

## المسؤولية الاجتماعية للجامعات الحكومية لمواجهة مشكلة بطالة

### الخريجين في ظل التحول الرقمي

(دراسة مطبقة علي وحدات متابعة الخريجين بجامعة حلوان)

The Social responsibility of Public Universities to face the problem  
of graduate unemployment in light of the digital transformation  
A study applied to graduate follow-up units at Helwan university

٢٠٢٣/٢/١٥ تاريخ التسليم

٢٠٢٣/٣/١ تاريخ الفحص

٢٠٢٣/٣/١٥ تاريخ القبول

إعداد

**د/ ألهم محمد محمد غازي**

مدرس التخطيط الاجتماعي بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية

بكفر صقر - شرقية

dr.alhamwahsh@gmail.com



## المسئولية الاجتماعية للجامعات الحكومية لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي

### اعداد وتنفيذ

د/ ألهم محمد محمد غازي

مدرس التخطيط الاجتماعي بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية  
بكفر صقر - شرقية

### ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد صور المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدة متابعة الخريجين ) وكذلك عائد تطبيقها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي وماهى الصعوبات التى تواجه الخريجين فى الحصول على خدمات وكذا تحديد الصعوبات التى تواجهها فى تنفيذ مسئولياتها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين .  
وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر صور المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدة متابعة الخريجين ) قيامها بتنظيم ملتقى للتوظيف يجمع بين الخريجين وأصحاب الأعمال ، أعداد دراسات خاصة لمدى ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل والقدرة على توجيه الخريجين إلى البنوك التى تقدم قروض ميسرة والتعاون مع الصندوق الاجتماعى للتنمية لمنح قروض ميسرة للخريجين .

**الكلمات المفتاحية:** المسئولية الاجتماعية - مشكلة البطالة - التحول الرقمي .

## The social responsibility of Public universities to face the problem of graduate unemployment in light of the digital transformation

### Abstract

The current study aimed to identify the forms of social responsibility of the university ( alumni follow-up unit) to confront the problem of graduate unemployment in light of the digital transformation what are the difficulties that the graduates face in obtaining services? As well as identifying the difficulties they face in caring out their responsibilities to address the problem of graduate unemployment.

The study concluded that the university's most social responsibility calumi follow-up unit is organizing an employment forum that brings together graduates and business owners, preparing special studies on the extent to which education out puts are compatible with the needs of the labor market, being able to direct with the social fund development to grant soft loans to graduates.

**Keywords:** Social responsibility - the problem of unemployment – Digital transformation .

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

العنصر البشري قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، ومن ثم كان الاهتمام بضرورة تنمية الموارد البشرية، على أساس أن الإنسان هو غاية التنمية وفي نفس الوقت وسيلتها، ولقد كانت بداية الاهتمام في الآونة الأخيرة بالعنصر البشري هو ما أثاره " شولتز " من أن الاستثمار في رأس المال البشري يمكن أن يفسر ظاهرة نمو الإنتاج بدرجة تفوق الزيادة في العمل ورأس المال .

( فهمى ، ٢٠٠٥ ، ص ٧ ) ويمثل العمل والإنتاج أهم ركائز عملية التنمية والتقدم لكافة المجتمعات على الإطلاق.

ويعد العمل من المحاور الأساسية التي تدور حولها حياة الفرد . فالعمل يمثل قيمة كبيرة في حياة الفرد والمجتمع . وهو الطريق الوحيد للإنتاج ، والأمم تتنافس بإنتاجها قبل كل شيء . ثم إن العمل هو الذي يدمج الإنسان في مجتمعه ويكسبه العضوية الطبيعية فيه ، فالعمل هو قبل كل شيء هوية ، أي هوية الفرد كإنسان ينتمي إلى جماعة محددة ، إلى ثقافة وإلى حضارة بعينها ، فبه يترجم ويحقق الإنسان إنسانيته التي تميزه عن باقي المخلوقات ، ومن خلاله يسجل حضوره الزمني والمكاني والفكري في هذا الوجود ، ( GauleJec, 2011 ) كما أن العمل يجنب الأفراد وخاصة الشباب الوقوع في أي انحراف نتيجة للفراغ حيث تعتبر البطالة من أكثر المشكلات التي تعاني منها مصر لما لها من آثار سلبية على أفراد المجتمع وخاصة بطالة الشباب .

وتعد مشكلة البطالة أحد التحديات المعاصرة التي تؤرق المجتمع المصري نظراً لما تمثله من تهديد للاستقرار والأمن الاجتماعي والاقتصادي حيث تفاقمت مشكلة البطالة في مصر منذ الثمانينات من القرن الماضي تفاقماً ظاهراً وخطياً ، كميّاً ونوعياً سافراً ومقتعاً نتيجة متغيرات متعددة احتشدت وتجمعت وواجهت مصر في السنوات الأخيرة مما أظهر مشكلة البطالة بشكل أكثر حدة وبصورة ملموسة أشد تأثيراً وبروزاً ، وتمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن مشكلة أساسية ، وظاهرة عالمية لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات سواء كانت مجتمعات متقدمة أو نامية ، ومهما اختلفت أنظمتها السياسية والاقتصادية ، ولذلك أصبحت هذه المشكلة أحد الموضوعات المدرجة في جدول أعمال مختلف دول العالم (خزام ، ٢٠١٢ ، ص ٦٧٤ - ٦٧٥).

وتتزايد الوطأة الاقتصادية والسياسية للبطالة ، كلما تركزت في المتعلمين وفي الفئات العمرية التي تدرج تحت تصنيف الشباب ، حيث تكون الطاقة المههرة من عنصر العمل أكثر كفاءة وقدرة على العمل ، كما أن حيويتها السياسية تكون أعلى ويكون استعداد هذه الفئات للعنف السياسي والجنائي أعلى ، بحكم السن الصغيرة والخبرة الحياتية المحدودة والإحباط الشديد الذي تولده حالة التعطل التي تصدم كل طموحات التحقق للشباب بعنف وبلا هوادة ، كذلك فإن جانباً كبيراً من الشباب المتعطلين ، يكون في مرحلة تكوين المستقبل المهني والحياة المستقلة

علي المستوى الاجتماعي ، فضلاً ما تخلقه البطالة من نقمة من جانب الشباب المتعطلين تجاه الدولة المقصرة في حقهم وتجاه المجتمع عموماً ( الزواوي ، ٢٠٠٤ ، ص ٩٢ ) .

وفي ضوء العمل بمعايير الجودة في الجامعات المصرية وسعي كثيراً من الكليات الحصول علي الاعتماد والجودة والقيام بمسئولياتها الاجتماعية خاصة في ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم ، بدأت الكليات في تكوين وإنشاء وحدات لمتابعة خريجها ، حيث تؤكد كثير من الدول علي أهمية الجودة في التعليم ومن خلال اشترك القطاع الخاص في وضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات للتعليم العالي وإنشاء مؤسسات تعزز التعاون بين القطاعات المجتمعية المختلفة لأن اشراك القطاع الحكومي والأهلي والخاص يسهم في تحديد احتياجات سوق العمل بشكل أدق وكذلك حصر الخبرات والمهارات المطلوبة في الخريجين وذلك لتضمينها في مناهج وبرامج الكليات والجامعات ( يوسف ، ٢٠٠٤ ) .

ومن هنا أخذت الجامعات الحكومية علي عاتقها الاهتمام بالخريجين من الشباب وذلك عكس ما كان راسخاً في الأذهان عن الدور غير الحيوي للجامعات الحكومية في ربط المناهج التعليمية والبرامج التدريبية بسوق العمل مما قد يكون بديلاً عن تخلي وزارة القوي العاملة عن دورها في توظيف الخريجين ، ولقد كان لجامعة حلوان متمثلة في كلياتها وخاصة الحاصلة علي الاعتماد والجودة والتي في طريقها للحصول علي

الاعتماد تجارب رائدة في مجال التدريب والتثقيف والتوظيف لخريجي الجامعة ، حيث تسعى الجامعة بجانب الرسالة التعليمية والبحوث العلمية القيام بمسئوليتها الاجتماعية وتقديم الاستشارات والدعم الفني والتدريب والتثقيف للخريجين في ظل التحول الرقمي وكذلك المتابعة في مواقع العمل من أجل مواجهة مشكلات الخريجين .

ولكي يتم تحديد مشكلة الدراسة بدقة سيقوم الباحث بالرجوع إلي الدراسات والبحوث التي ترتبط بموضوع الدراسة والتي تتمثل في :-

#### ثانياً : الدراسات السابقة :

أ - الدراسات العربية :

١- دراسة الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (٢٠٠٣)

حيث هدفت هذه الدراسة إلي الإجابة عن السؤال المحوري لها ، والمتعلق بدون الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية وللوصول إلي هذه الإجابة تم التعرف إلي ماهية البطالة بشكل عام وتعريفها ، ومفهومها ، ونشأتها وأنواعها ، وأسبابها ، وآثارها ، وطرق مكافحتها .

ومن أبرز النتائج التي أبرزتها الدراسة :

أ - تفشي ظاهرة البطالة وزيادة عدد الأسر الفلسطينية التي تعيش تحت خط الفقر جراء الحصار والإغلاق الإسرائيلي المفروض علي الأراضي الفلسطينية .

ب - إنتشار المشاكل النفسية السلوكية لدي العامل الفلسطيني وأسرتة بشكل كبير بعد الحصار .

ج - تحول سلبي في السلوك الاجتماعي لدى  
العامل الفلسطيني جراء الحصار والإغلاق  
الإسرائيلي .

٢- ( الخولي ، ٢٠٠٣ )

وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على حجم  
مشكلة البطالة بين خريجي جامعة المنصورة  
ومظاهر البطالة بينهم ، وأسباب البطالة من  
وجهة نظر أساتذة الجامعة والمسؤولين عن  
القوي العاملة والتصور المقترح لمواجهة تلك  
الظاهرة من وجهة نظر أساتذة الجامعة  
والمسؤولين عن القوي العاملة وتم استخدام  
المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبيان على  
المسؤولين عن القوي العاملة وأساتذة الجامعة ،  
وتوصلت الدراسة إلى أن من أسباب البطالة ضع  
التنسيق بين سياسات التعليم وحاجة سوق العمل  
، وكذلك الخلل القائم من سياسات التعليم  
واحتياجات التنمية.

٣- ( الدسوقي ، ٢٠٠٥ )

هدفت هذه الدراسة التعرف على فاعلية برامج  
جمعية الصناعات الصغيرة لتنمية المجتمع  
المحلي لمواجهة مشكلة بطالة الشباب ، والعائد  
الاجتماعي والاقتصادي لهذه المشروعات ،  
واتضح من نتائج الدراسة ضعف دور الجمعية  
فيما يتعلق بالتسهيلات والإجراءات التي تقدمها  
للمستفيدين وتطور دورها في تقديم التراخيص  
اللازمة لإقامة المشروعات ، وأيضاً ضعف دور  
الجمعية في توفير التدريب المهني المناسب إلا  
أن الجمعية تقوم بدور واضح في تسويق منتجات  
المستفيدين من خدمات التشغيل في الجمعية  
وأوصت الدراسة بضرورة توفير الكوادر

والكفاءات المهنية داخل جمعيات تنمية المجتمع  
حتى يكون لها دور واضح في تدريب الشباب  
على المهن والحرف المختلفة .

٤- ( راشد ، ٢٠٠٦ )

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير  
برنامج مقترح في خدمة الجماعة على التخفيف  
من الشعور بالإغتراب لدى الشباب الخريجين  
ممن يعانون من البطالة ، وكذلك التأكيد على  
أهمية مهنة الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة  
خدمة الجماعة خاصة في التعامل مع المشكلات  
المجتمعية وما ينتج عنها من آثار تنعكس على  
الشباب ، وقد أثبتت الدراسة أن تقديم برامج  
الخريجين الذين يعانون من البطالة بشكل  
مجموعات يؤدي التخفيف عن الشعور بالإغتراب  
لدى هؤلاء الخريجين .

٥- ( عامر ، ٢٠٠٦ )

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم  
أسباب بطالة الشباب (المتعلم) المتعلقة بالشباب  
أنفسهم وأسرهم ومؤسسات العمل والدولة  
وسياستها ، وتهدف كذلك إلى الوقوف على دور  
الخدمة الاجتماعية في توجيه تصورات الشباب  
المتعلم لمعالجة مشكلة البطالة ، وقد انتهت  
الدراسة إلى نتيجة توضح دور الخدمة  
الاجتماعية في توجيه تصورات الشباب لمعالجة  
مشكلة البطالة من خلال قائمة أهمها ، التوعية  
بأهمية العمل الحر ٨٦.٦% ، التنسيق بين  
مؤسسات رعاية الشباب للتخطيط لمواجهة  
البطالة ومساعدة أسر الشباب لعمل مشروعات  
انتاجية ٨٦.٦% التوعية بأهمية العمل اليدوي  
في المدارس والجامعات ٨٠% ، تفعيل دور

مؤسسات المجتمع المدني في مواجهة مشكلة  
البطالة ٨٠% .

٦- ( الفليت ، ٢٠٠٧ )

حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على  
أسباب مشكلة البطالة في المجتمع الفلسطيني  
ووضع علاج جذري لها من كتاب الله وسنة نبيه  
وتقديم حلول لمحاربة السلوك السييء كالكسل  
والإتكالية ، وانتظار فرص العمل وعدم السعي له  
والذي ينجم عنه تفشي البطالة وتوصلت هذه  
الدراسة إلى أن القرآن الكريم والسنة وضحت  
آليات علاجية لمشكلة البطالة تناسب المجتمع  
الفلسطيني ، وكذلك ضرورة العمل على تنمية  
روح المبادرة والريادة لدى العاطلين عن العمل  
ومحاربة الإتكالية .

٧- ( بوسحة ، ٢٠٠٩ )

هدفت هذه الدراسة لتحليل الأسباب الاجتماعية  
لظاهرة البطالة الفكرية وبالتالي تقديم تفسير لها  
واقترح الحلول الملائمة لها والسياسات التي  
تسهم في خفض نسبة البطالة الفكرية وتحقيق  
التنمية المستدامة ، ومن أهم النتائج التي  
توصلت إليها الدراسة إن تحقيق التنمية  
المستدامة يمر عبر معالجة المسائل الاجتماعية  
ومن بينها وأهمها مشكلة التشغيل والبطالة ،  
ومن ثم فإن السعي للوصول إلى المستوى اللائق  
للتشغيل من خلال خفض البطالة الفكرية يكون  
حجر الزاوية في التنمية المستدامة .

٨- ( فتيحة ، ٢٠١٣ )

حيث هدفت هذه الدراسة توضيح مدى مساهمة  
برامج التشغيل في توظيف الموارد البشرية ذات  
الكفاءة العلمية ، والتعرف على النقائص التي

تعاني منها سياسة التشغيل في البلاد ، وتوصلت  
النتائج إلى أن برامج التشغيل لها تأثير كبير  
وواضح في توفير فرص العمل الجديدة لفئة  
خريجي الجامعات ، وإن ارتباط برامج التشغيل  
بمستوى النمو الاقتصادي لأي دولة فهي برامج  
تنعش الاقتصاد الوطني وتدفع إلى عجلة التطور  
والتنمية ، وإن برامج التشغيل ساهمت في  
التخفيف من حدة البطالة لأنها اهتمت بشريحة  
مهمة في المجتمع ألا وهي فئة خريجي الجامعة  
التي تعد المورد البشري لكل استثمار .

٩- ( الغفري ، ٢٠١٥ )

هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر برامج  
التشغيل الحكومية على معدل البطالة في قطاع  
غزة خلال الفترة الممتدة بين عامي (٢٠٠٧-  
٢٠١٣) والتعرف على تجربة الحكومة في الحد  
من مشكلة البطالة من خلال أهم البرامج  
الحكومية الخاصة بالتشغيل ، وأظهرت نتائج  
الدراسة عدم وجود أي تأثير جوهري للتشغيل  
الحكومي الدائم والمؤقت في تخفيض معدل  
البطالة في قطاع غزة ، كما أن هناك تأثير  
جوهري ومعنوي وبعلاقة عكسية للإفاق  
الحكومي على معدل البطالة ، وإن تنفيذ برامج  
التشغيل الحكومية لم يكن بناءً على دراسة  
منهجية لاحتياج حقيقي لسوق العمل ، واقتصار  
الاستفادة منها على القطاع العام دون القطاع  
الخاص

ب - الدراسات الأجنبية :

١- ( Plattstearns, 1997 ) :

واستهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على  
الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى انتحار الأفراد



وطبقت هذه الدراسة علي مجموعة مكونة من ١٦٧ فرداً قد حاولوا الانتحار حيث تبين أن ٣٦ منهم قد انتحروا بسبب أنهم غير قادرين علي الحصول علي مهنة وأن هناك ٢٦ قد انتحروا بسبب المرض والباقي منهم قد حاولوا الانتحار لأسباب غير معروفة بحيث انتهت الدراسة إلي أن هناك علاقة قوية بين البطالة والانتحار .

٢- ( Kenneth ,2000 ) :

ومن أهداف هذه الدراسة تحديد المشكلات التي تدفع الشباب نحو التيارات المنحرفة ومنها البطالة التي تصيب الشباب بشعور السخط والقلق والتمرد واللامبالاة والامعيارية والاحباط العام وعدم الشعور بالأمن الاجتماعي بالإضافة إلي العديد من المخاطر كالعنف والجريمة والإدمان وعدم الشعور بالانتماء وأوصت الدراسة بضرورة التركيز علي هذه المشاكل بين خريجين الجامعات ممن يعانون من البطالة وذلك من خلال الأنشطة والبرامج المتنوعة والمخطط لها .

٣- ( Baron , 2001 ) :

هدفت هذه الدراسة التعرف علي أثر البطالة علي الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع ، وتوصلت الدراسة إلي أن أفراد المجتمع الذين يعانون من البطالة هم الأكثر إنتهاكاً للأنظمة والمعايير السلوكية العامة وذلك لا يعد عملاً مخالفاً أو محظوراً في نظرهم .

٤- ( Ebmer, 2001 )

حيث هدفت هذه الدراسة تقدير تأثير البطالة في نسبة الجريمة ، وأكدت نتائج الدراسة علي وجود علاقة ثابتة ومطرده بين ارتفاع نسبة البطالة وارتفاع نسبة الجرائم ، حيث أشارت نتائج

الدراسة إلي أن إرتفاع نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بمعدل ١٪ يؤدي إلي الزيادة في جرائم القتل بنسبة ٥.٧ ٪ ، وجرائم العنف بنسبة ٣.٤ ٪ ، وجرائم الاعتداء علي الممتلكات بنسبة ٢.٤ ٪ .

٥- ( Pavlova , 2005 ) :-

هدفت هذه الدراسة التعرف علي أثار التوجيه الحرفي في روسيا علي توظيف العمالة العاطلة لتحقيق المواطنة والتنمية المستدامة ، وأوضحت نتائج الدراسة أن عمليات التوجيه الحرفي في المدارس الثانوية في روسيا كوسيلة لتحقيق أواويات الإصلاح التعليمي أثبتت نجاحات كبيرة في إكساب الطلاب المهارات المختلفة من أجل التوظيف والقضاء علي بطالة المتعلمين وأيضاً من أجل تحقيق المواطنة والتنمية المستدامة .

٦- ( Gregoty, 2007 ) :-

وهدفت تلك الدراسة التعرف علي تأثير بطالة الألمان الشرقيين علي المستوي العالمي ، وقد توصلت إلي أهمية التدريب ، وتأثيره علي تخفيف حدة البطالة وأهمية وجود تعاون بين القطاعين الحكومي والخاص للحد من مشكلة البطالة ومحاولة صياغة سياسة لإعادة تدريب المتعلمين من خلال نظم الرعاية الاجتماعية .

٧- ( Christopher William, 2009 )

وقد هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي السمات المؤسسية وسياسات سوق العمل وإمكانياتها في المساهمة في مواجهة مشكلة البطالة والتعرف علي العلاقة بين مخرجات العملية الاقتصادية والقيمة السياسية للدولة ، ومن نتائج هذه الدراسة ضرورة مراعاة

المتغيرات السياسية والتنوية علي المستوي الاقتصادي والمؤسسي وتأثير هذه المتغيرات علي سياسات سوق العمل ومتطلباته .

٨- ( Gary Andrew, Jr , 2015 )

هدفت هذه الدراسة التعرف على سياسات التشغيل في لوزيانا ، وهل هناك إجراءات معينة تستخدمها حالياً مناطق في ولاية لوزيانا تؤدي إلى توظيف عدد أكبر من الشباب ، وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن للتكنولوجيا والتحول الرقمي بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي أن تكون وسيلة هامة في تشغيل وتوظيف الشباب ومن خلال العرض السابق للعديد من الدراسات السابقة نستطيع ان نستنتج موقف الدراسة الحالية منها :

١- من الملاحظ ان الدراسة الحالية تتفق مع دراسة كلا من دراسة ( فليت ) ، ( بوسحله ) ، ( الغفري ) ، ( فتيحة ) ، ( استبرنس ) ، ( كينث ) ، ( بورن ) ، ( أمبير ) ، ( بالفا ) في التركيز على مشكلة البطالة بشكل عام ومدى تأثيرها على أفراد المجتمع وما لها من دور فعال في احداث كافة صور الجريمة والانتحار بين فئات الشباب باعتبارهم فئات في مقتبل العمر وعدم توفر فرصة عمل لهم يؤدي الى التفكير بشكل مباشر الى القيام بالسلوكيات السلبية في المجتمع مثل الانحراف والجريمة والانتحار الى غيرها من المشكلات . وجاءت الدراسة الحالية للتركيز على المساعدة في حل مشكلة البطالة بين فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب ( خريجي الجامعات ) باعتبارهم نواة

المجتمع عن طريق أماكن يمكن الرجوع إليها بعد التخرج ( وحدة متابعة الخريجين ) ومحاولة الاستفادة منها كنوع من المسئولية الاجتماعية للجامعات تجاه طلابها بعد التخرج .

٢- وتلاحظ ايضا ان الدراسة الحالية تتفق مع دراسة كلا من ( راشد ) ، ( عامر ) في التركيز على التعرف على مشكلة البطالة بين فئات الشباب وخصوصاً فئة الشباب خريجي الجامعات ومظاهر البطالة بينهم . وتوضح دور الخدمة الاجتماعية في التعامل مع مثل هذه النوعية من المشكلات . وكذلك دور الوسائل التكنولوجية الحديثة ممثلة في التحول الرقمي في التعامل مع مثل هذه المشكلات ودور الجامعات كنوع من المسئولية الاجتماعية للجامعات تجاه طلابها الخريجين .

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في القضية التالية ماهي صور وطبيعة المسئولية الاجتماعية للجامعات ( وحدة متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي ، وكذلك تحديد العائد من تطبيق المسئولية الاجتماعية على ارض الواقع وتحديد الصعوبات التي واجهت وحدات متابعة الخريجين في تنفيذ مسئولياتها في ظل التحول الرقمي .

### ثالثاً : أهمية الدراسة :

١- تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي لا تعاني منها مصر وحدها بل العالم كله .

٢- ظهور الكثير من المشكلات الأخرى الناتجة عن البطالة كالهجرة غير الشرعية والاحترافات الأخلاقية والعنوسة وغيرها من المشاكل التي تزعزع أركان المجتمع .

٣- إن البطالة أحد أهم الأسباب التي أدت لقيام ثورة ٢٥ يناير .

٤- تعتبر هذه الدراسة مطلب علمي وقومي للإسهام في توفير البيانات والمعلومات اللازمة لمتخذي القرارات سواء في الجامعات الحكومية أو المسؤولين عن توظيف خريجي الجامعات.

٥- يمثل قطاع الشباب وخاصة خريجي الجامعات قوة لا يستهان بها ، فبدون الشباب لا تستطيع أي أمة تحقيق التقدم والتنمية المنشودة لذا فالشباب يجب أن يكونوا محوراً هاماً لكثير من البحوث والدراسة العلمية والميدانية .

٦- المسئولية الاجتماعية للجامعات الحكومية تجاه الخريجين تساهم في تغيير نظرة الشباب نحو الجامعة ويعود لها مكانتها وخاصة في ظل التحول الرقمي .

#### رابعاً : أهداف الدراسة :

(١) تحديد صور المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي .

(٢) تحديد عائد تطبيق المسئولية للجامعة من خلال ( وحدات متابعة الخريجين ) للجامعة والخريجين في ظل التحول الرقمي.

(٣) تحديد الصعوبات التي قد تواجه الخريجين في الحصول على خدمات وبرامج الجامع(وحدات متابعة الخريجين) في ظل التحول الرقمي .

(٤) تحديد الصعوبات التي قد تواجه الجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في تنفيذ مسئولياتها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي.

(٥) التوصل إلي تصور تخطيطي مقترح يتضمن مجموعة من المؤشرات التخطيطية التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية وحدات متابعة الخريجين بالجامعة .

#### خامساً : تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة للإجابة علي عدة تساؤلات هي كما يلي :

١- ما هي صور المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية أخرى :

أ - ما صور تحمل المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في مجال التدريب والتثقيف في ظل التحول الرقمي ؟

ب - ما صور تحمل المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في مجال التوظيف والعمل في ظل التحول الرقمي ؟

ج - ما صور تحمل المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في مجال التمويل والدعم المادي في ظل التحول الرقمي ؟

د - ما صور تحمل المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في مجال الاستشارات والدعم الفني في ظل التحول الرقمي ؟

٢- ما هو عائد تطبيق المسئولية الاجتماعية لكل من الجامعة والخريجين في ظل التحول الرقمي ؟  
٣- ما الصعوبات التي قد تواجه الخريجين في الحصول علي خدمات وبرامج الجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في ظل التحول الرقمي ؟  
٤- ما الصعوبات التي قد تواجه الجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في تنفيذ مسئولياتها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي ؟

#### سادساً : الإطار النظري والمفاهيم :

١- مفهوم المسئولية :

- يقصد بالمسئولية في اللغة ما يكون به الإنسان مسئولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها ( المنجد في اللغة والإعلام ، ١٩٧٥ ، ص ٣١٦ )

- وأن المسئولية في اللغة بوجه عام هي حال أو صفة من يسأل عن أجر تقع تبعته عليه ، ويلتزم الشخص بما يصدر عنه قوة وعملاً (العلامة الجوهريّة ، ١٩٧٤ ، ص ٥٦١)

وقانوناً عليه الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع منه علي الغير والمسئولية الاجتماعية هي مساءلة الذات للذات عن حق الجماعة علي الفرد ، فهماً واهتماماً ومشاركة ، هي مسئولية أخلاقية في صميمها ، مسئولية أخلاقية في عناصرها بمكوناتها ، في محرّكاتها وبواعثها ، في حركتها ووجهتها ، في غايتها ومقصدها ، في دلالتها ومعناها

( عثمان ، ٢٠١٠ ، ص ٣٠ ) ، والمسئولية الاجتماعية تعرف أيضاً بأنها التبعية أو المواخضة وقد تكون أدبية أو جنائية أو مدنية ، والمسئولية

الأدبية تقوم علي أساس ذاتي وهي مسئولية أما الضمير أولاً ولا يوجد عليها جزاء قانوني وتتحقق حتي لو يوجد ضرر وهي أوسع نطاقاً من المسئولية القانونية ( عكوش ، ١٩٩١ ، ص ٧ ) .

ويتطلب نجاح أهداف المسئولية الاجتماعية تكاتف وتضافر جهود أفراد المجتمع بمختلف طبقاته وشرائحه ومستوياته متمثلاً في :  
( Nelithin , 2010 )

- القطاع العام : ويتمثل في مجالات المسئولية الاجتماعية المختلفة من خلال تحديد الأولويات والاحتياجات الخاصة بأفراد المجتمع بمختلف فئاته وطبقاته وشرائحه بما في ذلك توفير المعلومات المطلوبة عن مجالات المسئولية الاجتماعية والتحفيز علي الانخراط في مجالات عمل المسئولية الاجتماعية .

- القطاع الخاص : وتتمثل في الالتزام بسلوكيات وبإجراءات عمل معينة ( إنتاجية - إدارية - تسويقية ) يمكن من خلالها تلبية احتياجات أفراد المجتمع المختلفة .

- المجتمع المدني : تقع عليه المسئولية من خلال تحقيق التكامل والترابط والتنسيق المطلوب للعاملين في مجال المسئولية الاجتماعية للوصول إلي الفئات المستهدفة .

- دور الإعلام المحلي : من خلال توضيح المفاهيم الصحية للمسئولية الاجتماعية وعرض النماذج المشرفة والتجارب الناجحة للمسئولية الاجتماعية علي العامة بهدف التشجيع والتحفيز علي تبني المبادرات والبرامج .

٢- البطالة :

يحدد قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية مفهوم البطالة بأنها " حالة وجود الشخص البالغ بدون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الاقتصادية مستقبلاً ، ويطبق الأخصائيون هذا المفهوم على الأفراد البالغين القادرين على العمل ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه " ( السكري ، ٢٠٠٠ ، ص ٥٤٥ )

كما وضع الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء مفهوم البطالة " بأنها حالة الفرد ( الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء قطاع الإحصاء ، ٢٠٠٠ ، ص ٥٤٥ ) :-

- ١- القادر على العمل .
- ٢- يرغب في العمل .
- ٣- يبحث عن فرص عمل .
- ٤- لا يجد فرص العمل المطلوبة .
- ٥- ليس له مورد رزق ( ويعتبر هذا البند إضافة على التعريف الدولي للبطالة ) حيث وجد أن كثيراً من الأفراد يملكون مورد آخر للرزق ( أرض زراعية مؤجرة - عقارات ملك - ودائع .... الخ ) ويدعون البطالة رغبة في حجز وظائف حكومية وبالتالي تم استبعادهم من قلة المتعطلين.

وهذه هي الاعتبارات التي يتم على أساسها تحديد البطالة طبقاً للتعريف الدولية (ILO) . ( ذكي ، ١٩٩٧ ، ص ص ١٨ - ١٩ )  
وتعتبر البطالة زيادة في القوي البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع ويقصد بالبطالة

الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم متاحون للعمل ويبحثون عنه . ( أحمد ، ٢٠٠٨ ، ص ١١ )  
وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدونه .  
( عبدالقادر ، ٢٠٠٣ ، ص ١ )

وتشير البطالة إلى أفراد قوة العمل الذين هم بلا همل لكنهم جاهزون له ويبحثون عنه . ( المجلس الأعلى للشباب والرياضة ، ٢٠٠٣ ، ص ١٢ )

وأنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظراً لحالة سوق العمل ويستبعد من هذا حالات الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة . ( يوسف ، ١٩٩٩ ، ص ٥١ - ٥٢ )

### ٣- مفهوم التحول الرقمي :

لا يوجد تعريف ثابت للتحول الرقمي لان المصطلح يستخدمه الكثيرون لأسباب كثيرة ومن زوايا عديدة لدرجة انه أصبح مصطلحا شاملا يستخدم في الصحة، والصناعة، والتجارة، والتعليم وغيرها من المجالات، لذا تناوله العديد من الباحثين بالتعريف وفيما يلي نوضح ذلك:

فمنهم من عرفه بأنه التغييرات التي تسببها التكنولوجيا الرقمية او تؤثر بها على جميع جوانب الحياة البشرية ( Anna Croon Fors ، 2004 )

كما يعرف بأنه "استخدام التكنولوجيا لتحسين الاداء او الوصول الى المؤسسات بشكل أساسي، واستخدام التطورات الرقمية مثل التحليلات والتنقل والوسائط الاجتماعية والاجهزة المدمجة الذكية، مع تحسين استخدامهم للتقنيات التقليدية مثل تخطيط موارد المؤسسات وتغيير علاقات العملاء والعمليات الداخلية ( McAfee, 2011 ) وقد يقصد به التغيير الثقافي والتنظيمي والتشغيلي لمنظمة او صناعة اونظام بيئي من خلال التكامل الذكي للتقنيات والعمليات والكفاءات الرقمية عبر جميع المستويات والوظائف بطريقة مرحلية. مما يساعد على الاستفادة من التقنيات لإنشاء قيمة لمختلف اصحاب المصلحة (العملاء بأوسع معنى ممكن) ، والابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة ( Scoop, 25/6/2019 ) هذا ويتبنى الباحث هذا المفهوم إجرائياً .

### سابعاً : الإجراءات المنهجية :

(١) نوع الدراسة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف تحديد وتوضيح طبيعة المسئولية الاجتماعية للجامعات الحكومية لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في ظل التحول الرقمي .

(٢) المنهج المستخدم :

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بنوعيه .

أ - المسح الاجتماعي الشامل : لكل من وكلاء شئون البيئة ومديري وحدة الخريجين ومديري وحدات التحول الرقمي ( IT ) وذلك لأولى للكليات التي استخدمت وطبقت التحول الرقمي واستخدام

التكنولوجيا بجامعة حلوان وهي كليات الحاسبات والمعلومات- العلوم- التعليم الصناعي - التربية الفنية- آداب .

ب- المسح الاجتماعي بالعينة لخرجي هذه الكليات الخمسة (الحاسبات والمعلومات - العلوم - التعليم الصناعي - التربية الفنية - آداب) .  
(٣) خطة المعاينة :

أ - إطار العينة : يتمثل في خريجي تلك الكليات الخمسة والبالغ عددهم ٣٣٤٨ خريج كالتالي: الحاسبات والمعلومات ١٠٠١ ، العلوم ١٤١ ، التعليم الصناعي ١٧١١ ، التربية الفنية ١٤٦ ، الآداب ٣٤٩ - دفعه ٢٠٢٢ .

ب - حجم العينة وأساليب تحديدها :

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة بسحب ١٠% من كل كلية من الكليات الخمسة لتكون العينة .

-الحاسبات والمعلومات ( ١٠٠١ ) العينة ١٠٠ .

- الآداب ( ٣٤٩ ) العينة ٣٥ .

- التعليم الصناعي ( ١٧١١ ) العينة ١٧١ .

- التربية الفنية ( ١٤٦ ) ١٥ .

- العلوم ( ١٤١ ) ١٤ .

يتكون إجمالي العينة ← ٣٣٥ .

ولقد تم الحصول على العينة من كشوفات وحدة متابعة الخريجين التي بها أرقام تليفوناتهم.

ج - وحدة المعاينة : وحدة المعاينة هي الطالب الخريج من دفعة ٢٠٢٢ أما المسئولين هم وكلاء الخمس كليات لشئون البيئة ومديري وحدة متابعة الخريجين ومديري وحدة التحول الرقمي (IT) للكليات الخمس .

أساليب وأدوات جمع البيانات :

- استمارة استبيان لخريجين الخمس الكليات السابق ذكرهم من دفعة ٢٠٢٢ .
- دليل مقابلة مفتوحة - لوكلاء شئون البيئة - ومديري وحدة متابعة الخريجين - ومديري وحدة التحول الرقمي (IT) للكليات الخمسة المذكورة .
- كما أجري صدق إحصائي للأدوات باستخدام معامل ارتباط بالدرجة الكلية وجاء معامل الصدق بمقدار (٠.٩٠) وهو يبين أن الاستمارة علي درجة عالية من الصدق ، وكذلك تم إجراء ثبات إحصائي باستخدام معامل ألفا كرو نباخ للاستمارة ، وبلغ معامل الثبات (٠.٩١) وهو مستوي مناسب للثبات الإحصائي ومن ثم تتمتع الأداة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد

علي نتائجها وقد تم تطبيق الاستمارة في الفترة من ٢٠٢٣/١/١ حتى ٢٠٢٣/١/٢٠ وقد تم معالجة البيانات التي تم التوصل إليها باستخدام SPSS الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية وقد طبقت الأساليب الاحصائية الآتية :

- ١- التكرارات ( النسب المئوية ) .
- ٢- المتوسط الحسابي .
- ٣- المجموع المرجح .
- ٤- الانحراف المعياري .

#### ثامناً : نتائج الدراسة الميدانية :

- ١- وصف عام لمجتمع الدراسة .
- أ - البيانات الوصفية لعينة الدراسة من المستفيدين

جدول (١) لوصف مجتمع الدراسة من المستفيدين

( ن = ٣٣٥ )

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٢٤٠	٦٢.٧
٢	أنثي	١٢٥	٣٧.٢
المجموع		٣٣٥	%١٠٠
م	السن	ك	%
١	٢٥ - ٢٢	٣٠٤	٩٠.٧
٢	٣٠ - ٢٥	٣١	٩.٣
المجموع		٣٣٥	%١٠٠
م	الكلية	ك	%
١	العلوم	١٤	١٢.٤
٢	التربية الفنية	١٥	١٥.٣
٣	التعليم الصناعي	١٧١	٥١
٤	الآداب	٣٥	١٠.٤

٢٩.٩	١٠٠	الحاسبات والمعلومات	٥
%١٠٠	٣٣٥	المجموع	
%	ك	التقدير	م
٥٧.٩	١٩٤	مقبول	١
٣٦.٨	١٢٣	جيد	٢
٤.٧	١٦	جيد جداً	٣
٠.٦	٢	ممتاز	٤
%١٠٠	٣٣٥	المجموع	
%	ك	العمل	م
٥٤	١٧١	يعمل	١
٤٩	١٦٤	لا يعمل	٢
%١٠٠	٣٣٥	المجموع	
ن = ( ١٧١ )			
%	ك	ارتباط العمل بالتخصص	م
٢٩.٢	٥٠	يعمل بالتخصص	١
٧٠.٨	١٢١	لا يعمل بالتخصص	٢
%١٠٠	١٧١	المجموع	
%	ك	الحالة الاجتماعية	م
٧٦.٤	٢٥٦	أعزب	١
٢٣.٦	٧٩	متزوج	٢
%١٠٠	٣٣٥	المجموع	

- وأن أكبر نسبة من تقدير الخريجين كان لتقدير مقبول بنسبة ٥٧.٩% حيث أن ذلك هو التقدير الشعبي كما يقال في الأوساط الطلابية وقد يرجع ذلك إلى أسباب عدة منها سوء التعليم .  
- وبنسبة ٥١% من الخريجين يعمل وهي نسبة ضعيفة لخريجي ٢٠١٢ مما يشير لمشكلة البطالة

- يتبين من الجدول السابق أن أكبر نسبة من الخريجين تكون بنسبة ٢٢.٧% وقد يرجع ذلك إلى سهولة الاتصال بهم أكثر من الإناث .  
- وأن أكبر نسبة من الخريجين في الفئة العمرية من ٢٢ - ٢٥ بنسبة ٩٠.٧% حيث أن ذلك هو السن الطبيعي لتخرج الطلاب من الجامعة



غير المتزوجين من الخريجين هي الأكبر بنسبة  
٧٦.٤% والمتزوجين بنسبة ٢٣.٦% أكثرهم من  
الإناث .

- بنسبة ← ٧٠.٨% من الذين يعملون لا  
يعملون في تخصصاتهم مما يشير إلى أهم مشكلة  
لخريجي الجامعات ألا وهي انفصال التعليم عن  
سوق العمل ومنثم كان لابد من أن تكون نسبة

### جدول (٢)

صور المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين كما يراها  
المستفيدين

ن = ( ٣٣٥ )

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٥٢.٢	١.٥٧	٥٢٥	٥٦.٧ %	١٩٠	٢٩.٨%	١٠٠	١٣.٠٤%	٤٥	تقوم الوحدة بعمل مسح شامل باحتياجات مؤسسات القطاع الحكومي والخاص من الخريجين .	١
٢	٥٥.٢	١.٦٦	٥٥٥	٥٣.٧	١٨٠	٢٦.٩	٩٠	١٩.٤%	٢٥	تقوم الوحدة بعمل دورات تدريبية للخريجين ليكونوا صالحين لسوق العمل في كافة المجالات .	٢
٦	٤٤.٣	١.٣٢	٤٤٥	٧٣.١	٢٤٥	٢٠.٩	٧٠	٦%	٢٠	تقدم الوحدة نماذج لمشروعات صغيرة يمكن للخريج الاستفادة منها .	٣
٣	٥٣.٢	١.٥٩	٥٣٥	٥٥.٢	١٨٥	٢٩.٩	١٠٠	١٤.٩%	٥٠	تقوم الوحدة بتحديد المشكلات التي يعاني منها الخريجين في سوق العمل .	٤
١	٥٧.٢٦	١.٧١	٥٧٥	٢٧.٣٠	١٢٥	٣٥.٨	١٤٠	٢٠.٩	٧٠	تقوم الوحدة بالاتصال بالخريجين من أجل التواصل .	٥

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٦	تعمل الوحدة علي تقديم المقترحات اللازمة لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الخريجين داخل أماكن العمل .	١٠	%٣	٧٠	%٢٠.٩	٢٥٥	٧٦.١ %	١.٢٦	٤٢٥	٧	
٧	التعاون مع المؤسسات ورجال الأعمال لتشغيل الخريجين في القطاع الخاص .	١٠٠	%٣	١٥٠	%٤٤.٨	١٧٥	٥٢.٢ %	١.٥	٥٠٥	٥	

التعليمية ، يلي ذلك تقوم الوحدة بتحديد المشكلات التي يعاني منها الخريجين بمتوسط ١.٥٩ في سوق العمل ، وذلك من خلال الاستبيانات الموجهة للخريجين في سوق العمل وقد جاء في المرتبة الأخيرة تقديم الوحدة لمقترحات لحل المشكلات التي تواجه الخريجين بمتوسط ١.٢٦ مما يشير إلى القصور الواضح من جانب وحدات متابعة الخريجين فما الفائدة من تحديد مشكلات الخريجين دون السعي لمحاولة حل وعلاج تلك المشكلات .

يوضح الجدول السابق صور المسئولية الاجتماعية لوحدة متابعة الخريجين بالجامعة كما يراها الخريجين حيث جاء في الترتيب الأول تقوم الوحدة بالاتصال بالخريجين بمتوسط ١.٧١ وذلك في ظل الجودة حيث يمتلك الوحدة الاحصاءات البيانات اللازمة للاتصال بالخريجين ومحاولة مساعدتهم في الحصول علي الوظيفة التي تتلاءم مع تخصصاتهم يلي ذلك تقوم الوحدة بتنظيم دورات للخريجين بمتوسط ١.٦٦ في الحاسب الآلي واللغات والتنمية البشرية وذلك لتأهيلهم لسوق العمل ولتعويض النقص في المناهج

جدول (٣)

عائد تطبيق المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) في مواجهة مشكلة البطالة للخريجين  
كما يحددها المستفيدين

$$ن = ( ٣٣٥ )$$

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٨٩.٥	٢.٧	٩٠.٠	-	-	٣١.٣	١.٥	٦٨.٧	٢٣.٠	مسئولية الجامعة تجاه الخريج تحسن من صورة الجامعة .	١
٥	٨٠.١	٢.٤	٨٠.٥	-	-	٥٩.٣	٢.٠	١٠.٣	١٣.٥	نوع من تغيير الصورة التي ينظر بها الجامعات علي أنها مؤسسات تعليمية فقط لكن لها دور توظيفي وتدريب واجتماعي وقيمي .	٢
٢	٩٦.٥	٢.٨٩	٩٧.٠	-	-	١٠.٤	٣.٥	٨٩.٦	٣.٠	المساهمة في حل مشكلات الخريجين يرفع من قيمة الجامعة ومكانتها .	٣
٣	٩٦	٢.٨٨	٩٦.٥	-	-	١١.٩	٤.٠	٨٨.١	٢٩.٥	التعاون مع المؤسسات الخاصة ورجال الأعمال في صالح الجامعة والخريج .	٤
١	١٠٠	٣	١٠٠.٥	-	-	-	-	١٠٠	٣٣.٥	الشركة مع الصندوق الاجتماعي للتنمية يفيد في تمويل المشروعات الصغيرة للخريجين كجهة خاصة للخريج	٥

لجامعة حلوان في ظل التحول الرقمي وذلك من  
وجهة نظر الخريجين أنفسهم حيث جاء في

يتبين من الجدول السابق عائد تطبيق المسئولية  
الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين التابعة

المرتبة الأولى أن الشركة مع الصندوق الاجتماعي للتنمية يفيد في تمويل المشروعات الصغيرة بمتوسط قدره (٣) حيث يساهم الصندوق في تمويل المشروعات الصغيرة للخريجين وذلك عوضاً نقص الطلب على الخريجين يلي ذلك المساهمة في حل مشكلات الخريجين يرفع من قيمة ومكانة الجامعة ، حيث يواجه الخريجين العديد من الصعوبات في الحياة العملية مما يجعله يتخبط وينتقل من وظيفة إلى أخرى ومن مكان لآخر وعندما تقوم الجامعة في

مساعدة الخريج في حل مشكلاته فإن ذلك يزيد من مكانتها وقيمتها عنده ، يلي ذلك التعاون مع المؤسسات الخاصة ورجال الأعمال في صالح الجامعة حيث المساهمة في دعم المشروعات البحثية والتبرع للطلاب الفقراء ، كما يعمل الخريجين في تلك المؤسسات ، يلي ذلك أن تطبيق المسئولية الاجتماعية تحسن من صورة الجامعة في أعين الشباب فهي ليست مؤسسة تعليمية فقط .

#### جدول (٤)

المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال التدريب والتثقيف كما يحددها المستفيدين

$$ن = ( ٣٣٥ )$$

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تقدم الوحدة دورات للتنمية البشرية للخريجين	٩٦	٢٨.٧	١٠.٤	٣١	١٣٥	٤٠.٣	٦٣١	١.٨٨	٢	
٢	تقدم الوحدة دورات لتعليم اللغات المختلفة .	٩٨	٢٩.٣	١٠.٠	٢٩.٨	١٣٧	٤٠.٩	٦٣١	١.٨٨	٢	
٣	تعقد الوحدة العديد من الندوات التثقيفية في مجال العمل .	٦٦	١٩.٧	٩.٩	٢٩.٦	١٧٠	٥٠.٧	٥٦٦	١.٦٩	٤	

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				

٤	١٢٤	٣٧	١٥٤	٤٦	٥٧	١٧	٧٣٧	٢.٢	٧٣.٣	١	تقدم الوحدة دورات في الحاسب الآلي لإتاحة فرص العمل للخريجين بشكل أكبر .
٥	٥٥	١٦.٤	١٢٠	٣٥.٨	١٦٠	٤٧.٨	٥٦٥	١.٦٨	٥٦.٢	٥	تنظيم الوحدة زيارات ورحلات لمواقع العمل للطلاب في المراحل النهائية
٦	٢٠	٦	٩٥	٢٤.٣	٢٢٠	٦٥.٧	٤٧٠	١.٤٠	٤٦.٧	٧	توفير مراجع وكتيبات للخريجين في شتى مجالات العمل .
٧	٢٢	٦.٥	٩٣	٢٧.٨	٢٢٠	٦٥.٧	٤٧٢	١.٤١	٤٦.٩	٦	تقدم الوحدة نشرات ومجلات دورية عن أحدث التطورات في مجال التخصص .

إلى أهمية تلك الدورات للشباب ليتواكب الخريج مع متطلبات سوق العمل يلي ذلك أن الوحدة تنظم العديد من الندوات التثقيفية بمتوسط قدره ٤.٦٩ وجاء في المرتبة الخامسة تنظيم الوحدة زيارات لمواقع العمل للطلاب في المراحل النهائية بمتوسط ١.٦٨ مما يشير لقصور الوحدة في ذلك وجاء في المرتبة الأخيرة توفير مراجع وكتيبات للخريجين مما يعني القصور الواضح في ذلك .

يشير الجدول السابق إلى صور وشكل المسؤولية الاجتماعية في مجال التدريب والتثقيف حيث جاء في الترتيب الأول تقدم الوحدة دورات الحاسب الآلي للخريجين بمتوسط قدره ٢.٢ كدورة ICDL وغيرها من دورات وذلك من أجل إتاحة فرص عمل أكبر للخريجين ، يلي ذلك كلامن تقدم الوحدة دورات لتعليم اللغات الأجنبية وكذلك دورات للتنمية البشرية بمتوسط ١.٨٨ مما يشير

#### جدول (٥)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال التوظيف والعمل كما يحددها المستفيدين ن ( ٣٣٥ )

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تنظم الوحدة ملتقى للتوظيف يجمع الخريجين وأصحاب العمل بشكل سنوي .	١٣٠	٣٨.٨	٢٠٥	٦١.٢	-	-	٨٠٠	٢.٣٩	٧٩.٦	١
٢	تقوم الوحدة بمتابعة الخريجين في مؤسسات العمل .	٣٠	٨.٩	١٠٥	٣١.٣	٥٩.٧	٢٠٠	٥٠٠	١.٤٩	٤٩.٧	٥

٣	٦٣.١	١.٨٩	٦٣٥	٤٠.٤	١٣٥	٢٩.٨	١٠٠	٢٩.٨	١٠٠	تقوم الوحدة بالتعرف علي احتياجات ورغبات الخريجين في مجال العمل .
٥	٤٩.٧	١.٤٩	٥٠٠	٥٩.٧	٢٠٠	٣١.٣	١٠٥	٨.٩	٣٠	تقدم الوحدة حلول ومقترحات لمشكلات الخريجين في العمل .
٢	٦٨.٦	٢.٠٦	٦٩٠	٢٩.٨	١٠٠	٣٤.٤	١١٥	٣٥.٨	١٢٠	إنشاء قاعدة بيانات عن المؤسسات العاملة في مجال التخصص .
٤	٥٣.٧	١.٦١	٥٤٠	٥٠.٧	١٧٠	٣٧.٤	١٢٥	١١.٩	٤٠	إنشاء قاعدة بيانات عن مواصفات وتخصصات الخريجين وتوزيع علي مؤسسات العمل المختلفة

بمتوسط قدره (٢.٠٦) مما يسهل التعاون معها والتعرف علي احتياجاتها من الخريجين وكذلك التعرف علي احتياجات ورغبات الخريجين في مجال العمل بمتوسط قدره ( ١.٨٩ ) وجاء في المرتبة الأخيرة كلا من تقدم الوحدة حلول ومقترحات لمشكلات الخريجين في العمل وتقوم الوحدة بمتابعة الخريجين في العمل بمتوسط قدره ( ٤٩.٧ ) مما يشير لعدم فعالية تلك الوحدات والقصور الواضح في أداء مهامها المطلوبة .

يتضح من الجدول السابق من الأنشطة والمسئوليات التي تقوم بها وحدات متابعة الخريجين في ضوء معايير الجودة في مجال التوظيف والعمل - فقد جاء في المرتبة الأولى تنظم الوحدة ملتقى للتوظيف بجمع الخريجين بأصحاب العمل بمتوسط قدره (٢.٣٩) مما يتيح فرص العمل للشباب ، يلي ذلك إنشاء قاعدة بيانات عن المؤسسات العامة في مجال التخصص

#### جدول (٦)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال

التمويل والدعم المادي كما يحددها المستفيدين

$$ن = ( ٣٣٥ )$$

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تساعد الوحدة في تمويل مشروعات الخريجين من خلال	-	-	-	-	-	-	٣٣٥	٢

الجامعة .										
١	٦٧.٦	٢.٠٢	٦٨٠	٢٦.٩	٩٠	٤٣.٣	١٤٥	٢٩.٨	١٠٠	توجه الوحدة الخريجين للبنوك التي تقدم تمويل للمشروعات بشروط ميسرة .
٢	٥٧.٦	١.٧٢	٥٧٩	٤٥	١٥١	٣٧.١	١٢٤	١٧.٩	٦٠	توجه الوحدة الخريجين للصندوق الاجتماعي للحصول على قرض لمشروعاتهم الصغيرة.

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٣٣.٣	١	٢٣٥	١٠٠	٢٣٥	-	-	-	-	تساعد الوحدة في توفير أجهزة ومعدات بشروط ميسرة لإنشاء مشروعات مختلفة للخريجين .	٤
٣	٣٣.٣	١	٢٣٥	١٠٠	٢٣٥	-	-	-	-	تقوم الوحدة بتمويل المشروعات المختلفة للخريجين .	٥
٣	٣٣.٣	١	٢٣٥	١٠٠	٢٣٥	-	-	-	-	إقامة مشروعات لتشغيل المتميزين من الخريجين .	٦

لمشروعاتهم الصغيرة بمتوسط قدره (١.٧٢) ثم جاء في المرتبة الأخيرة كلاً من تساعد الوحدة في تمويل مشروعات الخريجين من خلال الجامعة ، وتساعد الوحدة في توفير أجهزة ومعدات بشروط ميسرة للخريجين ، وتقدم الوحدة بتمويل المشروعات المختلفة للخريجين ، وكذلك إقامة مشروعات لتشغيل المتميزين من الخريجين

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين طبيعة المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين في مجال الدعم والتمويل حيث جاء في المرتبة الأولى توجه الوحدة الخريجين للبنوك التي تقدم تمويل للمشروعات بشروط ميسرة بمتوسط قدره (٢.٠٢) ، يلي ذلك توجه الوحدة الخريجين للصندوق الاجتماعي للحصول على قروض

خدماتها ضعيفة لا تؤدي لجذب الخريجين إليها .

بمتوسط قدره (١) بما يعني أن الوحدة لا تقدم  
تلك الأنشطة والخدمات للخريجين ، بما يشير أن

### جدول (٧)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة ( وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال

الاستشارات والدعم الفني كما يحددها المستفيدين ن = ( ٣٣٥ )

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٥٥.٢	١.٦٦	٥٥٥	٤٦.٣	١٥٥	٤١.٨	١٤٠	١١.٩	٤٠	تقدم الوحدة الاستشارات للخريجين في مجال العمل	١
٣	٥٥.٢	١.٦٦	٥٥٥	٤٦.٣	١٥٥	٤١.٨	١٤٠	١١.٩	٤٠	تقدم الوحدة الدعم الفني للخريجين في مجال العمل	٢
٦	٣٧.٨	١.١٣	٣٨٠	٨٨.١	٢٩٥	١٠.٤	٣٥	١.٥	٥	تقوم الوحدة بمتابعة الخريجين وحل المشكلات الفنية الخاصة بالتخصص .	٣
٥	٤٢.٣	١.٢٧	٤٢٥	٧٣.١	٢٤٥	٢٦.٩	٩٠	-	-	تعمل الوحدة دراسات جدوى المشروعات الخريجين .	٤
١	٦٤.٧	١.٩٤	١٥٠	٢٦.٩	٩٠	٥٢.٢	١٧٥	٢٠.٩	٧٠	تساعد الوحدة الخريجين في عمل البحوث والدراسات الخاصة بالعمل .	٥
١	٦٤.٧	١.٩٤	١٥٠	٢٦.٩	٩٠	٥٢.٢	١٧٥	٢٠.٩	٧٠	تقدم الوحدة بتدريب الخريجين علي عمل دراسة الجدوى لمشروعاتهم .	٦

والدراسات الخاصة بالعمل ، وكذلك تقوم الوحدة بتدريب الخريجين علي عمل دراسة الجدوى لمشروعاتهم بمتوسط قدره (١.٩٤) يلي ذلك كلاً من تقدم الوحدة الاستشارات والمقترحات في مجال العمل وكذلك تقدم الدعم الفني في مجال

يتضح من الجدول السابق صور وشكل المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين في مجال الاستشارات والدعم الفني موجهة نظر الخريجين أنفسهم حيث جاء في المرتبة الأولى كلاً من تساعد الوحدة الخريجين في عمل البحوث



والخدمات التي تقدمها تلك الوحدات فهي  
مسئولية استشارية بسيطة وذلك اتضح أيضاً في  
مجال التوظيف سابقاً حيث لا يوجد متابعة  
للخريجين في أماكن العمل .

العمل بمتوسط قدره (١.٦٦) وجاء في المرتبة  
الأخيرة تقوم الوحدة بمتابعة الخريجين وحل  
المشكلات الفنية المرتبطة بالتخصص بمتوسط  
قدره (١.١٣) مما يشير إلى ضعف الدور

#### جدول (٨)

الصعوبات التي تواجه الخريجين في الحصول علي خدمات وبرامج الجامعة (وحدات متابعة الخريجين ) لمواجهة  
مشكلة البطالة الخريجين من وجهة نظر المستفيدين ن = ( ٣٣٥ )

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	عدم الإعلام والدعاية الكافية عن الخدمات والأنشطة المختلفة الوحدة.	١٣٥	٤٠.٣	١٥٠	٤٤.٨	٥٠	١.٤٩	٧٥٥	٧٥٥	١	
٢	عدم ثقة الخريجين قيمة تقدمه الجامعة من خدمات .	٩٠	١٦.٩	١١٠	٣٢.٨	١٣٥	٤٠.٣	٣٥	١.٥٩	٥	
٣	الشعور باليأس والاحباط نتيجة للأحوال الاقتصادية والسياسية في المجتمع ككل .	١٠	٣	١١٥	٣٤.٣	٢١٠	٦٢.٧	٥٠٠	١.٤٩	٧	
٤	وجود مؤسسات أخرى أكثر جاذبية للخريجين.	٤٠	١١.٩	٢٠٠	٥٩.٧	٩٥	٢٨.٤	٦١٥	١.٨٣	٣	

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		%	ك	%	ك	%	ك				
٥	الأساليب التقليدية للوحدات التي لا تجذب انتباه الخريجين .	٤٠	١١.٩	٢٠٠	٥٩.٧	٩٥	٢٨.٤	٦١٥	١.٨٣	٣	
٦	الانشغال في الحياة الاجتماعية	٢٠	٦	١٣٣	٣٩.٧	١٨٢	٥٤.٣	٥٠٨	١.٥٢	٥٠.٥	

										والمسئوليات الحياتية .
٧										عمل الخريجين في مجال غير تخصصهم.
	٢	٦٩.٦	٢.٠٠٩	٧.٠٠	١٧.٩	٦.٠	٥٥.٢	١٨٥	٢٦.٩	٩.٠

يلي ذلك كلاً من الأساليب التقليدية لتلك الوحدات التي لا تجذب انتباه الخريجين وكذلك وجود مؤسسات تعليمية ومهنية أكثر جاذبية يلي ذلك عدم ثقة الخريجين فيما تقدمه الجامعة من خلال تلك الوحدات بمتوسط قدره (١.٥٩) مما يشير إلى وجود مشاعر سلبية تجاه الجامعة وقد جاء في المرتبة الأخيرة الشعور باليأس والإحباط نتيجة للأحوال الاقتصادية والسياسية المحيطة بالمجتمع كله

يتبين من الجدول السابق الصعوبات التي تواجه الخريجين في الحصول على الخدمات التي تقدمها وحدات متابعة الخريجين حيث جاءت أكثر الصعوبات المعرفة لاستفادة الخريجين من وحدة الخريجين هي عدم الإعلام والدعاية الكافية عن خدمات وأنشطة الوحدة بمتوسط قدره (٢.٢٥) - يلي ذلك عمل الخريجين في غير تخصصهم بمتوسط قدره (٢.٠٩) مما يجعلهم لا يلجئون للجامعة فكثير من الخريجين يسعى للحصول على شهادة من أجل الحصول على مؤهل عالي فقط

#### جدول (٩)

مقترحات تحقيق الاستفادة الكاملة من خدمات وبرامج الجامعة بوحدات متابعة الخريجين للتخفيف من حدة مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر المستفيدين ن = ( ٣٣٥ )

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط العرّيج	المجموع العرّيج	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				ك	%	ك	%	ك	%		
١	٩٨.٧	٢.٩٦	٩٩٢	-	-	٣.٩	١٣	٩٦.١	٣٢٢	تنظيم حملة دعاية كبيرة عن ما تقدمه الجامعة (وحدات متابعة الخريجين) من أنشطة الخريجين .	١
٥	٧٤.١	٢.٢٢	٧٤٥	٢٥.٣	٨٥	٢٦.٩	٩٠	٤٧.٨	١٦٠	إقامة معسكرات لتوعية الطلاب قبل تخرجهم .	٢
٩	٧٢.٨	٢.١٨	٧٣٢	١٥	٥٠	٥١.٦	١٧٣	٣٣.٤	١١٢	تنظيم ندوات واجتماعات للخريجين بصفة دائمة.	٣
٦	٩٤.٧	٢.٨٤	٩٥٢	٤.٥	١٥	٦.٨	٢٣	٨٨.٧	٢٩٧	استخدام وسائل وأساليب أكثر	٤

م	البيانات	نعم	إلى حد ما	لا	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
٥	جاذبية للخريجين . ربط المناهج التعليمية بسوق العمل .	٣١٠	٩٢.٥	٢٥	٧.٥	-	-	٥
٦	التعاون مع النقابات المختلفة بما يفيد الخريجين .	٢٢٠	٦٥.٧	٩٥	٢٨.٣	٢٠	٦	٧
٧	الاحتفال السنوي بالخريجين لربط الخريجين بالكلية .	٣٢٢	٩٦.١	١٣	٣.٩	-	-	١

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٨	استطلاع آراء رجال الصناعة وسوق العمل عن الخريجين وتحديد احتياجاتهم من الخريجين	٣١١	٩٢.٨	٢٤	٧.٢	-	-	٢.٩٣	٩٨١	٤	
٩	الاتصال المستمر بالخريجين لتحقيق التواصل بينهم .	٣٢٢	٩٦.١	١٣	٣.٩	-	-	٢.٩٦	٩٩٢	١	

المختلفة للوحدة يلي ذلك استطلاع آراء رجال الصناعة وسوق العمل لتحديد احتياجاتهم من الخريجين بمتوسط قدره (٢.٩٣) حيث يساعد ذلك في ربط المناهج التعليمية بسوق العمل مع استخدام وسائل وأساليب أكثر جاذبية للخريجين بمتوسط قدره (٢.٨٤) ، يلي ذلك التعاون مع النقابات المهنية المختلفة بمتوسط قدره (٢.٥٩) حيث تبادل البيانات والخدمات بما يعود بالنفع على الخريجين ، وجاء في المرتبة الأخيرة تنظيم ندوات واجتماعات للخريجين بمتوسط قدره

يتضح من الجدول السابق أهم المقترحات لتحقيق أكبر استفادة ممكنة من وحدات متابعة الخريجين من وجهة نظر الخريجين أنفسهم حيث جاءت أكثر تلك المقترحات أهمية كلاً من الاحتفال السنوي بالخريجين وكذلك الاتصال المستمر بالخريجين لتحقيق التواصل بينهم ، وكذلك تنظيم حملة دعائية كبيرة عن ما تقدمه الوحدة من أنشطة بمتوسط قدره (٢.٩٦) حيث كثير من الخريجين لا يعلم عن الوحدة شيء ومع الاحتفال السنوي بالخريجين يعلم الطلاب جميعاً الأنشطة

(٢٠١٨) وقد يرجع ذلك لصعوبة تنفيذ ذلك والأسلوب التقليدي لهذا الأسلوب .

جدول (١٠) لوصف مجتمع الدراسة من المسئولين ن = ( ١٥ )

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١١	٧٣.٣
٢	أنثي	٤	٢٦.٧
المجموع			١٥
م	السن	ك	%
١	٤٥ - ٤٠	٢	١٣.٣%
٢	٥٠ - ٤٥	٧	٤٦.٧%
٣	٥٠ - فأكثر	٦	٤٠%
المجموع			١٥
م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	دكتوراه	١٥	١٠٠%
المجموع			١٥
م	الكلية	ك	%
١	الحاسبات والمعلومات	٣	٢٠%
٢	التعليم الصناعي	٣	٢٠%
٣	العلوم	٣	٢٠%
٤	التربية الفنية	٣	٢٠%
٥	الآداب	٣	٢٠%
المجموع			١٥
م	الوظيفة	ك	%
١	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	٥	٣٣.٣
٢	مدير وحدة التحول الرقمي (IT)	٥	٣٣.٣
٣	مدير وحدة متابعة الخريجين	٥	٣٣.٤
المجموع			١٥

م	الحالة الاجتماعية	ك	%
---	-------------------	---	---

٨٦.٦	١٣	متزوج	١
٦.٧	١	أرمل	٢
٦.٧	١	مطلق	٣
%١٠٠	١٥	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن :-

- أن أكثر نسبة من المسؤولين من الذكور بنسبة %٧٣.٣ .
- ومدير وحدة التحول الرقمي (IT) ٣٣.٣ ومدير وحدة متابعة الخريجين ٣٣.٣ .
- وأكبر نسبة من المسؤولين متزوجين بنسبة %٨٦.٦ .
- أكبر نسبة من المسؤولين في الفئة العمرية ما بين (٤٥-٥٠) بنسبة %٤٦.٧ يليها الفئة العمرية من ٥٠ فأكثر بنسبة %٤٠ .
- وجميع المسؤولين حاصلين علي الدكتوراه بنسبة %١٠٠ فهم جميعهم من أعضاء هيئة التدريس .
- بنسبة واحدة المسؤولين التابعين للكلية وهي نسبة %٢٠ وبنسبة واحدة كانت وظائف

#### جدول (١١)

يوضح صور المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين من

وجهة المسؤولين

ن = ( ١٥ )

م	العبارات	الاستجابات						م			
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	حصر أعداد الطلبة المتوقع تخرجهم كل عام دراسي .	١٥	%١٠٠	-	-	-	-	٤٥	٢	١٠٠	١
٢	إنشاء بنك المعلومات يحوي كل البيانات عن الخريجين .	١٣	٨٦.٦	٢	١٣.٠	-	-	٤٣	٢.٨٦	٩٥.٥	٢
م	العبارات	الاستجابات						م			
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				

				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	١٢	%٨٠	٣	%٢٠	-	-	٤٢	٢.٨	٩٣.٣	٥	حصر احتياجات سوق العمل من خريجين الكلية .
٤	١١	٧٣.٣ %	٤	%٢٦.٧	-	-	٤١	٢.٧٣	٩١.١	٨	إعداد استبيانات عن رأي سوق العمل في توعية خريجين الكلية .
٥	١٠	٦٦.٦ %	٥	%٣٣.٤	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٩	تأهيل الطلبة الخريجين ومساعدتهم في الحصول علي فرص عمل .
٦	٩	%٦٠	٦	%٤٠	-	-	٣٩	٢.٦	٨٦.٦	١١	التواصل مع الخريجين عبر وسائل الاتصال المختلفة .
٧	١٠	٦٦.٦ %	٥	%٣٣.٤	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٩	التواصل مع المؤسسات والشركات والوزارات المختلفة علي المستوي المحلي والعربي والدولي
٨	١٢	%٨٠	٣	%٢٠	-	-	٤٢	٢.٨	٩٣.٣	٥	القيام بدراسة استطلاعية بإعداد الخريجين في التخصصات المختلفة ونسبة العاملين منهم ونسبة العاطلين عن العمل .
٩	١٢	%٨٠	٣	%٢٠	-	-	٤٢	٢.٨	٩٣.٣	٥	تنظيم أنشطة لجذب الخريجين للكلية .
١٠	١٥	%١٠٠	-	-	-	-	٤٥	٢	%١٠٠	١	إنشاء هيكل تنظيمي لأفراد ومتابعة الخريجين.

يتبين من الجدول السابق :

أن أكبر نسبة من صور المسئولية الاجتماعية من وجهة نظر المسئولين كلاً من حصر إعداد الطلبة المتوقع تخرجهم كل عام دراسي وإنشاء هيكل تنظيمي لإدارة ومتابعة الخريجين بمتوسط قدره (٣) وذلك بداية الخطة السليمة لمتابعة الخريجين ومعرفة كيفية التعامل معها .

يلي ذلك كلاً من إنشاء بنك المعلومات يحوي كل البيانات عن الخريجين بمتوسط قدره (٢.٨٦) مما يساهم في الترابط والتواصل بين الكلية والخريجين بصفه دائمة .  
ويلي ذلك كلاً من تنظيم وممارسة أنشطة لجذب الخريجين ، والقيام بدراسة استطلاعية بإعداد الخريجين في التخصصات المختلفة ونسبة العاملين منهم ونسبة العاطلين عن العمل ،

ولذلك حصر احتياجات سوق العمل من خريجي الكلية بمتوسط قدره (٢.٨) مما يفيد في معرفة حاجات سوق العمل ومعرفة قدرات ومهارات الخريجين ومن ثم الربط بين الخريجين وسوق العمل.

يلي ذلك إعداد استبيانات عن رأي سوق العمل في توعية خريجي الكلية بمتوسط قدره (٢.٧٣) مما يساعد في عملية التطوير التي تنشدها الجامعة في ظل التحول الرقمي.

يلي ذلك كلاً من التواصل مع المؤسسات والشركات والوزارات المختلفة على المستوي

المحلي والعربي والدولي مما يسهل عملية التدريب والتوظيف للخريجين ، وكذلك تأهيل الطلبة الخريجين ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل بمتوسط قدره (٢.٦٦) ويتم ذلك من خلال توفير الدورات التدريبية المختلفة في اللغة والحاسب الآلي والتنمية البشرية وغير ذلك .

وجاء في المرتبة الأخيرة التواصل مع الخريجين عبر وسائل الاتصال المختلفة بمتوسط قدره (٢.٦) وهي نسبة كبيرة أيضاً والاتصال بالخريجين يجب أن يكون من خلال الوسائل المختلفة وخاصة الحديث كالأترنت

#### جدول (١٢)

يوضح عائد المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين من

وجهة نظر المسئولين ن = ( ١٥ )

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
١	١٠٠	٣	٤٥	-	-	-	-	١٠٠%	١٥	من خلال وحدات متابعة الخريجين يمكن تنمية قدرات ومهارات الخريجين بالدورات التدريبية المختلفة	١
٨	٦٨.٨	٢.٠٦	٣١	٢٠	٣	٥٣.٣	٨	٢٦.٧	٤	المشاركة في علاج مشكلات الخريجين الوظيفية داخل العمل .	٢
٧	٨٠	٢.٤	٣٦	٦.٦	١	٤٦.٧	٧	٤٦.٧	٧	الحد من مشكلة بطالة الخريجين .	٣
٥	٨٦.٦	٢.٦	٣٩	-	-	٤٠	٦	٦٠	٩	ربط الخريجين بالكلية أو إحداث نوع من التواصل	٤
٦	٨٤.٤	٢.٥٣	٣٨	-	-	٤٦.٧	٧	٥٣.٣	٨	إحداث نوع من التواصل والتشباك مع مؤسسات المجتمع المختلفة .	٥
٤	٨٨.٨	٢.٦٦	٤٠	-	-	٣٣.٣	٥	٦٦.٧	١٠	تشجيع الخريجين على عمل الأبحاث والتطوير المستمر	٦

						٣				
٧	استفادة الكليات الأخرى التي لم تتقدم للاعتماد حتي الآن	١٣	٨٦.٧	٢	١٣.٠	-	-	٤٣	٢.٨٦	٩٥.٥
٨	استمرار الكلية في التقدم والحصول علي الجودة باستمرار	١٤	٩٣.٣	١	٦.٧	-	-	٤٤	٢.٩٣	٩٧.٧

- بالنظر للجدول السابق يتضح :
- عائد تطبيق المسئولية الاجتماعية كوحدات متابعة الخريجين التابعة لجامعة حلوان من وجهة نظر المسئولين حيث جاء في المرتبة الأولى يمكن تنمية قدرات ومهارات الخريجين من خلال الدورات التدريبية المختلفة بمتوسط قدره (٣) وذلك لأهمية التدريب علي اختلاف أنواعه سواء في الحاسب الآلي أو في اللغة مما يعوض النقص في المناهج التعليمية وسد احتياجات سوق العمل من الخريجين .
  - يلي ذلك استمرار الجامعة في التقدم والحصول علي الجودة باستمرار بمتوسط قدره (٢.٩٣) حيث أن الوصول للقيمة سهل ولكن الاستمرار في النجاح والتقدم أمر غاية في الصعوبة .
  - يلي ذلك استفادة الكليات الأخرى التي لم تتقدم للاعتماد بمتوسط قدره (٢.٨٦) حيث نقل وتبادل الخبرات بين الكليات وبعضها البعض .
  - يلي ذلك تشجيع الخريجين علي عمل الأبحاث والتطوير المستمر بمتوسط قدره (٢.٦٦) حيث أن وحدات متابعة الخريجين تساعد الخريجين علي عمل الأبحاث واستكمال الدراسات العليا وكيفية عمل دراسات الجدوى .
  - وجاء في المرتبة الأخيرة المشاركة في علاج مشكلات الخريجين الوظيفية داخل العمل بمتوسط قدره (٢.٠٦) وقد يرجع ذلك إلي أن نسبة ٤٩% من خريجي ٢٠١٢ لا يعملون حتي الآن وإن نسبة ٧٠.٨% كم الذين يعملون لا يعملون في تخصصاتهم أو قد يرجع ذلك لقصور وحدات متابعة الخريجين في القيام بمستوياتها تجاه الخريجين .

### جدول (١٣)

المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة البطالة في مجال التثقيف والتدريب

كما يحددها المسئولين ن = ( ١٥ )

م	العبارات	الاستجابات								
		لا		إلى حد ما		نعم				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	زيارات ميدانية دورية لطلاب	٨	٥٣.٤	٣	٢٠	٤	٢٦.٦	٣٤	٢.٢٦	٧٥.٥



المراحل النهائية لأماكن العمل لاكتساب الخبرة											
م	العبارات	الاستجابات									
		نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
٢	عمل ورش عمل لاكتساب المهارات المختلفة .	٤	٢٦.٦	٣	٢٠	٨	٥٣.٤	٢٦	١.٧٣	٥٧.٧	٧
٣	إعداد دورات تدريبية خاصة للخريجين بأسعار رمزية تتناول المهارات المهنية .	٩	٦٠	٦	٤٠%	-	-	٤٩	٢.٦	٨٦.٦	٤
٤	إعداد دورات تدريبية خاصة للخريجين بأسعار رمزية في مجال التنمية البشرية .	١٠	٦٦.٦	٥	٣٣.٤	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٢
٥	إعداد دورات تدريبية خاصة للخريجين بأسعار رمزية في اللغات الأجنبية	١٠	٦٦.٦	٥	٣٣.٤	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٢
٦	إعداد دورات تدريبية خاصة للخريجين بأسعار رمزية في الحاسب الآلي	١٣	٨٦.٦	٢	١٣.٤	-	-	٤٣	٢.٨٦	٩٥.٥	١
٧	إنشاء مكتبة بها كل ما يحتاجه الخريج في مجال التخصص ومجال الأبحاث .	-	-	-	-	١٥	١٠٠	١٥	١	٣٣.٣	٨
٨	تشجيع رجال الأعمال علي تدريب الخريجين في شركاتهم ومصانعهم ومؤسساتهم الخاصة .	٦	٤٠%	٧	٤٦.٧	٢	١٣.٣	٢٤	٢.٢٦	٧٥.٥	٥

بالنظر للجدول السابق يتبين الآتي :

- أكبر نسبة لصور المسئولية الاجتماعية في

مجال التثقيف والتدريب كما حددها المسئولين

- يلي ذلك كلاً من القيام بزيارات ميدانية دورية لطلاب المراحل النهائية لأماكن العمل ، وكذلك تشجيع رجال الأعمال علي تدريب الخريجين في شركاتهم ومصالحهم ومؤسساتهم الخاصة بمتوسط قدره (٢.٢٦) وذلك يمثل قصور من جانب وحدات متابعة الخريجين في هذا الإطار حيث أن ذلك أمر في غاية الأهمية .

- وقد جاء في المرتبة الأخيرة إنشاء مكتبة بها كل ما يحتاجه الخريج في مجال التخصص ومجال الأبحاث بمتوسط قدره (١) مما يشير إلي عدم وجود أي مكتبة في أي من تلك الوحدات ومن ثم يمثل قصور ونقص لاحتياجات الخريجين .

كانت إعداد دورات تدريبية للخريجين بأسعار رمزية في الحاسب الآلي بمتوسط حسابي قدره (٢.٨٦) مما يؤكد علي أهمية تلك الدورات في سوق العمل وتقديمها بأسعار رمزية يزيد من رغبة الخريجين في الحصول علي تلك الدورات من الجامعة .

- يلي ذلك كلاً من إعداد دورات تدريبية للخريجين بأسعار رمزية في مجال التنمية البشرية ، وكذلك إعداد دورات تدريبية للخريجين في اللغات الأجنبية بأسعار رمزية بمتوسط قدره (٢.٦٦) وقد يرجع ذلك لسهولة تنظيم هذه الدورات وكثرة إقبال الخريجين عليها .

- يلي ذلك أيضاً إعداد دورات تدريبية بأسعار رمزية تتناول المهارات المهنية بمتوسط حسابي قدره (٢.٦) وقد يرجع ذلك إلي محاولة وحدات متابعة الخريجين لتلبية احتياجات سوق العمل .

#### جدول (١٤)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال

التوظيف والعمل من وجهة نظر المسئولين ن = ( ١٥ )

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب	
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تشكيل لجنة مختصة لمساعدة الخريجين علي إيجاد فرص عمل مناسبة .	٢	١٣.٤	٦	٤٠	٧	٤٦.٦	٢٥	١.٦٦	٥٥.٥	٢

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط المرجح	النسبة التقديرية	الترتيب
		نعم		إلى حد ما			
		ك	%	ك			

	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٩	٦٠%	٤	٢٦.٦	٢	١٣.٤	٣٧	٢.٤٦	٨٢.٢	٢	إعداد وتنظيم لقاء للتوظيف سنوي بين أصحاب العمل والخريجين .
٣	١٠	٦٦.٧	٥	٣٣.٣	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	١	إعداد دراسات خاصة لمدي ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل .
٤	٩	٦٠%	٣	٢٠%	٣	٢٠%	٣٦	٢.٤	٨٠	٣	القيام بدراسات لاحتياجات سوق العمل من كل التخصصات .
٥	٣	٢٠	٥	٣٣.٣	٨	٤٦.٧	٢٧	١.٨	٦٠	٦	تحديد التخصصات المطلوبة وغير المطلوب في سوق العمل .
٦	٢	١٣.٤	٤	٢٦.٦	٩	٦٠%	٢٣	١.٥٣	٥١.١	٨	متابعة الخريجين في أماكن العمل وتحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم .
٧	٢	١٣.٤	٤	٢٦.٦	٩	٦٠%	١٣	١.٥٣	٥١.١	٨	العمل علي تذليل الصعوبات والعقبات التي تواجه الخريجين في أماكن العمل
٨	٤	٢٦.٧	٦	٤٠%	٥	٣٣.٣	٢٩	١.٩٣	٦٤.٤	٥	عقد بروتوكولات مع الهيئات الحكومية والخاصة لتوظيف خريجي الكلية .

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٦٦.٠٦	٢	٣٠	٣٣.٣	٥	٣٣.٣	٥	٣٣.٤	٥	تشجيع رجال الأعمال علي تشغيل الخريجين في شركاتهم ومصانعهم أو مؤسساتهم الخاصة .	٩

إعداد دراسات خاصة لمدي ملائمة مخرجات

يتضح من الجدول السابق يتبين :

التعليم مع احتياجات سوق العمل بمتوسط قدره

- صور وطبيعة المسئولية الاجتماعية في مجال

(٢.٦٦) وقد يرجع ذلك لأن ذلك أولى خطوات

التوظيف والعمل حيث جاء في المرتبة الأولى -

التخطيط حتي تستطيع وحدات متابعة الخريجين القيام بالأنشطة المختلفة لها .

- يلي ذلك إعداد وتنظيم لقاء سنوي للتوظيف يجمع بين أصحاب العمل والخريجين بمتوسط قدره (٢.٤٦) وذلك أمر محمود تقوم به وحدات متابعة الخريجين مما يساهم في جذب الخريجين للجامعة وتعاون أصحاب الأعمال مع الجامعة .
- يلي ذلك القيام بدراسات لاحتياجات سوق العمل من كل التخصصات بمتوسط قدره (٢.٤) مما قد يساهم في تطوير المناهج بما يتفق مع واقع سوق العمل وتطوراتها .
- يلي ذلك تشجيع رجال الأعمال علي تشغيل الخريجين في شركاتهم ومصانعهم ومؤسساتهم

- الخاصة بمتوسط قدره (٢) ويتم ذلك من خلال الملتي التوظيفي السنوي الذي يجمع بين أصحاب الأعمال والخريجين ومن خلال تدريب الخريجين في المصانع والشركات الخاصة .
- وجاء في المرتبة الأخيرة كلاً من متابعة الخريجين في أماكن العمل وتحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم ، وكذلك العمل علي تدليل الصعوبات والعقبات التي تواجه الخريجين في أماكن العمل بمتوسط قدره (١.٥٣) وقد يرجع ذلك إلي ضعف ونقص الإمكانيات المادية والبشرية التي تساعد علي القيام بذلك أو قد يرجع لقصور من تلك الوحدات في القيام بذلك .

#### جدول (١٥)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال

التمويل والدعم المادي من وجهة نظر المسئولين ن = ( ١٥ )

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	إقامة مشروعات لتشغيل المتميزين من الخريجين .	٠	٣	٢٠	١٢	٨٠	١٨	١.٢	٦	
٢	إعطاء منح مالية للمتميزين من الخريجين.	٠	٣	٢٠	١٢	٨٠	١٨	١.٢	٦	
٣	توفير قروض بشروط ميسرة للخريجين .	١	٣	٢٠	١١	٧٣.٣	٢٠	١.٣٣	٥	
٤	التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني لمساعدة الشباب في تمويل مشروعاتهم الخاصة .	٢	٤	٢٦.٦	٩	٦٠	٢٣	١.٥٣	٣	
٥	التعاون مع المؤسسات الحكومية	٢	٤	٢٦.٦	٩	٦٠	٢٣	١.٥٣	٣	

										والشركات الخاصة الكبرى لتوفير المعدات والأدوات الخاصة بمشروعات الخريجين .	
٦	٥	٣٣.٣	٧	٤٦.٧	٣	٢٠	٣٢	٢.١٣	٧١.١	٢	تشجيع رجال الأعمال لتمويل مشروعات الخريجين.
٧	٨	٥٣.٣	٥	٣٣.٣	٢	١٣.٤	٣٦	٢.٤	٨٠	١	التعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية لمنح قروض للخريجين بشروط ميسرة .

- يتبين من الجدول السابق :
- صور وطبيعة المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين التابعة لجامعة حلوان المتقدمة في التحول الرقمي وذلك في مجال التمويل والدعم المادي .
  - حيث جاء في المرتبة الأولى التعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية لمنح قروض الخريجين بشروط ميسرة بمتوسط قدره (٢.٤) بما يفيد في إقامة مشروعات صغيرة للشباب من الخريجين ويحد من مشكلة البطالة .
  - يلي ذلك تشجيع رجال الأعمال لتمويل مشروعات الخريجين بمتوسط قدره (٢.١٣) وقد يكون ذلك من خلال اللقاءات التي تتم بين المسئولين بجامعة حلوان ورجال الأعمال ومن خلال استفادة رجال الأعمال من مشروعات تخرج الطلاب في المراحل النهائية .
- يلي ذلك كلاً من التعاون مع المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة الكبرى لتوفير المعدات الخاصة لمشروعات الخريجين ، والتعاون أيضاً مع مؤسسات المجتمع المدني لمساعدة الشباب في تمويل مشروعاتهم الخاصة بمتوسط قدره (١.٥٣) .
- وقد جاء في المرتبة الأخيرة كلاً من إقامة مشروعات لتشغيل المتميزين من الخريجين وإعطاء منح مالية للمتميزين من الخريجين بمتوسط قدره (١.٢) وقد يرجع ذلك لنقص الإمكانيات والموارد المالية المخصصة لوحدات متابعة الخريجين علي الرغم من أهمية ذلك كحافز تشجيعي للشباب من الخريجين .

#### جدول (١٦)

يوضح المسئولية الاجتماعية للجامعة (وحدات متابعة الخريجين) لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين في مجال الاستشارات والدعم الفني من وجهة نظر المسئولين ن = (١٥)

م	العبارات	الاستجابات			التقييم	المتوسط	التقديرية	التعليق
		نعم	إلى حد ما	لا				

	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١	٧	٤٦.٧	٦	٤٠	٢	١٣.٣	٢٥	٢.٣٣	٧٧.٧	٣
٢	٦	٤٠	٥	٣٣.٣	٤	٢٦.٧	٣٢	٢.١٣	٧١.١	٥

م	العبارات	الاستجابات						النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	المساهمة في عمل دراسات الجدوى لمشروعات الخريجين .	٥	٣٣.٣	٨	٤٦.٧	٢	١٣.٣	٢٢	٢.٢	٣٣	٤
٤	توفير نماذج دراسات الجدوى لمشروعات مختلفة يستفيد منها الخريجين .	٤	٢٦.٧	٦	٤٠	٥	٣٣.٣	٢٩	١.٩٣	٢٩	٦
٥	تقديم استشارات للخريجين في مجال التخصص والعمل .	٤	٢٦.٧	٦	٤٠	٥	٣٣.٣	٢٩	١.٩٣	٢٩	٦
٦	تقديم الدعم الفني للخريجين في مجال التخصص والعمل .	٤	٢٦.٧	٦	٤٠	٥	٣٣.٣	٢٩	١.٩٣	٢٩	٦
٧	توفير المعلومات اللازمة لاستكمال الدراسات العليا	١٢	%٨٠	٣	%٢٠	-	-	٤٢	٢.٨	٤٢	١
٨	توعية الخريجين بتوعية المهارات والخبرات المطلوبة في سوق العمل	١٢	%٨٠	٣	%٢٠	-	-	٤٢	٢.٨	٤٢	١

- حيث جاء في المرتبة الأولى كلاً من توعية

الخريجين بتوعية المهارات والخبرات المطلوبة في سوق العمل ، وتوفير المعلومات اللازمة لاستكمال الدراسات العليا بمتوسط قدره (٢.٨) وهي مهام بسيطة تستطيع الحدات تقديمها كخدمة مهمة للخريجين .

يتضح من الجدول السابق :

- صور وشكل المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين التابعة لجامعة حلوان المتقدمة في التحول الرقمي وذلك في مجال الاستشارات والدعم الفني .

- يلي ذلك تقديم المشورة في مجال البحوث العلمية بمتوسط قدره (٢.٣٣) وقد يساهم في ذلك إدارة الدراسات العليا بالكلية .
- يلي ذلك المساهمة في عمل دراسات الجدوى لمشروعات الخريجين بمتوسط قدره (٢.٢) .
- يلي ذلك تقديم المشورة الفنية والمهنية في مجال العمل بمتوسط قدره (٢.١٣) .
- وجاء في المرتبة الأخيرة كلاً من تقديم الدعم الفني للخريجين في مجال التخصص والعمل ،

تقديم استشارات للخريجين في مجال التخصص والعمل ، وتوفير نماذج لدراسات الجدوى لمشروعات مختلفة يستفيد منها الخريجين بمتوسط قدره (١.٩٣) وقد يرجع ذلك إلى العجز في المتخصصون في مجال الاستشارات الفنية وكذلك في عمل دراسات الجدوى .

#### جدول (١٧)

يوضح الصعوبات التي تواجه الجامعة (وحدات متابعة الخريجين) في تنفيذ مسؤولياتها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر المسؤولين ن = (١٥)

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	نقص وضعف التموين اللازم لممارسة أنشطة الوحدة .	١٣	٨٦.٧	٢	١٣.٣	-	-	٤٣	٢.٨٦	٩٥.٥	١
٢	نقص وضعف الموارد البشرية المدرية في وحدات متابعة الخريجين	١٣	٨٦.٧	٢	١٣.٣	-	-	٤٣	٢.٨٦	٩٥.٥	١
٣	عدم تعاون المؤسسات الحكومية مع وحدات متابعة الخريجين بشكل كافي	١٠	٦٦.٧	٥	٣٣.٣	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٥

م	العبارات	الاستجابات						المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية %	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		%	ك	%	ك	%	ك				
٤	عدم تعاون مؤسسات المجتمع المدني مع وحدات متابعة الخريجين	١٠	٦٦.٧	٥	٣٣.٣	-	-	٤٠	٢.٦٦	٨٨.٨	٥

بشكل كافي .											
٩	٧٣.٣	٢.٢	٣٣	%٢٠	٣	%٤٠	٦	%٤٠	٦	٥	عدم تعاون رجال الأعمال والقطاع الخاص بصفة عامة مع وحدات متابعة الخريجين .
٣	٩١.١	٢.٧٣	٤١	-	-	٢٦.٧	٤	٧٣.٣	١١	٦	عدم إقبال وتعاون الخريجين أنفسهم مع وحدات متابعة الخريجين.
٧	٨٦.٦	٢.٦	٢٩	-	-	%٤٠	٦	%٦٠	٩	٧	عدم التنسيق بين الوحدة وبين الجامعة .
٨	٧٧.٧	٢.٣٣	٣٥	-	-	٦٦.٧	١٠	٣٣.٣	٥	٨	عدم التخطيط الجيد لبرامج وأنشطة وحدات متابعة الخريجين .
٣	٩١.١	٢.٧٣	٤١	٢.٧	١	١٣.٣ %	٢	%٨٠	١٢	٩	عدم التسويق الجيد للخريجين

- يلي ذلك كلاً من عدم تعاون مؤسسات المجتمع المدني مع وحدات متابعة الخريجين بشكل كافي وعدم تعاون المؤسسات الحكومية مع وحدات متابعة الخريجين بشكل كافي أيضاً بمتوسط قدره (٢.٦٦) وقد يرجع ذلك لعدم وجود القوي البشرية المدربة علي تحقيق التنسيق والتعاون في تلك الوحدات .

- يلي ذلك عدم التنسيق بين الوحدات والجامعة بمتوسط قدره (٢.٦) وقد يرجع ذلك إلي عدم التخطيط الجيد في هذه الوحدات وأن كل وحدة تعمل علي مدي وبعيداً عن إدارة الجامعة مما يؤثر بالسلب علي خدماتها .

- وجاء في المرتبة الأخيرة عدم تعاون رجال الأعمال والقطاع الخاص بصفة عامة مع وحدات متابعة الخريجين بمتوسط قدره (٢.٢) .

يتبين من الجدول السابق :

- الصعوبات التي قد تواجه وحدات متابعة الخريجين التابعة لجامعة حلوان والمتقدمة في التحول الرقمي .

- حيث كانت من أكثر الصعوبات التي تواجه تلك الوحدات كلاً من نقص وضعف التمويل اللازم لممارسة أنشطة الوحدة ونقص وضعف الموارد البشرية المدربة في وحدات متابعة الخريجين بمتوسط قدره (٢.٨٦) فبدونها لا تستطيع أي منشأة أو أي مؤسسة العمل أو تحقيق أي نجاح .

- يلي ذلك عدم إقبال أو تعاون الخريجين أنفسهم مع وحدات متابعة الخريجين بمتوسط قدره (٢.٧٣) وقد يرجع ذلك إلي عدم ثقة الخريجين فيما تقدمه الجامعة من خدمات أو عدم التسويق الجيد لتلك الوحدات .



جدول (١٨)

مقترحات تحقيق الاستفادة الكاملة من زيادة قدرة الجامعة (وحدات متابعة الخريجين) علي استيعاب الخريجين  
وزيادة فعالية الأنشطة والخدمات المقدمة من وجهة نظر المسئولين ن = (١٥)

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
١	%١٠٠	٣	٤٥	-	-	-	-	%١٠٠	١٥	زيادة حجم التمويل المادي اللازم لممارسة أنشطة وحدات متابعة الخريجين .	١
١	%١٠٠	٣	٤٦	-	-	-	-	%١٠٠	١٥	زيادة عدد العاملين في وحدات متابعة الخريجين	٢
٩	٩٥.٥	٢.٨٦	٤٣	-	-	١٣.٣	٢	٨٦.٧	١٣	تنظيم دورات تدريبية للعاملين في وحدات متابعة الخريجين .	٣

الترتيب	النسبة التقديرية %	المتوسط المرجح	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٩٧.٧	٢.٩٣	٤٤	-	-	٦.٧	١	٩٣.٣٣	١٤	التخطيط الجيد لبرامج وأنشطة الوحدة .	٤
٩	٩٥.٥	٢.٨٦	٤٣	-	-	١٣.٣	٢	٨٦.٧	١٣	استخدام أساليب ووسائل حديثة لجذب الخريجين للجامعة .	٥
٦	٩٧.٧	٢.٩٣	٤٤	-	-	٦.٧	١	٩٣.٣٣	١٤	وضع برنامج تسويقي للخريجين .	٦
١	%١٠٠	٣	١٥	-	-	-	-	%١٠٠	١٥	دعوة سوق العمل للالتقاء بالخريجين بشكل دوري .	٧
١	%١٠٠	٣	٤٥	-	-	-	-	%١٠٠	١٥	الاحتفال السنوي بالخريجين .	٨
٦	٩٧.٧	٢.٩٣	٤٤	-	-	٦.٧	١	٩٣.٣٣	١٤	التواصل بشكل دائم مع الخريجين بالوسائل المختلفة .	٩
١	%١٠٠	٣	٤٥	-	-	-	-	%١٠٠	١٥	إنشاء جمعية أو رابطة الخريجين تساهم في أحداث تواصل دائم بين الجامعة والخريجين .	١٠

الأنشطة والخدمات المقدمة حيث كان من أكثر المقترحات المقدمة أهمية كلاً من زيادة حجم التمويل المادي اللازم لممارسة أنشطة وحدات متابعة الخريجين ، وزيادة عدد العاملين وخاصة

يتضح من الجدول السابق :  
- أهم المقترحات المقدمة لزيادة قدرة الجامعة من خلال وحدات متابعة الخريجين في ظل التحول الرقمي علي استيعاب الخريجين وزيادة فعالية

المدربة منها ، دعوة سوق العمل للانتقاء بالخريجين بشكل دوري والاحتفال السنوي بالخريجين ، وإنشاء جمعية أو رابطة الخريجين بمتوسط قدره (٣) مما يشير إلى أهمية تلك المقترحات .

- يلي ذلك كلاً من التخطيط الجيد لبرامج وأنشطة الوحدات ، التواصل بشكل دائم مع الخريجين بالوسائل المختلفة ، وضع برنامج تسوقي للخريجين بمتوسط حسابي قدره (٢.٩٣).

- يلي ذلك كلاً من استخدام وسائل وأساليب حديثة لجذب الخريجين للجامعة ، وتنظيم دورات تدريبية للعاملين بوحدات متابعة الخريجين .

#### تاسعاً : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

أولاً : فيما يتعلق بالتساؤل الأول عن صور المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين بجامعة حلوان في ظل التحول الرقمي حيث تعدد صور المسئولية الاجتماعية لتلك الوحدات .

أ - في مجال التدريب والتثقيف أن أكثر صور وأشكال المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين في هذا المجال كانت تقديم الدورات التدريبية في التنمية البشرية والحاسب الآلي واللغة الأجنبية وذلك وفقاً لوجهة نظر كلاً من المسؤولين والخريجين أيضاً .

ب - أما عن صور المسئولية الاجتماعية لوحدات متابعة الخريجين في مجال التوظيف والعمل كانت أكثرها من وجهة نظر الخريجين تنظيم الوحدات ملتي للتوظيف بين الخريجين وأصحاب العمل وإعداد دراسات خاصة لمدي ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل .

ج - وعن صور المسئولية الاجتماعية في مجال الدعم والتمويل كانت توجيه الخريجين للبنوك التي تقدم قروض ميسرة وذلك من وجهة نظر الخريجين ، والتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية لمنح قروض للخريجين بشروط ميسرة من وجهة نظر المسؤولين أي أنها مسئولية استرشادية بسيطة لتقديم منح للخريجين لا ترد مثلاً .

د - وفي مجال الاستشارات والدعم الفني كانت أكثر صور المسئولية شيوعاً من وجهة نظر الخريجين مساعدة الخريجين في عمل البحوث والدراسات الخاصة بالعمل ومن وجهة نظر المسؤولين كانت توعية الخريجين بتوعية المهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل .

ثانياً : فيما يتعلق بالتساؤل الثاني :

عن عائد تطبيق المسئولية الاجتماعية زيادة وتنمية قدرات ومهارات الخريجين من خلال الدورات التدريبية المختلفة في الحاسب الآلي واللغة الأجنبية والتنمية البشرية مما يعوض القصور في المناهج الدراسية ويستطيع الخريج الحصول علي فرصة عمل مناسبة لمؤهله في ظل التحول الرقمي .

كما أن التعاون مع الصندوق الاجتماعي يساعد في توفير قروض بشروط ميسرة مما يسهل علي الخريج إقامة مشروعه الخاص .

ثالثاً : فيما يتعلق بالتساؤل الثالث :

أ - حيث من أهم الصعوبات التي تواجه الخريجين عند الحصول علي خدمات وحدات متابعة الخريجين عدم الدعاية والإعلام الكافي عن خدمات وأنشطة الوحدات ، ومن ثم عدم

استفادة الكثير من الخريجين من تلك الخدمات نتيجة لعدم معرفتهم بها .

وأن كثير من الخريجين لا يعملون في تخصصاتهم نتيجة لضعف الطلب علي مؤهلاتهم .

ب- أما عن أكثر الصعوبات التي تواجه وحدات متابعة الخريجين في تنفيذ مسئوليتها - هي نقص وضعف التمويل اللازم لممارسة أنشطة الوحدة وكذلك عدم إقبال أو تعاون الخريجين أنفسهم مع وحدات متابعة الخريجين ، وعدم تعاون مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية مع وحدات متابعة الخريجين .

عاشراً : المؤشرات التخطيطية المقترحة لزيادة قدرة وحدات متابعة الخريجين التابعة لجامعة حلوان علي تحمل مسئوليتها لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين وتحقيق أكبر استفادة ممكنة من خدمات وأنشطة الوحدات للخريجين في ظل التحول الرقمي .

تقدم تلك المؤشرات للمسؤولين عن وحدات متابعة الخريجين بالكليات التي لها السبق في استخدام التحول الرقمي وكذلك الكليات المختلفة التي لمتحقق التقدم بعد في استخدام التحول الرقمي لكي تساهم في تحقيق النجاح المطلوب .

١- تنظيم حملة دعائية كبيرة عن خدمات وأنشطة وحدات متابعة الخريجين لإعلام الطلاب والخريجين بها ومن ثم إمكانية الاستفادة منها بل والمشاركة في أنشطتها والتطوع فيها أيضاً .

٢- الاتصال المستمر بالخريجين من خلال وسائل الاتصال المختلفة وخاصة الوسائل الحديثة مثل

الفيس بوك مما يحقق التواصل بشكل دائم والاستفادة من التحول الرقمي .

٣- الاحتفال السنوي بالخريجين كعمل اجتماعي انساني يعمل علي ربط الخريجين بالجامعة ويساهم في تحقيق الانتماء لكلياتهم .

٤- استطلاع آراء رجال الأعمال وسوق العمل عن الصفات المطلوبة في الخريجين ، وتحديد احتياجاتهم من خلال عمل استبيانات ميدانية .

٥- التعاون والتنسيق مع النقابات المهنية المختلفة مما يعود بالنفع لجميع الأطراف .

٦- التعاون والتنسيق مع كافة المؤسسات الحكومية والخاصة التي قد تساهم في تشغيل الخريجين والتخفيف من حدة البطالة .

٧- زيادة حجم التمويل المادي اللازم حتي تستطيع وحدات متابعة الخريجين القيام بمسئولياتها الاجتماعية كما يجب .

٨- زيادة عدد العاملين في وحدات متابعة الخريجين مع تنظيم دورات تدريبية لهم بصفة دائمة .

٩- التخطيط الجيد لبرامج وأنشطة الوحدات مع استخدام وسائل وأساليب تكنولوجية حديثة لجذب الخريجين للاستفادة من تلك الأنشطة .

١٠- وضع برنامج تسويقي يساهم في تشغيل الخريجين وإتاحة فرص عمل أكبر لهم ومن ثم التخفيف من مشكلة بطالة الخريجين .

١١- إنشاء جمعية أو رابطة أو مجموعات على مواقع التواصل الاجتماعي والواتس آب يكون أعضائها من خريجي الكلية من كافة الدفعات مما يساهم في أحداث التواصل والترابط بين جميع الخريجين والجامعة من خلال وحدات متابعة الخريجين .

١٢- علي وحدات متابعة الخريجين القيام  
بمتابعة الخريجين في أماكن العمل وتقديم النصح  
والإرشاد لهم والعمل علي تذليل الصعوبات  
والمشكلات التي قد تواجههم .

### المراجع :

- ١- فهمي ، محمد سيد ( ٢٠٠٥ ) : واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي، (الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث).
- ( 2) Gaulejac de Vincent, (2011) : Work, the reasons for anger, Paris, le Seuil p.65.
- ٣- خزام ، منى عطية ( ٢٠١٢ ) : التنمية الاجتماعية في إطار المتغيرات المحلية والعالمية ، ( ط ١ ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ) .
- ٤- الزواوي، خالد أحمد، ( ٢٠٠٤ ) : البطالة في الوطن العربي ، المشكلة والحل ، (القاهرة ، مجموعة النيل العربية ) .
- ٥- يوسف ، صالحة عبد الله، ( ٢٠٠٤ ) : التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان ، الدراسة الإقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية ، (مسقط ، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الإيسيكو) ، مسقط ، ١٧-١٨ ديسمبر ٢٠٠٤ .
- ٦- الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ، (٢٠٠٣) : " الآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للحصار والإغلاق علي العامل الفلسطيني " ، دالة الأبحاث والدراسات ، نابلس.
- ٧- الخولي ، عادل محمود السعيد، ( ٢٠٠٣ ) : " البطالة بين خريجي التعليم الجامعي " ، (القاهرة ، جامعة القاهرة ، كلية التربية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ) .
- ٨- الدسوقي، سميرة إبراهيم ، ( ٢٠٠٥ ) : " فاعلية برامج جمعية الصناعات الصغيرة لتنمية المجتمع المحلي لمواجهة مشكلة بطالة الشباب " ، المؤتمر العلمي الثامن عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ٩- راشد، ابتسام محمود، ( ٢٠٠٦ ) : " تأثير برنامج مقترح في خدمة الجماعة علي تخفيف الشعور بالاغتراب لدي شباب الخريجين ممن يعانون من البطالة " ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ع ٢٠ ، جزء ٦ ، القاهرة .
- ١٠- عامر، محمد السيد أبو المجد، ( ٢٠٠٦ ) : " تصورات الشباب حول معالجة مشكلة البطالة ودور الخدمة الاجتماعية في توجيهها " ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ع ٢١ ، جزء ٤ ، القاهرة.
- ١١- الفليت، خلود عطية ، ( ٢٠٠٧ ) : " تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي " ( غزة، الجامعة الإسلامية ، رسالة ماجستير، غير منشورة)
- ١٢- بوسحلة، إيناس، ( ٢٠٠٩ ) : " دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة " ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، ، جامعة ورقلة ، الجزائر)
- ١٣- فتيحة ، عيشاوي، ( ٢٠١٣ ) : " دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية

Orientation in Russia), Futurism,  
Volume 35, No. 3.

20- Gregoty, Wilpett-B,(2007):  
Coliapsing lives " Unemployment-  
political consciousness, and Civil  
Society in East Getmany ", PHD,  
Vol.182.

21- Chtistopler Williwaw, LoeWald,  
(2009): " Aplitical Economy of  
Unemployment in France, PHD  
France, JohnsHopkins University.

22- Gary Andrew, Jr, Kling, (2015)  
: " Policies 34-and Practices for  
Hiring Effective Teachers: A  
qualitative Study of Louisiana  
Public Schools", PhD ,University of  
Louisiana Lafayette, United States.

٢٣- المنجد في اللغة والإعلام (١٩٧٥) :  
بيروت دار الشرق.

٢٤- العلامة الجوهريّة (١٩٧٤) : الصحاح في  
اللغة والعلوم والمصطلحات العلمية والفنية  
للجامع والجامعات العربية ، ط١، دار الحضارة  
العربية.

٢٥- عثمان ، سيد أحمد ( ٢٠١٠ ) : التحليل  
الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة  
الانجلو .

٢٦- عكوش ، حسن ابراهيم (١٩٩١) :  
المسئولية المدنية في القانون المدني ، القاهرة ،  
الدار القومية للطبع والنشر.

العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة  
المسييلة .

١٤- الغفري ، يعقوب سعدي، ( ٢٠١٥ ) : " أثر  
برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على  
معدل البطالة الفترة من ٢٠٠٧ - ٢٠١٣ " ،  
كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة رسالة  
ماجستير غير منشورة.

15- Plattstearns, Stearns, (1997) :  
" unemployment and suicidal  
behavior review of the literature " ,  
Social Science and Medicine, Vol  
.19

16- Kenneth, Cook D,(2000):"The  
factor structure and predictive vality  
of Borbach, Alienation scale,  
Educational and psychological  
Measvment " , p 4.

17- Baron, (2001) : " The effect of  
unemployment on the social  
structure , Naif Academy for  
Security Sciences, Ariyadh ".

18- Wintter - Ebmer, Raphael  
(2001) : " The effect of  
unemployment on the social  
structure", Naif Academy for  
Security Sciences, Ariyadh .

19- Pavlova, Margarita,( 2005): Life  
Skills for Employment, Citizenship  
and Sustainable Development (A  
Case Study on Vocational

<http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F1-4020-8095-6>  
. 45(18/1/2019),P.689

36- McAfeeA, Westerman G- Calmejane C ,Bonnet D , (2011) : Digital transformation: A roadmap for billion - dollar Organization- MIT Center For Digital Business and Capgemini Consulting , P 5.  
37- Scoop,(25/6/2019): Digital transformation: Online guide to digital business transformation. Copyright 2016-2020 I-Scoop, Available at:

<https://www.i-scoop.eu/digital-transformation>.

27- Neil Thin, (2010 ) : Social progress and Sus Tanable Development, London, Published By IDG.

٢٨- السكري، أحمد شفيق، (٢٠٠٠) : قاموس الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

٢٩- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء قطاع الإحصاء ( ٢٠٠٠ ) : العمالة والبطالة في جمهورية مصر العربية.

٣٠- ذكي ، رمزي، (١٩٩٧) : الاقتصاد السياسي للبطالة ، القاهرة ، عالم المعرفة .

٣١- أحمد، سيد عاشور،(٢٠٠٨) : مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو .

٣٢- عبد القادر، محمد علاء الدين، (٢٠٠٣) : البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي ( الإسكندرية ، منشأة المعارف جلال وشركاه).

٣٣- المجلس الأعلى للشباب والرياضة ، (٢٠٠٣) : البطالة في المجتمع المصري ، ( القاهرة المجلس الأعلى للنشر).

٣٤- حسن ، محمد يوسف وآخرون، (١٩٩٩) : التربية ومشكلاتها ، ( الإسكندرية، الجمهورية للنشر والتوزيع ) .

35- Anna Croon Fors, Erik Stolreman (2004): "Information Technology and The Good Life " Information Systems Research.

