إجبارية على جميع الطلاب والطالبات.
- (٢) تحديد التخصص الذي يتلاءم مع احتياجات ومهارات وقدرات الطالب، عن طريق تطبيق معايير فعالة في نظام قبول الطلاب، بحيث لا تقتصر على الشهادة الثانوية فقط، مع إجراء اختبار قبول لجميع الطلاب المتقدمين وتصنيفهم طبقاً لنتائج هذا الاختبار، مع الأخذ في الاعتبار رغبات وميول الطلاب.
- (٣) بناء علاقات مع المؤسسات الإنتاجية من خلال تطبيق نظام التعليم التعاوني، حيث يقوم الطالب بالدراسة النظرية في الجامعة وأداء الجانب التطبيقي داخل مؤسسات سوق العمل وخاصة بعد التخصص.
- (٤) تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى العملية التعليمية مما يؤدي إلى تحسين جودة الخريجين بما يتفق ومتطلبات سوق العمل السعودي.
- (٥) تطوير طرق التدريس وجعلها تعتمد على التفكير والابتكار لاكتساب الطالب مهارات وقدرات أثناء فترة الدراسة مطلوبة داخل سوق العمل.
- (٦) الربط بين برامج التعليم في مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات خطط وبرامج التنمية واحتياجات سوق العمل السعودي.
- (٧) تشجيع البحوث العلمية من قبل مؤسسات التعليم العالي وخاصة البحوث التي تدرى علاقة هذه المؤسسات بسوق العمل والمجتمع السعودي.

- (٨) التركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل في القطاعين العام والخاص، لتوفير خريجين ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي.
- (٩) استحداث المزيد من التخصصات داخل مؤسسات التعليم العالي التي يحتاجها سوق العمل، وعدم التركيز على التخصصات التي لا يحتاجها هذا السوق في الوقت الحالي.
- (١٠) الاهتمام بوحدة الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي ومراجعة سياساتها وإجراءاتها لضمان توجيه الطلاب المستجدين في هذه المؤسسات للتخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وبما يفي باحتياجات سوق العمل.
- (١١) تنمية مهارات وقدرات الطلاب لتقليص الفجوة بين مواصفات خريجي مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
- (١٢) التوسع في افتتاح كليات المجتمع نظراً لأن التخصصات في هذه الكليات يحتاج إليها سوق العمل السعودي في الوقت الحالي.
- ب- توصيات خاصة بالمسؤولين عن التوظيف في الحكومة السعودية
- (١٣) إنشاء مكاتب للتوظيف في الجامعات السعودية لتسهيل عملية البحث عن وظائف سواء من قبل الخريجين أو سوق العمل السعودي.
- (١٤) القيام بدور أكبر في التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وشركات القطاع العام والخاص لتحديد المواضيع البحثية والبرامج التدريبية التي يمكن أن تساهم في ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.
- (١٥) التوسع في البرامج التدريبية المطلوبة للخريجين وتطويرها بما يتلاءم مع مستجدات العصر ومتطلبات التنمية وسوق العمل السعودي.
- (١٦) تكثيف الجهود لعقد الدورات التدريبية المجانية الهادفة لإعادة تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي وفقاً لمتطلبات خطط التنمية واحتياجات سوق العمل.
- (١٧) توفير معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لمتطلبات سوق العمل بشكل واضح، وبصورة مستمرة، وذلك من خلال نظام معلومات عن سوق العمل.
- (١٨) التنسيق المستمر بين الجهات الحكومية مثل وزارة التعليم العالي، ومجلس الموارد البشرية، والغرف التجارية، وشركات القطاع العام والقطاع الخاص، لوضع نظام متكامل للتوظيف داخل سوق العمل السعودي.
- (١٩) القيام بمتابعة دورية لمعرفة آراء خريجي مؤسسات التعليم العالي والذين مروا بتجربة التوظيف حول المهارات والبرامج التي كانوا يحتاجون إليها ولم توفرها لهم مؤسسات التعليم العالي.
- (٢٠) القيام بالمزيد من الدراسات التي تبحث في الأسباب الرئيسة لمشكلة عدم قدرة الشركات السعودية على تفعيل السعودية ومحاولة حل هذه المشكلة، لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية.

تقييم مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل / د/ عبد الموجود عبد الله ابو حماده

- (٢١) التوسع في الوظائف التي لا يسمح لغير المواطنين العمل فيها، مع وضع برامج تدريبية لتنمية مهارات وقدرات العمالة الوطنية في هذه الوظائف.
- (٢٢) عمل برامج توعية للخريجين من خلال وسائل الإعلام المختلفة تهدف إلى حث الخريجين على العمل لإنجاح خطط وبرامج التنمية في المملكة وتفعيل السعودية.
- ج- توصيات خاصة بالشركات السعودية
- (٢٣) السماح بتدريب طلاب مؤسسات التعليم العالي داخل الشركات السعودية أثناء فترة الدراسة، مع اعتبار ذلك من متطلبات توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودية داخل هذه الشركات.
- (٢٤) وضع برامج تدريب وتأهيل لخريجي مؤسسات التعليم العالي بعد توظيفهم داخل شركات القطاع العام والخاص السعودية.
- (٢٥) إقامة لقاءات وندوات بين مديري الشركات السعودية والمسؤولين في مؤسسات التعليم العالي لتوطيد العلاقة بينهما بما يخدم خطط وبرامج التنمية.
- (٢٦) وضع شروط ميسرة من قبل مسؤولي التوظيف في الشركات السعودية عند توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي.
- د- توصيات خاصة بخريجي مؤسسات التعليم العالي
- (٢٧) تنمية المهارات والقدرات العملية والمهنية ذاتياً أثناء فترة الدراسة وخاصة المهارات والقدرات التي يتطلبها سوق العمل.
- (٢٨) تنمية مهارات وقدرات استخدام الحاسب الآلي أثناء فترة الدراسة، حيث أنها تعتبر من أهم شروط الالتحاق بأي وظيفة داخل سوق العمل السعودي.
- (٢٩) تحسين مستوى اللغة الإنجليزية أثناء فترة الدراسة، حيث أنها تعتبر من شروط الالتحاق بأي وظيفة، وخاصة بعد انضمام المملكة لاتفاقية الجات.
- (٣٠) تقبل العمل في أي وظيفة، حتى يتم اكتساب المهارات والقدرات اللازمة لأي وظيفة أخرى تحتاج لمهارات وقدرات خاصة.
- (٣١) الالتزام بقواعد وقوانين العمل، وإتباع سياسات ونظم العمل داخل الشركة التي يعمل بها، من حيث ساعات العمل المحددة ومواعيد الحضور والانصراف والأجازات وغيرها.
- (٣٢) تقبل المرتب الذي يتناسب مع متطلبات الوظيفة خاصة في بداية العمل، حتى يتم اكتساب المهارات والقدرات التي تؤهله إلى مرتب أعلى بعد ذلك.
- (٣٣) تقبل العمل خارج المدينة التي يقيم بها وخاصة في بداية تعيينه أو في فترة الاختبار من قبل الشركة.
- (٣٤) بناء علاقات جيدة مع الرؤساء والزملاء داخل الشركة والعمل معهم بروح الفريق.

المراجع العربية

- (١) إدريس، ثابت عبدالرحمن، (٢٠٥)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- (٢) إدريس، ثابت عبدالرحمن والمرسي، جمال الدين محمد، (٢٠٠٢م)، الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- (٣) الأمين، عدنان وكابي صليبا وحسين ياغي، (٢٠٠٣م)، التعليم وسوق العمل في لبنان: دراسة تتبعية للخريجين، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت، ٣٣٩-٣٤٨.
- (٤) التركستاني، حبيب الله محمد رحيم، (١٤١٨هـ)، دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، وزارة التعليم العالي، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤى مستقبلية، الجزء الأول، الرياض، ٢٠١-٢١٧.
- (٥) الجدوع، فهد عبدالله، (٢٠٠٤م)، ظاهرة الرسوب في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية- جامعة الملك سعود، ٣٤-٥٨.
- (٦) الخضير، خضير بن سعود، (٢٠٠١م)، مؤشرات جودة خريجي التعليم العالي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، مجلة التعاون، العدد ٥٣، يونيو، ١٣-١٢٥.
- (٧) الرشيد، محمد البعادي، (١٤١٨هـ)، التعليم العالي وسوق العمل، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤى مستقبلية، وزارة التعليم العالي ١-٣١.
- (٨) الزغيبي، أحمد محمد، (١٩٩٦م)، معوقات الإنجاز الأكاديمي لدي طلاب كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٨٧، ٥٥-٩٣.
- (٩) السلطان، خالد بن صالح، (١٤٢٢هـ)، السياسات التعليمية المستقبلية (للتعليم العالي)، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ من ٤-٨ شعبان، ١١-٣٥.
- (١٠) الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن و الدخيل الله، بن عبدالله، (٢٠٠٣م)، العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص السعودي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٨٠، السنة التاسعة والعشرون، ١٥-٤٨.
- (١١) الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن، (١٤٢١هـ)، أوجه القصور في مناهج العلوم الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مركز البحوث وتنمية الموارد البشرية، جامعة الملك سعود فرع القصيم، كلية الاقتصاد والإدارة، ٦-٣٧.
- (١٢) الشهابي، إبراهيم عبد الله وغناتم، مهني محمد إبراهيم، (١٩٩٢م)، أسباب تدني المعدلات التراكمية كما يراها الطلاب والطالبات وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٢٣، ١٠٦-١٣٥.
- (١٣) القحطاني، سالم بن سعيد، (١٤٢٢هـ)، مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤى مستقبلية، الجزء الأول، الرياض، ١٤٥-١٨٣.
- (١٤) المرسي، جمال الدين محمد و أبوبكر، مصطفى محمود، (٢٠٠٦م)، دليل فن خدمة العملاء ومهارات البيع: مدخلك لتحقيق ميزة تنافسية في بيئة الأعمال المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- (١٥) المغيبي، الحسن محمد، (١٩٩٤م)، دراسة لبعض العوامل المؤثرة علي تحصيل الطالب الجامعي في كلية التربية بجامعة الملك فيصل، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد ١٠، ٤٤-٦٩.
- (١٦) المنيع، محمد عبد الله، (٢٠٠٢م)، متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: منظور مستقبلي، الندوة الدولية حول الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ في الفترة من ١٣-١٧ شعبان، جامعة الملك سعود، الرياض، ١-٥١.
- (١٧) المنيع، محمد عبد الله، (١٤٢٢هـ)، تطوير مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية استخدام نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد: الجامعة العربية المفتوحة كنموذج، ندوة التعليم العالي الأهلي في الفترة من ٥-١٠ رجب، كلية التربية جامعة الملك سعود، ٥-٤٥.
- (١٨) المنيع، محمد عبد الله، (١٤٢٠هـ)، توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم العالي والتنمية الشاملة في المملكة، الندوة الكبرى بجامعة الملك سعود المنعقدة بمناسبة مرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية في الفترة من ٩-١٠ رجب، جامعة الملك سعود، الرياض، ٦-٣٣.
- (١٩) المنيع، محمد عبدالله، (١٤٠٨هـ)، دراسة تحليلية لأعداد خريجي التخصصات الجامعية ومدى ملاءمتهم لاحتياجات التنمية في دول الخليج العربية، حولية كلية التربية، جامعة قطر، ٢-٢٣.
- (٢٠) المهندس، أحمد عبدالقادر، (١٩٩٩م)، الجامعات وتأهيل الخريجين، جريدة الرياض، العدد ١١٣٠١، يونية.
- (٢١) النمر، سعود بن محمد، (١٤١٤هـ)، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، مجلة مركز البحوث، الإصدار رقم ١٣/٥، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠-٣٣.
- (٢٢) بازرعة، محمود صادق، (١٩٩٦م)، بحوث التسويق: للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- (٢٣) جفري، ياسين، (١٩٩٧م)، استفتاء الاقتصادية حول سوق العمل، المجلة الاقتصادية، العدد ١٣٢٠، الأحد ٣٠ مارس، ٤٤-٧٣.
- (٢٤) حسين، عبدالعزيز محمد أحمد، (٢٠٠٣م)، اتجاهات مسئولى التوظيف في المستشفيات الخاصة نحو توظيف الخريجين السعوديين من أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٣١، العدد ٣، ٦٧١-٧٠١.
- (٢٥) كسناوى، محمود، (١٤١٨هـ)، استراتيجية قبول طلاب المرحلة الثانوية في مؤسسات التعليم العالي في ضوء خطط التنمية (الواقع - رؤى مستقبلية)، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤى مستقبلية، وزارة التعليم العالي، ٣١٣-٣٤٦.
- (٢٦) وزارة التخطيط، (٢٠٠٢م)، سبل زيادة الطاقة الاستيعابية بالجامعات لمواجهة متطلبات التنمية المستقبلية، الندوة الدولية حول الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ في الفترة من ١٣-١٧ شعبان، جامعة الملك سعود، الرياض، ٥١١-٦٦٤.

(٢٧) وزارة التعليم العالي (١٤٢٦هـ) "دليل التعليم العالي"، المملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للعلاقات الثقافية، المنطقة الوسطى، عالم التميز للدعاية والإعلان، الإصدار الأول ٢١-١٦.

المراجع الأجنبية

- (28) Baily, T., (1991), Jobs of the future and the education they require: evidence from occupational forecasting, **Journal of Educational Research**, Vol. 22, No. 3, 11-25.
- (29) Hortag, J. & Oosterbeek, H., (1998), Health, wealth and happiness: why pursue a higher education, **Economics of Education Review**, Vol. 17, No. 5, 245-256.
- (30) Jhonson, Richald A. & Dean, W. Wicherd, (1992), **Applied multivariate statistical analysis**, Third edition, Printice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- (31) Lam, D. & Schoeni, R., (1994), Family ties and labor markets in the United States and Brazil, **Journal of Human Resource**, Vol. 29, No. 4, 710-740.
- (32) Sanyal, Bikas C., (1998), Diversification of sources and the role of privatization in financing of higher education in the Arab States region, **International Institute for Educational Planning/UNESCO**, No. 30, 1-30.
- (33) Smith, G. & College, P., (1998), Learning statistics by doing statistics, **Journal of Statistics Education**, Vol. 6, No. 3, 4-19.
- (34) Tull, D. & Hawkins, D., (1993), **Marketing Research: Measurement and Method**, Mcmillan Publishing Company, New York.
- (35) Tuner, S. E., (2002), Connecting higher education and the labor market: Comparison across states, **Journal of Change**, Vol. 34, No.4, 31-40.

مواقع عبر الإنترنت

- (36) <http://www.kaau.edu.sa>
- (37) <http://www.yahoo.com>
- (38) <http://www.google.com>

قائمة الاستقصاء

أنه لمن بواعث سروري أن تفضلوا باستيفاء بيانات هذه القائمة لمساعدة الباحث في إتمام الدراسة الخاصة "بمعوقات تحقيق ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي من وجهة نظر مسئول التوظيف في الشركات السعودية بمنطقة القصيم". ونفيدكم بأن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم معنا.

السؤال الأول: ما هو رأيكم، في مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودية لمتطلبات سوق العمل؟

ملائم جداً () ملائم () لا أدرى () غير ملائم ()
غير ملائم جداً ()

السؤال الثاني: ما هي نسبة العمالة السعودية إلى العمالة الأجنبية لديكم؟

أقل من ٢٠% () من ٢٠ إلى أقل من ٤٠% ()
من ٤٠ إلى أقل من ٦٠% () من ٦٠ إلى أقل من ٨٠% ()
أكثر من ٨٠% ()

السؤال الثالث: ما نوع العمالة التي تفضلها لتلبية احتياجاتك من الموارد البشرية؟

عمالة أجنبية () عمالة سعودية () عمالة سعودية وأجنبية معاً ()

السؤال الرابع: هل تعتمد على مؤسسات التعليم العالي السعودية لتلبية احتياجاتك من الموارد البشرية؟

دائماً () غالباً () أحياناً () نادراً ()
أبداً ()

السؤال الخامس: فيما يلي بعض المصادر التي يتم من خلالها الحصول على الموارد البشرية، من فضلك حدد مدى استخدامك لكل مصدر من هذه المصادر لتلبية احتياجاتك من الموارد البشرية؟

الوسيلة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
التعاقد الشخصي مع أفراد من دول أخرى					
الجهات الرسمية الخاصة بالتوظيف بالمملكة					
الإعلان في الصحف والمجلات المحلية					
الجامعات والكليات والمعاهد السعودية					
التدريب أو النقل الداخلي للأفراد داخل المنظمة					
أخرى (من فضلك أذكرها)					

السؤال السادس: فيما يلي بعض المعوقات التي تؤدي إلى عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، من فضلك حدد مدى توافرها في خريجي مؤسسات التعليم العالي بالمملكة؟

العامل	متوفرة جداً	متوفرة نوعاً ما	غير متوفرة	غير متوفرة على الإطلاق
عدم ملاءمة تخصصه لمتطلبات الوظيفة				
انخفاض المعدل التراكمي للخريج				
عدم القدرة على استخدام الحاسب الآلي				
عدم الإلمام الكافي باللغة الإنجليزية				
عدم التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل				
انخفاض مهارات التحليل لديه				
انخفاض مهارات التطبيق العملي لديه				
عدم قدرته على الإبداع والابتكار				
عدم القدرة على بناء علاقات مع العملاء				
عدم الخبرة الكافية في مجال العمل				
انخفاض الإنتاجية في العمل				
عدم القدرة على تحمل المسؤولية				
عدم القدرة على قيادة الآخرين				
ارتفاع الأجر أو الراتب المطلوب				
عدم الرغبة في التطوير والتجديد				
عدم الرغبة في تنمية مهاراته المختلفة				
عدم الرغبة في العمل خارج مدينته				
كثرة الشكاوى داخل العمل				
انخفاض ساعات العمل التي يقوم بها				
عدم الاهتمام بالعمل الذي يقوم به				
تفضيله للوظائف العليا وخاصة الإدارية				
عدم الاستقرار في العمل لفترة طويلة				
عدم الالتزام بالمواعيد والمواظبة في العمل				
عدم احترامه لقوانين وسياسات المنشأة				
الخلافات المستمرة مع الرؤساء والزملاء				
كثرة مطالبه وخاصة الاستئذان				
أخرى وهي				

السؤال السابع: فيما يلي بعض متطلبات سوق العمل، من فضلك حدد مدى تأثير كل متطلب من هذه المتطلبات على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل السعودي؟

العامل	مؤثر جداً	مؤثر	مؤثر نوعاً ما	غير مؤثر	غير مؤثر على الإطلاق
ملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة					
ارتفاع المعدل التراكمي					
القدرة على استخدام الحاسب الآلي					
الإلمام باللغة الإنجليزية					
التدريب قبل الالتحاق بالعمل					
القدرة على التحليل					
القدرة على التطبيق العملي					
القدرة على الإبداع والابتكار					
القدرة على بناء علاقات مع العملاء					
الخبرة الكافية في مجال العمل					
الإنتاجية العالية في العمل					
القدرة على تحمل المسؤولية					
القدرة على قيادة الآخرين					
عدالة الأجر أو الراتب المطلوب					
الرغبة في التطوير والتجديد					
الرغبة في تنمية المهارات					
تقبل العمل في أي مدينة					
معقولية الشكاوى داخل العمل					
زيادة ساعات العمل الفعلية					
الاهتمام بالعمل					
قبول الوظيفة المناسبة لقدراته					
الاستقرار في العمل					
الالتزام بمواعيد العمل					
احترام قوانين وسياسات المنشأة					
عدم وجود خلافات مع الرؤساء والزملاء					
انخفاض المطالب أثناء العمل مثل الاستئذان					
أخرى وهي					

بيانات عامة

١- رأس مال الشركة:

- أقل من ١٠ مليون ريال ()
 من ١٠ لأقل من ٢٠ مليون ريال ()
 من ٢٠ لأقل من ٣٠ مليون ريال ()
 ٣٠ لأقل من ٤٠ مليون ريال ()
 ٤٠ مليون ريال فأكثر ()

٢- عدد العمال بالشركة:

- أقل من ٥٠ عامل ()
 من ٥٠ لأقل من ١٠٠ عامل ()
 من ١٠٠ لأقل من ١٥٠ عامل ()
 ١٥٠ فأكثر ()

٣- نوع النشاط

- صناعي ()
 تجاري ()
 خدمي ()
 زراعي ()
 أخرى ()