

الفجوة بين مخرجات التعلم واحتياجات سوق العمل لتخصص المسكن وإدارة المنزل في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030

د/ شيماء الحسيني محمد صقر

أستاذ مساعد بقسم المسكن وإدارة المنزل
كلية التصميم والفنون التطبيقية - جامعة الطائف
المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها ، وتضمنت أدوات الدراسة استبيان خاص بأرباب سوق العمل يحتوى على (استمارة البيانات الأولية - استبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل - استبيان أهم المعارف والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل من وجهة نظر أرباب سوق العمل)، كما تضمنت أدوات الدراسة استبيان خاص بخريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل احتوى على (استمارة البيانات الأولية - استبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل- استبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن)، وتم التطبيق على عيّنتين، العينة الأولى تم اختيارها بطريقة عدييه وتضمنت (20) من أرباب سوق العمل بالمؤسسات التي يمكن أن تعمل بها الخريجات للتخصص منها (17) هيئة حكومية (3) هيئات خاصة ، أما العينة الثانية تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة وتضمنت (100) من خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وهن من حالات اجتماعية وأعمار مختلفة، منهن (48) عاملات، (52) منهن غير عاملات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل المتعلقة بمحور معارف وسمات الخريجات وبين احتياجات سوق العمل منها، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل المتعلقة بكل من (محور مهارات الخريجات - محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل) والمعارف والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً وبين احتياجات سوق العمل منها عند مستوي دلالة احصائية (0.05، 0.01، 0.05) على الترتيب لصالح احتياجات سوق العمل منها، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة عدد من التوصيات الفعالة منها إضافة بعض المقررات إلى الخطة الدراسية حتى لا يكون بها قصور وتتلاءم مع متطلبات سوق العمل و وفق رؤية 2030 للمملكة، و من تلك المقررات (التدريب الميداني - قراءات في مجال التخصص باللغة الانجليزية-الحاسب الآلي-العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية) ، وأيضاً محاولة تطوير البرنامج للدراسات البيئية حتى يتسنى توسيع قاعدة الوظائف التي يمكن أن يلتحق بها والجامعة للمساهمة في تطوير البرنامج الدراسي ومواثمة العمل سوق أرباب التواصل بين الخريجات بسوق العمل، وتفعيل احتياجات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية:

مخرجات التعلم ، احتياجات سوق العمل ، رؤية المملكة العربية السعودية 2030

المقدمة والمشكلة البحثية :

تمثل العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة الجزء بالكل، فالمجتمع الكبير يحتضن العديد من المكونات المتفاعلة فيما بينها، ومن بين مكوناته الأساسية الجامعة، التي مازالت تنبؤاً مركز الصدارة بين المؤسسات التعليمية، والتي تهدف إلى الرقي بالمجتمع ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً، وتنموياً، ومن هذا المنطلق تقوم الجامعة بدور حيوي في إعداد الموارد البشرية المؤهلة للإسهام في خطط التنمية، فهي تلبي حاجات سوق العمل من الكوادر المتخصصة القادرة على تسير عملية الإنتاج (Korka,2010: 13) و (القنوصي،2014: 1) .
وتعد مواثمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وتطلعه إحدى المطالب الأساسية لنجاحه في تحقيق رسالته وأهدافه، كما يستدعي أي خلل أو قصور في هذه المواثمة اتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيحها، ولهذا السبب أصبحت المواثمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل قضية جوهرية تشغل القامبين على التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، كما نالت اهتماماً منقطع النظير في العديد من المؤتمرات والندوات العالمية والإقليمية والمحلية (lonescu,2012: 130) و (المهدي وآخرون، 2015: 24).

حيث تحظى قضايا التشغيل على اهتمام كبير على المستوى المحلي والعالمي من منطلق أنها تركز على الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك الاهتمام الذي يجب أن يكون هو ضمان العمل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجاً ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضاً بكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في سوق العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته (عبد الرزاق، 2012: 191).

ولكن للأسف وفي الواقع تتأثر وجهه نظر مؤسسات سوق العمل والخريجين سلباً بعدم تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وذلك نتيجة لعدم امتلاك خريجي الجامعات المهارات المطلوبة في بيئة العمل، فيصطدم الخريجين بواقع مرير يتمثل في أن فرصة حصولهم على عمل ضمن التخصص الذي درسه متناقصة (Stanciu & Banciu, 2012 : 821) و (الشببة و حلود، 2015: 75).

ولقد أشارت الهيئة العامة للإحصاء (2017: 13) ضمن نتائج المسح الذي قامت به إلى أن إجمالي عدد المشتغلين من الذكور 11.807.702 أما الإناث 2.033.456 بإجمالي 13.841.158، ومن ضمنهم بلغ عدد المواطنين السعوديين الذكور 2.029.786 أما الإناث 612.352 بإجمالي 3.052.449 والباقي غير سعوديين بإجمالي 10.788.709، أما الباحثين عن عمل من الذكور بلغ عددهم 612.352 والإناث 859.581 بإجمالي 1.075.933، كما بلغ معدل التشغيل للمواطنين (منذ 15 سنة فأكثر) للذكور 92.6% والإناث 66.9% بإجمالي 87.2% أما غير السعوديين فبلغ إجماليهم 99.1%، وبلغت نسبة البطالة 79% للذكور و 96.2% للإناث بإجمالي 88.4% منهم عدد 370.337 حاصلين على درجة البكالوريوس؛ مما يدل على أن المخرجات التعليمية لا تتلائم مع احتياجات سوق العمل ونشأ عنها الحاجة إلى العملة الأجنبية التي تستنفذ من الاقتصاد الوطني.

ذلك على الرغم من أن الجامعات السعودية تبذل جهوداً جادة ومخصصة للنهوض بمستوى خريجها إلا أنها تواجه صعوبات وتحديات ومنها الضعف في مخرجات التعليم العام خاصة في اللغة الأجنبية؛ لسد العجز والتوافق مع متطلبات سوق العمل (بافضل و الغامدي، 2015: 246).

ولذلك أصبح ضبط جودة التعليم العالي من أهم الإجراءات المعنية للتأكيد على جودة البرامج الجامعية من حيث المحتوى ومناهج التعليم وأساليب التعلم والبيئة التعليمية، وضمان كفاءة وفعالية مخرجات الجامعات، والقدرة على التنافس وإثبات الوجود على الساحة العالمية، وتهيئة الطالب الجامعي للحصول على الوظيفة المستدامة والانخراط بجدارة في بيئة العمل والاستجابة لحاجة السوق والمجتمع (عبيدات و سعادة، 2010: 74)، (Lisievici, 2015: 371)، و (الحسيني، 2016: 53).

وجودة مخرجات التعليم الجامعي تتحقق عندما تنطبق أو تتواءم مع حاجات سوق العمل؛ بمعنى أنه يجب أن تتناسب مخرجات التعليم الجامعي كما وكيفا مع احتياجات سوق العمل منها؛ فالتغيير الدائم في سوق العمل الذي تفرضه المتغيرات الاقتصادية والسياسية يحتم استدامة الموازنة ويجعل الموازنة تقتضي المتابعة للصيقة، ولتحقيق هذه الشروط يلزم وجود نظام تعليمي يتمتع بمرونة كبيرة لكي يستطيع مواكبة التغييرات المتلاحقة في سوق العمل، ويوفر تسهيلات التعليم والتدريب الملائم، ويعمل على تنمية الوعي لدى قطاع الأعمال حول المشاركة الإيجابية والفاعلة في عملية تدريب وتأهيل القوى العاملة، بما يمهّد السبيل لتحقيق المطابقة، بينما عندما يخفق النظام التعليمي في تلبية الشروط المطلوبة في سوق العمل قد يعجز النظام الإنتاجي ذاته عن استيعاب مخرجات النظام التعليمي، ويسفر عن ذلك ارتفاع في نسبة البطالة بين مخرجات التعليم (الربيعي، 2017: 67).

وتعد مشكلة البطالة مشكلة عالمية تواجه الكثير من الدول، حتى البلدان ذات الدخل المرتفعة التي لديها من القدرة ما يمكنها من الإنفاق على مشاريع التنمية فيها، وتلبية ما يحتاجه سكانها، امتدت إليها يد القضية ولم تسلم من وجودها، وإن كانت بصورة أقل من مثيلاتها، لذلك يُخشى أن تتفاقم المشكلة في المستقبل، وتظل قائمة طالما أننا مقصرون في مواجهتها، مما قد يسبب آثاراً سلبية وخيمة تطل مصادر القوة والنشاط في شتى أرجاء البلاد (العتيبي، 2011: 3) و (Marekova & Pohlmeier, 2017: 1).

لذلك وضعت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بالنسبة لسوق العمل "اقتصاد مزدهر وفرصة مثمرة" على أن يتم تعزيز جهود الموازنة بين مخرجات المنظومة التعليمية وبين احتياجات سوق العمل، حيث تم إطلاق الولاية الوطنية للعمل "طلقات"، وستؤسس مجالس مهنية خاصة بكل قطاع تنموي تعنى بتحديد ما يحتاجه الخريجين من المهارات والمعارف، وسيتم التوسع في التدريب المهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية، مع تركيز فرص الابتعاث على المجالات التي تخدم الاقتصاد الوطني وفي التخصصات النوعية بالجملة العلمية المرموقة، وسيتم التركيز على الابتكار في التقنيات المتطورة وريادة الأعمال، وتدعيم المنشآت الناشئة والصغيرة والمتوسطة والأسر المنتجة ودور المرأة الاقتصادي، وتطوير التعليم العلم وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وتلحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية (<http://vision2030.gov.sa/ar/node/8>, 2017).

ونجد أن الكثير من الباحثين قد اتجهوا نحو القيام بدراسات لإيجاد الأسباب والحلول لمشكلة البطالة حول العالم التي تخلف عنها العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، ومنها دراسة كل من أمين (2012) و يوسف و حسنين (2014) حيث وجدوا أن من أسباب القصور في مخرجات التعلم هو انخفاض مهارات الخريجين في الحاسب الآلي والإنترنت والاتصال واتخاذ القرارات والتنظيم، كما أكدت دراسة كل من (Korka, 2010)، (Stanciu & Banciu, 2012)، و (Diaconu, 2014) و (Marekova & Pohlmeier, 2017) على أن المعارف النظرية لدى الخريجين أكثر من المهارية أي أن هناك قصور في المهارات، كما أن هناك قصور في نوعية التدريب، ومن أهم ما طرحه من توصيات أنه يجب مشاركة سوق العمل في وضع استراتيجيات مناسبة مع قطاع التعليم للتدريب المهني للطلاب والتنمية الاقتصادية وتعزيز الأمان المهني بأجر منتظم، ومراجعة مؤشرات الأداء التي تتعلق بكمية ونوعية احتياجات سوق العمل من المعارف والمهارات ونتائج التعلم.

وأظهرت دراسة كل من (Klosters, 2014) و (Dorrer, 2016) أن المهارات المحدودة للخريجين من أسباب قلة التوظيف، وعدم التطبيق بين المهارات المطلوبة للتوظيف ومهارات العامل لأمر ممكن أن يحدث ولكن مكلف لأرباب سوق العمل والمجتمع اقتصادياً وله مردود

نفسى لدى العمل، ولذلك يجب فهم المهارات المطلوبة لسوق العمل لتوجيه الاستثمارات التعليمية، كما بينت دراسة كل من *Bejakovic & Mrnjavac (2014)*، *Kobayashi, et al (2014)* و *اليقوي (2017)* أن من أسباب ارتفاع معدل البطالة ندرة المهارات المطلوبة لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى عدم تعديل التدريب والمهارات وفقاً للحدثة وعدم وجود نظم معلوماتية عن اتجاهات سوق العمل، أيضاً نتيجة لتأثير العوامل الديموغرافية وضغوط المنافسة وإعادة الهيكلة الاقتصادية، ولهذا يجب وجود تعاون بين أرباب سوق العمل والجامعات لتطوير البرامج التعليمية لتعزيز المهارات المعرفية والسلوكية، كما يجب على الطلاب التخطيط لمستقبلهم المهني قبل الدخول للجامعة، ويجب توفر قاعدة معلومات شفافة عن حالة سوق العمل والخريجين، وتوصلت دراسة كل من *التريكي والنقراط (2013)*، *أحمد (2014)*، و *بفضل و الغامدي (2015)* إلى أن من أسباب البطالة وجود بعض العوامل الاجتماعية المؤثرة على الخريجين، ووجود شروط معينة لديهم في الوظيفة التي يبحثون عنها، كما أوضحوا أن الكفاءات التي يحتاجها سوق العمل تشتمل على كفاءات مهنية واجتماعية ومنهجية وريادة إدارية وإجادة اللغة الإنجليزية وتقنية المعلومات.

هذا وقد كشفت دراسة كل من *التريكي والنقراط (2013)*، *البلعزي (2014)*، *Elasrag (2014)*، *بوزار (2014)*، و *الحسيني (2016)* أن من أسباب انتشار البطالة هو زيادة الاستعانة بالعمال الأجانب وقلة الاستعانة بالعلمين من المواطنين، بالإضافة إلى قصور المخرجات من التدريب المهني لدى الخريجين، والاستياء من العمل البيروقراطي، وتمكنت دراسة *عودة (2011)* من تحديد تنبؤ الأجر كسبب من أسباب البطالة وعليه يجب على الدولة اعتماد أنظمة واضحة للأجور تأخذ بعين الاعتبار التغيرات في مستويات المعيشة الناتجة عن تغيرات الأسعار، حيث يتهرب الكثير من الالتحاق بعمل معين نتيجة لتنبؤ الأجر فيه.

بينما أشارت دراسة كل من *Earle & Analyst (2010)*، *Palma, et al (2014)*، و *Noland (2017)* إلى أن الخبرة السابقة ترتبط إيجابياً بالتوظيف في سوق العمل لذلك يقل فرصة حديثي التخرج في التوظيف، كما استنتجت دراسة كل من *العجلة (2012)*، *Hensvik & Skans (2013)*، و *عمر (2014)* أن الشبكات الاجتماعية لها تأثير على إيجاد الوظائف واختيار العاملين وتحديد الأجور، وأن خروج المرأة للعمل أدى إلى عدم التماشي النوعي والكمي لمخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل نتيجة لتركز المرأة في تخصصات معينة، كما أن تقاليد بعض المجتمعات يمكن أن تمنع المرأة من العمل.

وأعربت دراسة *عبد الجليل (2014)* عن أهمية التدريب التحويلي بالجامعات الذي يتضمن مجموعة من الأنشطة الهادفة لتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات واكتساب الخبرات الجديدة لإعادة تحويل فئة مؤهلة مسبقاً من وظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل إلى وظائف يتطلبها سوق العمل وذلك للوفاء بحاجات سوق العمل، وفي هذا الصدد أوصت دراسة كل من *نجم (2015)* و *بيومي (2015)* بتطبيق برامج الدراسات البينية في الجامعات حيث يؤدي ذلك إلى مخرجات ذات جودة عالية مزودة بمعلومات تكملية مبنية على العلوم الأساسية والطبيعية، ومن خلال هذه البرامج سيتمكن الدارسون العلوم من منظور متنوع ويختارون ما يناسب مستقبلهم المهني الذي يطمحون إليه، ومن هنا المنطلق تحتاج الجامعات السعودية إلى التركيز على تقييم حزم وبرامج تعليمية في أكثر من مجال أو تخصص في ذات الوقت والبعد عن تركيز هذه البرامج في تخصصات خاصة، كما أوصت دراسة كل من *Korka (2010)* عيسى (2010)، *المولى (2012)*، *رمث (2013)*، *Andrew, et al (2014)*، و *البلعزي (2014)*، *المهدي وأخرون (2015)*، و *Eggenberger, et al (2017)* بتقديم البرامج التدريبية من قبل الجامعات بالتعاون مع الهيئات المختصة لمساعدة الخريجين على مقبولة صعوبات الحياة والوصول إلى الكفاءة اللازمة على المستوى المهني، وأيضاً ضرورة وجود تعاون بين أرباب سوق العمل والجامعة لتطوير البرامج الجامعية و تدريب الطلاب وفقاً لمتطلبات واتجاهات سوق العمل، و تشجيع انشاء المشروعات الصغيرة.

ونكرت دراسة *عويج و بوبيلار (2014)* أنه لا يمكن التأكيد من مخرجات التعلم المحققة و تقييمها بمعزل عن الاستخدام العام لها، وأنه يجب التعلم من تجارب الدول الأخرى، وأضافت دراسة كل من *حسين (2012)*، و *Eggenberger, et al (2017)* أهمية اتباع منهج تحليل المحتوى لإعلانات التوظيف والبرامج التدريبية لمعرفة المهارات المطلوبة واتجاهات سوق العمل.

ومن منطلق ما سبق نشأت فكرة الدراسة الحالية وهي للكشف عن الفجوة أو الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل واحتياجات سوق العمل منها، إيماناً بأهمية الدور الذي يقمعه تخصص المسكن وإدارة المنزل وما يعادله بالكليات أو الجامعات الأخرى من بناء خريجات قادرات بالفعل على التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولهن كيانهن وأدوارهن بالمجتمع، وعليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الإجابة على التساؤلات الآتية: هل توجد فروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل واحتياجات سوق العمل منها؟ وما احتياجات سوق العمل من مخرجات التعلم لتخصص المسكن وإدارة المنزل اللازمة لتطوير الخطة الدراسية لملائمة المخرجات لمتطلبات سوق العمل؟

الأهداف:

تهدف الدراسة الحالية بصفة رئيسية إلى تحديد الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل واحتياجات سوق العمل منها، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:-

- 1- تحديد مستوى رضا عينة الدراسة من أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.
- 2- تحديد قائمة بأهم المعارف والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توفرها لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر عينة الدراسة من أرباب سوق العمل.
- 3- الكشف عن اتجاهات عينة الدراسة من خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل.
- 4- توضيح مستوى رضا عينة الدراسة من الخريجات العاملات نحو مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.
- 5- التحقق من الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها.

الأهمية:

- ترجع أهمية الدراسة الحالية للاعتبارات الآتية:
- 1- إلقاء الضوء على مشكلة اجتماعية واقتصادية كبرى وهي عدم ملائمة مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل مع احتياجات سوق العمل وتضخم نسبة البطالة نتيجة لذلك.
 - 2- وضع قائمة بأهم المخرجات التعليمية الواجب توافرها لدى الخريجات لموائمة متطلبات سوق العمل.
 - 3- تقدم رصد لمستوى رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل، وآرائهم عن أهم المعارف والمهارات والسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توافرها لدى الخريجات، كما تقدم رصد لمستوى رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن وذلك لتحديد واقعي لمصدر الفجوة بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل واحتياجات سوق العمل.
 - 4- تمكن الدراسة من تحديد لمعايير الاختيار للتوظيف في سوق العمل من واقع دراسة اتجاهات الخريجات نحو سوق العمل.
 - 5- الخروج بتوصيات هامة لتطوير برنامج المسكن وإدارة المنزل بما يلائم احتياجات سوق العمل.

فروض الدراسة

تم صياغة فرض الدراسة الحالية بشكل صفري كما يلي:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها.

الأسلوب البحثي

أولاً: المصطلحات والتعاريف الإجرائية

◆ الفجوة: The Gap

– متسع بين شيين أو خلال مفاجئ في استمرارية شيء ما (عمر، 2008: 1675).

◆ مخرجات التعلم: Learning Outcomes

– يعرفها الصمادي (2015: 1) بأنها هي الوجه الآخر لأهداف النظام التعليمي، ونتائج العملية التعليمية، ولا بد لها أن تكون مناسبة للمدخلات، ومن نفس نوعها إلى حد كبير.

– وتُعرف إجرائياً: بأنها هي "المعارف والمهارات والسلوكيات تحمل المسؤولية المكتسبة التي تحدها المؤسسة التعليمية انطلاقاً من احتياجات سوق العمل منها ويجب أن تكون قابلة للتحقيق والقياس والتقييم".

◆ سوق العمل: Market Labor

– المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل (المهدي وآخرون، 2015: 30).

– يُعرف إجرائياً: بأنه هو "المكان الذي تتلاقى وتتفاعل فيه قوى العرض مع الطلب على الموارد البشرية في تخصص المسكن وإدارة المنزل وفقاً للمعارف والمهارات والسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة ويحتاجها سوق العمل فعلياً.

◆ احتياجات سوق العمل: Labor market needs

– تُعرف إجرائياً: بأنها هي "مقدار الطلب على خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل ويتأثر وفقاً للمعارف والمهارات والسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة ويحتاجها سوق العمل فعلياً".

◆ الفجوة بين مخرجات التعلم واحتياجات سوق العمل: The Gap Between Learning Outcomes and Labor market needs.

– تعرف إجرائياً: الفرق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل (المعارف والمهارات، السلوكيات تحمل المسؤولية) واحتياجات سوق العمل منها.

ثانياً: منهج الدراسة

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، والوصف هنا يقصد به وصف الظاهرة محل الدراسة وقد يكون الوصف كمي أو كيفي، كما أن الأبحاث الاجتماعية التي تبرز عن علاقة سببية بين متغيرين قد تكون بحثاً وصفاً خالصاً، أما التحليل فمتعلق بالنتائج الخاصة بفروض البحث (سلامة وآخرون، 2016: 91، 93).

ثالثاً: حدود الدراسة

– الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على عيّنين، العينة الأولى تم اختيارها بطريقة عمدية وتضمنت (20) فرد من أرباب سوق العمل بلمؤسست التي يمكن أن تعمل بها الخريجات للتخصص منها (17) هيئة حكومية، (3) هيئات خاصة، أما العينة الثانية تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة

وتضمنت (100) من خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل، وهن من حالات إجتماعية وأعمال مختلفة، (48) منهن عملات تم اختيارهن من قوائم العملات بمؤسسات (مدارس-روضات-الجامعة-دور رعاية-جمعيات خيرية-محلات ملابس)-و(52) منهن غير عملات.

- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق لأدوات البحث على العينة في الفترة الزمنية من يناير إلى مايو 2019.

- **الحدود الجغرافية:** تم التطبيق في محافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية بـ (مدارس، روضات، جمعيات خيرية، الجامعة) بالنسبة لعينة أرباب سوق العمل، أما بالنسبة لعينة الخريجات العاملات فتم التطبيق بـ (مدارس-روضات-الجامعة- دور رعاية- جمعيات خيرية- محلات ملابس)، وبالنسبة لعينة الخريجات غير العاملات فهن من منطقة الطائف وقراها.

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات الدراسة

تكونت أدوات الدراسة الحالية مما يلي:

1- استبيان خاص بأرباب سوق العمل ويتضمن: إعداد الباحثة

- أ- استمارة البيانات الأولية لأرباب سوق العمل.
- ب- استبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.
- ج- استبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل.

2- استبيان خاص بخريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل ويتضمن: إعداد الباحثة

- أ- استمارة البيانات الأولية للخريجة .
- ب- استبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل.
- ج- استبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.

1- استبيان خاص بأرباب سوق العمل:

أ- استمارة البيانات الأولية لأرباب سوق العمل :

تم إعدادها بهدف الحصول من أرباب سوق العمل على معلومات تفيد في إمكانية تحديد بعض المؤسسات التي يمكن أن تعمل بها الخريجات وهم أربعة (مدارس، روضات، جمعيات خيرية، الجامعة)، كما تم تقسيم تلك المؤسسات إلى نوعين (حكومية - خاصة).

ب- استبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل:

أعد هذا الاستبيان لتقييم مستوى رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل ، واستخدمت نتائجه للتحقق من صحة فروض الدراسة، ولبناء الاستبيان تم الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث، واشتمل الاستبيان على (33) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور (الرضا عن معارف وسمات الخريجات- الرضا عن مهارات الخريجات- الرضا عن سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل) بالتساوي كل محور (11) عبارة ، والإجابة على الاستبيان بمقياس متصل (راضى بدرجة كبيرة- راضى بدرجة متوسطة- غير راضى)، وبقياس (3-2-1) على الترتيب، وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع الدراسة ومحددة وواضحة.

** حساب صدق الاستبيان validity :

أ- **صدق المحكمين:** ويهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للهدف الذي يقيسه ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد (11) محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال العلوم التربوية ومجال الجودة التعليمية، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أي مقترحات، وتم حساب نسب الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان فتراوحت نسب تكرار اتفاق المحكمين على العبارات بين (97% إلى 100%).

ب- **صدق محتوى الاستبيان (الاتساق الداخلي):** تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (10) أفراد من أرباب سوق العمل ممن تنطبق عليهم نفس شروط العينة الأساسية، وتم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ويوضح ذلك جدول (1):

جدول (1) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من المحاور الثلاثة باستبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل ومجموع درجات المحور التابعة له.

عبارات محور الرضا عن سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل		عبارات محور الرضا عن مهارات الخريجات				عبارات محور الرضا عن معارف وسمات الخريجات			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
0.489	7	0.379	1	0.727	7	0.297	1	0.573	7
0.530	8	0.574	2	0.362	8	0.384	2	0.523	8
0.648	9	0.230	3	0.479	9	0.415	3	0.599	9
0.440	10	0.066	4	0.599	10	0.224	4	0.724	10
0.122	11	0.536	5	0.744	11	0.406	5	0.597	11
		0.635	6			0.100	6		0.599

كل القيم دالة عند 0.001

يتبين من جدول (1): وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.001) بين عبارات كل محور ومجموع درجات المحور التابعة له باستبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل بمحوره الثلاثة، وهذا يدل على أن الاستبيان صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

**** حساب ثبات الاستبيان reliability:**

لحساب معاملات الثبات لاستبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach واختبار التجزئة النصفية للاستبيان Half-Split، ويوضح ذلك جدول (2):
جدول (2) معاملات ثبات استبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.

التجزئة النصفية		معامل ألفا	معامل الثبات
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان براون		
0.851	0.759	0.854	استبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.

يتبين من جدول (2): أن قيمة معامل ألفا لاستبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل بمحاوره الثلاثة بلغت (0.854)، وهي تعتبر قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان للقياس، كما أن قيمة معاملات التجزئة النصفية (معادلة سبيرمان براون - معادلة جتمان) لعبارات الاستبيان بمحاوره الثلاثة بلغت (0.759)، على الترتيب، وهي قيم عالية بالنسبة لهذا النوع من الثبات وتؤكد على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان. وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (33) عبارة شملت ثلاثة محاور (الرضا عن معارف وسمات الخريجات - الرضا عن مهارات الخريجات - الرضا عن سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل) كل محور (11) عبارة، والإجابة على العبارات بالاختيارات التالية (راضى بدرجة كبيرة - راضى بدرجة متوسطة - غير راضى)، بتقييم (3-1) على الترتيب، وقد نصت تعليمات الاستبيان بوضع علامة (✓) أمام إجابة واحدة لكل عبارة، وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها أرباب سوق العمل وفقاً لرضاهم عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل هي (99) درجة، وأقل درجة هي (33) درجة، وعلى هذا الأساس أمكن تقسيم درجات الاستبيان بمحاوره الثلاثة إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) وفقاً لرضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل، ويوضح ذلك جدول (3):

جدول (3) تقسيم درجات الاستبيان بمحاوره الثلاثة إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) وفقاً لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.

البيان محاور الاستبيان	المستوى المنخفض بنسبة مئوية أقل من 50%	المستوى المتوسط بنسبة مئوية من 50% : 70%	المستوى المرتفع بنسبة مئوية أكبر من 70%
الرضا عن معارف وسمات الخريجات.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
الرضا عن مهارات الخريجات.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
الرضا عن سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل.	أقل من 55 درجة	من 55 : 77 درجة	78 درجة فأكثر

يتضح من جدول (3): أن الدرجة الكلية لكل محور من المحاور الثلاثة باستبيان رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 19 درجة)، و (مستوى متوسط = من 19 : 26 درجة) و (مستوى مرتفع = 27 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون كل محور من المحاور الثلاثة من (11) عبارة بمجموع درجات (33) درجة، أما الدرجة الكلية للاستبيان ككل تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 55 درجة) و (مستوى متوسط = من 55 : 77 درجة)، و (مستوى مرتفع = 78 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون الاستبيان ككل من (33) عبارة بمجموع درجات (99) درجة.

ج- استبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل:

أعد هذا الاستبيان لتحديد قائمة بأهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوب توافرها لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل، واستخدمت نتجها للتحقق من صحة فروض الدراسة، ولبناء الاستبيان تم الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث، و اشتمل الاستبيان على (33) عبارة، مقسمة على ثلاثة محاور (معارف وسمات الخريجات- مهارات الخريجات- سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل) بالتساوي كل محور (11) عبارة، والإجابة على الاستبيان بمقياس متصل (مطلوبه جداً- مطلوبه إلى حد ما - غير مطلوبه)، وبتقييم (3-2-1) على الترتيب، وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع الدراسة ومحددة وواضحة.

**** حساب صدق الاستبيان validity :**

أ- صدق المحكمين: ويهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للهدف الذي يقيسه ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد (11) محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال العلوم التربوية ومجال الجودة التعليمية، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أي مقترحات، وتم حساب نسب الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان فتراوحت نسب تكرار اتفاق المحكمين على العبارات بين (93.1% إلى 100%).

ب- صدق محتوى الاستبيان (الاتساق الداخلي): تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (10) أفراد من أرباب سوق العمل ممن تنطبق عليهم نفس شروط العينة الأساسية، وتم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ويوضح ذلك جدول (4):

جدول (4) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من المحاور الثلاثة باستبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل ومجموع درجات المحور التابعة له.

عبارات محور أهم المعارف والسمات لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل			عبارات محور أهم المهارات لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل			عبارات محور أهم للمعرف والسمات لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل		
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
0.583	7	0.269	1	0.333	7	0.008	1	0.164
0.474	8	0.441	2	0.604	8	0.003	2	0.785
0.713	9	0.294	3	0.361	9	0.090	3	0.661
0.500	10	0.603	4	0.503	10	0.497	4	0.385
0.221	11	0.071	5	0.423	11	0.325	5	0.721
		0.547	6			0.401	6	0.218

كل القيم دالة عند 0.001

يتبين من جدول (4): وجود علاقات إرتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.001) بين عبارات كل محور ومجموع درجات المحور التابعة له باستبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل بمحاوره الثلاثة، وهذا يدل على أن الاستبيان صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

**** حساب ثبات الاستبيان reliability :**

لحساب معاملات الثبات لاستبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach واختبار التجزئة النصفية للاستبيان Half-Split، ويوضح ذلك جدول (5):

جدول (5) معاملات ثبات استبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل.

التجزئة النصفية		معامل ألفا	معامل الثبات	الاستبيان
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان براون			
0.845	0.790	0.762		أهم المعارف والمهارات والسمات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل.

ينين من جدول (5): أن قيمة معامل ألفا لاستبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل بمحوره الثلاثة بلغت (0.762)، وهي تعتبر قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان للقياس، كما أن قيمة معاملات التجزئة النصفية (معادلة سبيرمان براون- معادلة جتمان) لعبارات الاستبيان بمحوره الثلاثة بلغت (0.790)، وعلى الترتيب، وهي قيم عالية بالنسبة لهذا النوع من التبت وتؤكد على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان. وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (33) عبارة مقسمة إلى ثلاثة محاور (معارف وسمات الخريجات- مهارات الخريجات- سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل) كل محور (11) عبارة، والإجابة على العبارات بالاختيارات التالية (مطلوبة جداً- مطلوبة إلى حد ما - غير مطلوبة)، بتقييم (3-2-1) علي الترتيب، وقد نصت تعليمات الاستبيان بوضع علامة (✓) أمام إجابة واحدة لكل عبارة، وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها أرباب سوق العمل وفقاً لوجهه نظرهم في أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف هي (99) درجة، وأقل درجة هي (33) درجة، وعلى هذا الأساس أمكن تقسيم درجات الاستبيان بمحوره الثلاثة إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) وفقاً لأهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوب توافرها لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل، و يوضح ذلك جدول (6):

جدول (6) تقسيم درجات الاستبيان بمحوره الثلاثة إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) وفقاً لأهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوب لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل.

البيان محاور الاستبيان	المستوى المنخفض بنسبة مئوية أقل من 50%	المستوى المتوسط بنسبة مئوية من 50 إلى 70%	المستوى المرتفع بنسبة مئوية أكبر من 70%
عبارات محور أهم المعارف والسمات لدى الخريجات من وجهة نظر أرباب سوق العمل.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
عبارات محور أهم المهارات لدى الخريجات من وجهة نظر أرباب سوق العمل.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
عبارات محور أهم سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل.	أقل من 19 درجة	من 19 : 26 درجة	27 درجة فأكثر
أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوبة لدى الخريجات من وجهة نظر أرباب سوق العمل.	أقل من 55 درجة	من 55 : 77 درجة	78 درجة فأكثر

يتضح من جدول (6): أن الدرجة الكلية لكل محور من المحاور الثلاثة باستبيان أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 19 درجة)، و (مستوى متوسط = من 19 : 26 درجة)، و (مستوى مرتفع = 27 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون كل محور من المحاور الثلاثة من (11) عبارة بمجموع درجات (33) درجة، أما الدرجة الكلية للاستبيان ككل تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 55 درجة)، و (مستوى متوسط = من 55 : 77 درجة)، و (مستوى مرتفع = 78 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون الاستبيان ككل من (33) عبارة بمجموع درجات (99) درجة.

2- استبيان خاص بخريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل:

أ- استمارة البيانات الأولية للخريجة:

تم إعدادها بهدف الحصول على معلومات تفيد في إمكانية تحديد خصائص العينة، واشتملت على:

- العمر: تم تقسيمه إلى خمسة فئات (من 22 سنة وحتى أقل من 30 سنة)، (من 30 سنة وحتى أقل من 35 سنة)، (من 35 سنة وحتى أقل من 40 سنة)، (من 40 سنة وحتى أقل من 45 سنة)، (من 45 سنة فأكثر).
- الحالة الاجتماعية: تم تقسيمها إلى أربعة حالات (متزوجة- غير متزوجة -مطلقة-أرملة).
- نوع الوظيفة: تم تقسيمه إلى خمسة أنواع (مهن تخصصية، مهن إدارية، أعمال حرة، لا أعمال وأبحاث عن فرصة عمل، لا أعمال ولا أبحاث عن فرصة عمل).

- مدي تعلق الوظيفة بمجال التخصص الدراسي (للخريجات العاملات فقط): تم تقسيم الاختيارات إلى (نعم، إلى حد ما ، لا).
- طريقة الحصول على الوظيفة (للخريجات العاملات فقط): تم تقسيمها إلى خمسة طرق وهي من خلال (مكتب التوظيف، الجامعة، مرجعية شخصية، شركة توظيف، التقديم المباشر لجهة العمل).
- مدي صعوبة الحصول على الوظيفة (للخريجات العاملات فقط): تم تقسيمها إلى أربعة اختيارات (صعب جداً، صعب، صعب إلى حد ما، سهل).
- الوظيفة من ضمن اختيارات كانت في طموح الخريجة (للخريجات العاملات فقط): تم تقسيم الاختيارات إلى (نعم، إلى حد ما ، لا).
- فترة الانتظار إلى الحصول على الوظيفة: تم تقسيمها إلى أربعة فئات (أقل من سنة- من سنة وحتى أقل من 5 سنوات- من 5 وحتى أقل من 10 سنوات - من 10 سنوات فأكثر).
- نكر الأسباب التي أدت إلى التأخر في الحصول على الوظيفة من وجهة نظر الخريجات: وتم وضع (9) اختيارات للخريجات وهي (التخصص غير مطلوب، عدم رغبة أهلي أو زوجي، ليس لدى واسطة، مهاراتي محدودة، لم أجتهد في البحث عن وظيفة، عدم إجادة اللغة الإنجليزية، عدم توفر الخبرة، عدم إجادة الكمبيوتر، لا أعرف) كما ترك لهم أسباب أخرى تذكر.

ب- استبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن و إدارة المنزل نحو سوق العمل:

أعد هذا الاستبيان لتحديد اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل، واستخدمت نتائجه للتحقق من صحة فروض الدراسة، ولبناء الاستبيان تم الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث، واشتمل الاستبيان على (36) عبارة، مقسمة على ثلاثة محاور (معيير الاختيار في سوق العمل- نوع الوظيفة والتوظيف- مخرجات التعلم لسوق العمل) بالتساوي كل محور (12) عبارة، و قد روعي عند صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع الدراسة ومحددة وواضحة، والإجابة على الاستبيان بمقياس متصل (موافقة/موافقة إلى حد ما/غير موافقة)، بتقييم (1-3) للعبارات موجبة الاتجاه، و(1-3) للعبارات سالبة الاتجاه.

** حساب صدق الاستبيان validity :

أ- صدق المحكمين: ويهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للهدف الذي يقبسه وتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد(11) محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال العلوم التربوية ومجال الجودة التعليمية، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أي مقترحات، وتم حساب نسب الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان فتراوحت نسب تكرار اتفاق المحكمين على العبارات بين (95.1% إلى 100%).

ب- صدق محتوى الاستبيان (الاتساق الداخلي): تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (30) خريجة من تخصص المسكن وإدارة المنزل ممن تنطبق عليهم نفس شروط العينة الأساسية، وتم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ويوضح ذلك جدول (7):

جدول (7) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من المحاور الثلاثة باستبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن و إدارة المنزل نحو سوق العمل ومجموع درجات المحور التابعة له.

عبارات محور اتجاه الخريجات نحو معايير الاختيار في سوق العمل			عبارات محور اتجاه الخريجات نحو نوع الوظيفة والتوظيف			عبارات محور اتجاه الخريجات نحو مخرجات التعلم لسوق العمل		
م	معامل الارتباط	م	م	معامل الارتباط	م	م	معامل الارتباط	م
1	0.492	7	1	0.229	7	1	0.257	7
2	0.179	8	2	0.416	8	2	0.433	8
3	0.463	9	3	0.334	9	3	0.583	9
4	0.571	1	4	0.184	1	4	0.653	1
5	0.265	1	5	0.506	1	5	0.580	1
6	0.516	1	6	0.481	1	6	0.448	1
		2			2			2

كل القيم دالة عند 0.001

يتبين من جدول (7): وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.001) بين عبارات كل محور ومجموع درجات المحور التابعة له باستبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل بمحوره الثلاثة، وهذا يدل على أن الاستبيان صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

** حساب ثبات الاستبيان reliability :

لحساب معاملات الثبات لاستبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ-Alpha Cronbach واختبار التجزئة النصفية للاستبيان Half-Split، ويوضح ذلك جدول (8):

جدول (8) معاملات ثبات استبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل.

التجزئة النصفية		معامل ألفا	معامل	الثبات
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان براون			
0.851	0.933	0.959		الاستبيان
اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل.				

يتبين من جدول (8): أن قيمة معامل ألفا لاستبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل بمحاوره الثلاثة بلغت (0.959)، وهي تعتبر قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان للقياس، كما أن قيمة معاملات التجزئة النصفية (معادلة سبيرمان براون ومعادلة جتمان) لعبارات الاستبيان بمحاوره الثلاثة بلغت (0.933، 0.851) على الترتيب، وهي قيم عالية بالنسبة لهذا النوع من الثبات وتؤكد على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (36) عبارة شملت ثلاثة محاور (معايير الاختيار في سوق العمل- نوع الوظيفة والتوظيف- مخرجات التعلم لسوق العمل) كل محور (12) عبارة، وبلغ عدد العبارات الموجبة (7) عبارة والعبارات السالبة (29) عبارة، والإجابة على العبارات بالاختيارات التالية (موافقة- موافقة إلى حد ما- غير موافقة) على مقياس متصل (1-2-3) للعبارات موجبة الاتجاه، و(1-2-3) للعبارات سالبة الاتجاه، وقد نصت تعليمات الاستبيان بوضع علامة (✓) أمام إجابة واحدة لكل عبارة، وبذلك تكون أعلى درجة تحصل عليها الخريجات وفقاً لأنواع اتجاهاتهن نحو سوق العمل هي (108) درجة، وأقل درجة هي (36) درجة، وعلى هذا الأساس أمكن تقسيم درجات الاستبيان بمحاوره الثلاثة إلى ثلاثة أنواع (موجب- محايد- سلبي) وفقاً لاتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل، ويوضح ذلك جدول (9):

جدول (9) تقسيم درجات الاستبيان بمحاوره الثلاثة إلى ثلاث أنواع (سالِب- محايد- موجب) وفقاً لاتجاهات أفراد عينة الدراسة من خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل.

البيان	اتجاه سالب	اتجاه محايد	اتجاه موجب
محاور الاستبيان	بنسبة مئوية أقل من 50%	بنسبة مئوية من 50% إلى 70%	بنسبة مئوية أكبر من 70%
اتجاه الخريجات نحو معايير الاختيار في سوق العمل	أقل من 20 درجة	من 20 : 28 درجة	29 درجة فأكثر
اتجاه الخريجات نحو نوع الوظيفة والتوظيف	أقل من 20 درجة	من 20 : 28 درجة	29 درجة فأكثر
اتجاه الخريجات نحو مخرجات التعلم لسوق العمل	أقل من 20 درجة	من 20 : 28 درجة	29 درجة فأكثر
الاتجاه نحو سوق العمل	أقل من 60 درجة	من 60 : 84 درجة	85 درجة فأكثر

يتضح من جدول (9): أن الدرجة الكلية لكل محور من المحاور الثلاثة باستبيان اتجاهات خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل نحو سوق العمل تم تصنيفها إلى ثلاث أنواع من الاتجاهات وهي (اتجاه سالب= أقل من 20 درجة)، و(اتجاه محايد = من 20 : 28 درجة) و(اتجاه موجب = 29 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون كل محور من المحاور الثلاثة من (12) عبارة بمجموع درجات (36) درجة، أما الدرجة الكلية للاستبيان ككل تم تصنيفها إلى ثلاث أنواع من الاتجاهات وهي (اتجاه سالب= أقل من 60 درجة)، و(اتجاه محايد = من 60 : 84 درجة)، و(اتجاه موجب = 85 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون الاستبيان ككل من (36) عبارة بمجموع درجات (108) درجة.

ج- استبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن:

أعد هذا الاستبيان لتقييم مستوى رضا خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن، واستخدمت نتائجها للتحقق من صحة فروض الدراسة، ولبناء الاستبيان تم الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث، واشتمل الاستبيان على (39) عبارة، مقسمة على ثلاثة محاور (رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المعرفية - رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المهاريّة- رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية) بالتسوية كل محور (13) عبارة، وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع الدراسة ومحددة وواضحة، والإجابة على الاستبيان بمقياس متصل (ينطبق- إلى حد ما ينطبق- لا ينطبق)، بتقييم (1-2-3) للعبارات التي جميعها موجبة الاتجاه.

** حساب صدق الاستبيان validity :

أ- صدق المحكمين: ويهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للهدف الذي يقيسه ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد (11) محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال العلوم التربوية ومجال الجودة التعليمية، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى منسوبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أي مقترحات، وتم حساب نسب الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان فتراوحت نسب تكرار اتفاق المحكمين على العبارات بين (85.3% إلى 100%).

ب- صدق محتوى الاستبيان (الاتساق الداخلي): تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (25) خريجة من تخصص المسكن وإدارة المنزل ممن تنطبق عليهم نفس شروط العينة الأساسية، وتم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ويوضح ذلك جدول (10):

جدول (10) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من المحاور الثلاثة باستبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن ومجموع درجات المحور التابعة له.

عبارات محور رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية		عبارات محور رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المهنية				عبارات محور رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المعرفية			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
0.772	8	0.496	1	0.160	8	0.897	1	0.398	8
0.731	9	0.952	2	0.281	9	0.714	2	0.531	9
0.770	1	0.649	3	0.853	1	0.402	3	0.462	1
	0				0				0
0.809	1	0.765	4	0.219	1	0.864	4	0.822	1
	1				1				1
0.653	1	0.800	5	0.639	1	0.810	5	0.670	1
	2				2				2
0.740	1	0.716	6	0.435	1	0.462	6	0.409	1
	3				3				3
		0.888	7			0.850	7		0.553
									7

كل القيم دالة عند 0.001

يتبين من جدول (10): وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.001) بين عبارات كل محور ومجموع درجات المحور التابعة له باستبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن بمحورة الثلاثة، وهذا يدل على أن الاستبيان صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

**** حساب ثبات الاستبيان reliability :**

لحساب معاملات الثبات لاستبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ -Cronbach واختبار التجزئة النصفية للاستبيان Half-Split، ويوضح ذلك جدول (11):

جدول (11) معاملات ثبات استبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.

التجزئة النصفية		معامل ألفا	معامل الثبات
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان براون		
0.731	0.740	0.926	رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن

يتبين من جدول (11): أن قيمة معامل ألفا لاستبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن بمحوره الثلاثة بلغت (0.926)، وهي تعتبر قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان للقياس، كما أن قيمة معاملات التجزئة النصفية (معادلة سبيرمان براون- معادلة جتمان) لعبارات الاستبيان بمحوره الثلاثة بلغت (0.731، 0.740) على الترتيب، وهي قيم عالية بالنسبة لهذا النوع من الثبات وتؤكد على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (39) عبارة شملت ثلاثة محاور (رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المعرفية - رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المهنية- رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية) كل محور (13) عبارة وجميعها موجبة الاتجاه، والإجابة على العبارات بالاختيارات التالية (ينطبق-إلى حد ما ينطبق-لا ينطبق) على مقياس متصل (1-2-3) لجميع عبارات الاستبيان. وقد نصت تعليمات الاستبيان بوضع علامة (✓) أمام إجابة واحدة لكل عبارة، وبذلك تكون أعلى درجة تحصل عليها الخريجات العاملات وفقاً لمستوي رضاهن عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن هي (117) درجة، وأقل درجة هي (39) درجة، وعلى هذا الأسس يمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) وفقاً لرضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن، ويوضح ذلك جدول (12):

جدول (12) تقسيم درجات الاستبيان بمحوره الثلاثة إلى ثلاث مستويات (منخفض – متوسط – مرتفع) وفقاً لرضا أفراد عينة الدراسة من الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.

المستوى المرتفع بنسبة مئوية أكبر من 70%	المستوى المتوسط بنسبة مئوية من 50 : 70%	المستوى المنخفض بنسبة مئوية أقل من 50%	البيان محاور الاستبيان
31 درجة فأكثر	من 22 : 30 درجة	أقل من 22 درجة	رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المعرفية.
31 درجة فأكثر	من 22 : 30 درجة	أقل من 22 درجة	رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المهنية.
31 درجة فأكثر	من 22 : 30 درجة	أقل من 22 درجة	رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية.
92 درجة فأكثر	من 65 : 91 درجة	أقل من 65 درجة	رضا الخريجات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.

يتضح من جدول (12): أن الدرجة الكلية لكل محور من المحاور الثلاثة باستبيان رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 22 درجة)، و (مستوى متوسط = من 22 : 30 درجة) و (مستوى مرتفع = 31 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون كل محور من المحاور الثلاثة من (13) عبارة بمجموع درجات (39) درجة، أما الدرجة الكلية للاستبيان ككل تم تصنيفها إلى ثلاث مستويات وهي (مستوى منخفض = أقل من 65 درجة) و (مستوى متوسط = من 65 : 91 درجة) و (مستوى مرتفع = 92 درجة فأكثر)؛ حيث يتكون الاستبيان ككل من (39) عبارة بمجموع درجات (117) درجة.

خامساً: أسلوب جمع وتحليل البيانات

تم الحصول على البيانات عن طريق استخدام الاستبيان الذي تم استيفؤه بالمقابلة الشخصية لأرباب سوق العمل والخريجات لتخصص المسكن وإدارة المنزل (العاملات وغير العاملات)، وتم توزيع (30) استمارة على أرباب سوق العمل و (111) استمارة على الخريجات، وتم استلام (20) استمارة من أرباب سوق العمل و (105) استمارة من الخريجات، وتم مراجعتها للتأكد من استيفائها بدقة، واستبعد (5) استمارات للخريجات لعدم اكتمال تعبئتها، وبذلك أصبح العدد النهائي (20) استمارة لأرباب سوق العمل و (100) استمارة للخريجات ككل (عاملات وغير عاملات) تم تفرغها على برنامج الإكسيل ومراجعتها.

سادساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج Statistical Package for Social Sciences (Spss.) لتحليل النتائج، حيث تم ترميز وتفرغ البيانات وإدخالها على الحاسب ومراجعتها من أجل ضمان صحة النتائج ودقتها، وفيما يلي الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- 1- حساب معاملات الارتباط بين عبارات كل محور ومجموع درجات المحور الثلاثة له لحساب صدق محتوى الاستبيان.
- 2- معامل ألفا كرونباخ، واختبار التجزئة النصفية لحساب ثبات أدوات الدراسة.
- 3- حساب الأعداد والنسب المئوية والمتوسط المرجح والأوزان النسبية وفقاً لاستجابات عينتي الدراسة من أرباب سوق العمل والخريجات على الاستبيان الخاص بكل عينة.
- 4- اختبار (T test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل واحتياجات سوق العمل منها.

نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: نتائج وصف العينة

فيما يلي وصف لعينتي الدراسة الميدانية وبلغت (20) من أرباب سوق العمل تم اختيارهم بطريقة عمدية، و (100) من خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من منطقة وجامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، ويوضح ذلك الجداول من (13) إلى (23).

أ: وصف عينة الدراسة من أرباب سوق العمل :

1- المؤسسات التي يعمل بها أرباب سوق العمل:
جدول (13) التوزيع النسبي لعينة أرباب سوق العمل وفقاً للمؤسسة التي يعملوا بها (ن = 20).

م	المؤسسات	العدد	النسبة المئوية
1	مدارس.	16	80
2	روضات.	1	5
3	جمعيات خيرية.	2	10
4	الجامعة.	1	5
	المجموع	20	100

يتبين من جدول (13): أن أعلى نسبة من عينة أرباب سوق العمل وبلغت (80%) مأخوذة من (المدارس) ، بينما أقل نسبة من العينة وبلغت (5%) مأخوذة من كلٍّ من (الروضات ، الجامعة).

2- نوع المؤسسة:

جدول (14) التوزيع النسبي لعينة أرباب سوق العمل وفقاً لنوع المؤسسة (ن = 20).

م	نوع المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
1	حكومية .	17	85
2	خاصة.	3	15
	المجموع	20	100

يتبين من جدول (14): أن أعلى نسبة من عينة أرباب سوق العمل وبلغت (85%) مأخوذة من مؤسسات (حكومية) ، بينما أقل نسبة من العينة وبلغت (15%) مأخوذة من مؤسسات (خاصة).

ب : وصف عينة الدراسة من الخريجات لتخصص المسكن وإدارة المنزل:

1- العمر :

جدول (15) التوزيع النسبي لعينة الخريجات وفقاً لأعمارهن (ن=100).

م	فئات العمر	العدد	النسبة المئوية
1	من 22 وحتى أقل من 30 سنة.	60	60
2	من 30 وحتى أقل من 35 سنة.	33	33
3	من 35 وحتى أقل من 40 سنة.	4	4
4	من 40 وحتى أقل من 45 سنة.	2	2
5	من 45 سنة فأكثر.	1	1
	المجموع	100	100

يتبين من جدول (15) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات وبلغت (60%) أعمارهن (من 22 وحتى أقل من 30 سنة) ، بينما بلغت أقل نسبة منهن (1%) وهي للاتي أعمارهن (من 45 سنة فأكثر).

2- الحالة الاجتماعية :

جدول (16) التوزيع النسبي لعينة الخريجات وفقاً لحالتهن الاجتماعية (ن=100).

م	الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
1	متزوجة.	26	26
2	غير متزوجة.	62	62
3	مطلقة.	10	10
4	أرملة.	2	2
	المجموع	100	100

يتبين من جدول (16) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات وبلغت (62%) غير متزوجات ، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (2%) أرامل .

3- نوع الوظيفة :

جدول (17) التوزيع النسبي لعينة الخريجات وفقاً لنوع الوظيفة (ن=100).

م	نوع الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
1	مهن تخصصية.	12	12
2	مهن إدارية.	16	16
3	أعمال حرة.	20	20
4	لا أعمل وأبحث عن فرصة عمل.	46	46
5	لا أعمل ولا أبحث عن فرصة عمل.	6	6
	المجموع	100	100

يتبين من جدول (17) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات وبلغت (46%) (لا تعملن وتبحثن عن فرصة عمل)، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (6%) (لا تعملن ولا تبحثن عن فرصة عمل).

4- مدى تعلق وظيفة الخريجات (العاملات فقط) بمجال التخصص الدراسي:

جدول (18) التوزيع النسبي لعينة الخريجات العاملات وفقاً لمدى تعلق وظنهن بمجال التخصص الدراسي (ن=48).

م	مدى تعلق الوظيفة بمجال التخصص الدراسي	العدد	النسبة المئوية
1	نعم	37	77.1
2	إلى حد ما	7	14.6
3	لا	4	8.3
	المجموع	48	100

يتبين من جدول (18) : أن أعلى نسبة وبلغت (77.1%) من عينة الخريجات (العاملات فقط) تعملن بوظائف في نفس مجال تخصصهن الدراسي، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (8.3%) تعملن بوظائف ليست في نفس مجال تخصصهن الدراسي.

5- طريقة حصول الخريجات (العاملات فقط) على الوظيفة:

جدول (19) التوزيع النسبي لعينة الخريجات العاملات وفقاً لطريقة حصولهن على الوظيفة (ن=48).

م	طريقة الحصول على الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
1	من خلال مكتب التوظيف .	10	20.8
2	من خلال الجامعة .	2	4.2
3	من خلال مرجعية شخصية.	20	41.7
4	من خلال شركة توظيف.	-	-
5	من خلال التقديم المباشر لجهة العمل.	16	33.3
	المجموع	48	100

يتبين من جدول (19) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات (العاملات) وبلغت(41.7%) حصلن على وظائفهن من خلال مرجعية شخصية ، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (4.2%) حصلن على وظائفهن من خلال الجامعة ، وذلك دلالة على قلة تواصل قسم المسكن وإدارة المنزل مع سوق العمل و ضلله دورة في توظيف الخريجات وتحقيق معيار المشاركة المجتمعية، في حين لم يستخدم أى من الخريجات (العاملات) شركات التوظيف كوسيلة لحصولهن على الوظائف وذلك يتضح من نسبتهن التي بلغت(صفر%).

6- مدى صعوبة حصول الخريجات (العاملات فقط) على الوظيفة بعد تخرجهن:

جدول (20) التوزيع النسبي لعينة الخريجات العاملات وفقاً لمدى صعوبة حصولهن على الوظيفة (ن=48).

م	مدى صعوبة الحصول على الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
1	صعب جدا .	7	14.6
2	صعب .	-	-
3	صعب إلى حد ما .	16	33.3
4	سهل .	25	52.1
	المجموع	48	100

يتبين من جدول (20) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات (العملات) وبلغت (52.1%) حصلن على وظائفهن (بسهولة)، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (صفر%) حصلن على وظائفهن (بصعوبة)، مع العلم أنه يوجد نسبة وبلغت (33.3%) من الخريجات العملات واجهن صعوبة إلى حد ما في الحصول على الوظيفة.

7- الوظيفة من ضمن اختيارات كانت في طموح الخريجات (العملات فقط) :

جدول (21) لتوزيع النسبي لعينة الخريجات العملات وفقاً لآثار كانت الوظيفة من ضمن اختيارات كنت في طموحهن (ن=48).

م	الوظيفة من ضمن اختيارات كنت في طموح الخريجات(العملات)	العدد	النسبة المئوية
1	نعم.	27	56.3
2	إلى حد ما.	11	22.9
3	لا.	10	20.8
	المجموع	48	100

يتبين من جدول (21) : أن أعلى نسبة من عينة الخريجات (العملات) حصلن على وظائفهن وكانت من ضمن اختيارات في طموحهن حيث بلغت نسبتهن (56.3%)، بينما أقل نسبة منهن حصلن على وظائفهن ولكن لم تكن من ضمن اختيارات كانت في طموحهن حيث بلغت نسبتهن (20.8%).

8- فترة انتظار الخريجات إلى الحصول على الوظيفة :

جدول (22) لتوزيع النسبي لعينة الخريجات وفقاً لفترة انتظارهن إلى الحصول على الوظيفة (ن=100).

م	فترة الانتظار	العدد	النسبة المئوية
1	أقل من سنة.	27	27
2	من سنة وحتى أقل من 5 سنوات.	44	44
3	من 5 وحتى أقل من 10 سنوات.	20	20
4	من 10 سنوات فأكثر.	9	9
	المجموع	100	100

يتبين من جدول (22) : أن أعلى نسبة وبلغت (44%) من الخريجات انتظرن دون عمل حتى حصولهن على الوظيفة لمدة (من سنة وحتى أقل من 5 سنوات) ، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (9%) انتظرن دون عمل حتى حصولهن على الوظيفة لمدة (من 10 سنوات فأكثر).

9- الأسباب من وجهة نظر الخريجات التي أدت إلى التأخر في الحصول على الوظيفة :

جدول (23) لتوزيع النسبي لعينة الخريجات وفقاً لأسباب تأخرهن في الحصول على الوظيفة (ن=100).

م	أسباب التأخر في الحصول على الوظيفة	العدد	النسبة المئوية	الترتيب
1	التخصص غير مطلوب.	30	30	1
2	عدم رغبة أهلي أو زوجي.	6	6	8
3	ليس لدي واسطة.	25	25	2
4	مهاراتي محدودة.	7	7	7
5	لم اجتهد في البحث عن وظيفة.	3	3	9
6	عدم إجادة اللغة الإنجليزية.	16	16	3
7	عدم توفر الخبرة.	15	15	4
8	عدم إجادة الكمبيوتر.	11	11	5
9	لا أعرف.	8	8	6
10	أسباب أخرى.	3	3	9

يتبين من جدول (23) : أن أعلى نسبة وبلغت (30%) من عينة الخريجات اتفقن على أن من أكثر الأسباب التي أدت إلى تأخرهن في الحصول على الوظيفة أن (التخصص غير مطلوب)، بينما أقل نسبة منهن وبلغت (3%) اتفقن على أنهن (لم يجتهدن في البحث عن وظيفة) كسبب من الأسباب التي أدت إلى تأخرهن في الحصول على الوظيفة ، كما تكررت نسبة (3%) من عينة الخريجات أسباب أخرى لتأخرهن في الحصول على الوظيفة وهي (الزواج والإنجاب وعدم وجود الوقت لديها - العادات والتقاليد - لديها شروط معينة بلوظيفة)، وتفسر الباحثة نكر الخريجات لعدم وجود طلب على التخصص في ضوء النتائج الوصفية لعينة بجدول (16) حيث اتضح أن أعلى نسبة من عينة الخريجات وبلغت (62%) غير متزوجات وبالتالي ليست لديهن القدرة على الخروج للعمل خارج نطاق المحافظة طبقاً للعادات والتقاليد لبعض الأسر بالمجتمع السعودي دون أن تكون متزوجة ، كما أن المسافات كبيرة بين المناطق وبعضها مما يمنع معظم أهلي الفتيات من السفر بهن للعمل خشية الحوادث، كما أنه يصعب انتقال أفراد العائلة مع القارة وترك أعمالهم ، مع العلم أن منطقة الطائف لم يعد بها وظائف شاغرة لهذا النوع من التخصص نتيجة للاكتفاء.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من العجلة (2012)، التريكي والنقرط (2013)، و (2014) *Elasrag* الذين أكدوا ارتفاع نسبة البطالة من الإنث بدول الخليج، وأن من أسباب تندي مشركة المرأة في سوق العمل هو تفرغها المنزل في حلة إنا ككت متروجة، بينما في حلة إنا ككت القاة غير متروجة فعدم جدية البحث عن الوظيفة والعدالت والتقاليد تمنعها من السفر للعمل خراج بلدتها إلا بعد تزوجها للحفاظ عليها، كما تتفق مع دراسة كل من العجلة (2012)، (2013) *Hensvik & Skans*، و *عمر (2014)* حيث أشلوا إلى أن الوساطة لها تأثير على التوظيف للخريجين، وأن التقاليد لبعض المجتمعات يمكن أن تمنع المرأة من العمل، وتتفق تلك النتيجة أيضاً مع دراسة كل من (2014) *Kobayashi, et al Bejakovic & Mrnjavac* (2014)، و *اليقوي (2017)* حيث استنتجوا أن من أسباب ارتفاع معدل البطالة محدودة المهارات لدى الخريجين وتأثير العوامل الديموغرافية، ودراسة كل من (2014) *Klosters*، و (2016) *Dorner* الذين اكتشفوا أن المهارات المحدودة للخريجين من أسباب قلة التوظيف، ودراسة كل من التريكي والنقرط (2013)، (البيغري (2014)، (2014) *Elasrag*، *بوزر (2014)*، و *الحسيني (2016)* حيث أوضحوا أن من أسباب انتشار البطالة هو قصور المخرجات المهنية لدى الخريجين بالاستياء من العمل اليدوي، ودراسة كل من التريكي والنقرط (2013)، و *أحمد (2014)*، و *بفضل والغمدى (2015)* حيث توصلوا إلى أن من أسباب البطالة وجود بعض العوامل الاجتماعية المؤثرة على الخريجين، ووجود شروط معينة لديهم في الوظيفة التي يبحثون عنها، وأن هناك كفاءات يحتاجها سوق العمل تشمل على كفاءات مهنية واجتماعية ومنهجية وريادة إدارية وإجادة اللغة الإنجليزية وتقنية المعلومات، ودراسة كل من *Earle & Analyst (2010)*، *أحمد (2014)*، *عمر (2014)*، *Palma, et al (2014)*، *Noland (2017)*، و *Mareckova & Pohlmeier (2017)* حيث استنتجوا أن الخبرة السابقة والوساطة وتوفر المهارات المطلوبة وإجادة اللغة الإنجليزية والكمبيوتر ترتبط إيجابياً بالتوظيف، ودراسة كل من *أمين (2012)* و *يوسف وحسنين (2014)* حيث وجدوا أن من أسباب القصور في مخرجات التعلم هو انخفاض مهارات الخريجين في الحلب الآلي والإنترنت، ودراسة كل من *Korka (2010)*، *Stanciu & Banciu (2012)*، *Diaconu (2014)*، و *Marekova & Pohlmeier (2017)* حيث تبيّنوا أن هناك قصور في المهارات لدى الخريجين.

ثانياً: نتائج الدراسة في ضوء الاستجابات على أدوات الدراسة
ويوضح ذلك الجداول من (24) إلى (39).

1- التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل وفقاً لرضا عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل:
جدول (24) التوزيع النسبي وفقاً لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل عن محور معارف وسمات الخريجات (ن=20).

م	البيان	راضي		غير راضي		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	العدد	%			
1	المعارف النظرية الأساسية .	17	85%	2	10%	2.80	93.3	1
2	المعارف التطبيقية .	15	75%	5	25%	2.75	91.7	2
3	إجادة اللغة الإنجليزية كتابة وتحديث.	12	60%	2	10%	2.30	76.7	7
4	الذكاء.	14	70%	5	25%	2.65	88.3	3
5	المعلومات العامة والثقافة.	14	70%	5	25%	2.65	88.3	3
6	الإبداع و الابتكار.	14	70%	4	20%	2.60	86.7	4
7	تحدي المعوقات أثناء أداء العمل (المرونة أو التكيف).	14	70%	5	25%	2.65	88.3	3
8	إبرك لعلاقت (التوقع- القدرة على التصور والتخيل - ييلخ).	13	65%	6	30%	2.60	86.7	4
9	الطموح والحماس .	12	60%	7	35%	2.55	85	5
10	الحكم على الأمور .	4	20%	11	55%	1.95	65	8
11	الانبساطية و اتساع الأفق .	11	55%	5	25%	2.35	78.3	6

يتبين من جدول (24): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل في محور معارف وسمات الخريجات جاءت لـ (المعارف النظرية الأساسية لدى الخريجات) بنسبة (85%) ومتوسط مرجح (2.80) ووزن نسبي (93.3)، بينما جاءت (الحكم على الأمور لدى الخريجات) في المرتبة الأخيرة وفقاً لرضا أرباب سوق العمل أي حصلت على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل حيث بلغت (20%) ومتوسط مرجح (1.95) ووزن نسبي (65)، وهذا يعني أن ما اكتسبته الخريجات من معارف نظرية أساسية خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد حصل على أعلى نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل في محور معارف وسمات الخريجات؛ أي أن ما يتضمنه برنامج المسكن وإدارة المنزل من معارف نظرية هي بالفعل مناسبة وكافية لتأهيل الخريجات لسوق العمل، بينما (الحكم على الأمور) من المعارف والسمات الخاصة بالخريجات التي حصلت على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل وتفسر الباحثة ذلك في ضوء أن الحكم على الأمور كسمة مطلوبة لدى الخريجات للوظيفة تتحقق وتكتسب بممارسة العمل الفعلي والخبرة في العمل والتدريب الميداني ولا تعتمد على المعارف النظرية فقط، ولكن الخطة الدراسية للبرنامج لا تحتوي على مقرر التدريب الميداني وذلك يعد قصور في الخطة الدراسية.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من *Korka (2010)*، *Stanciu & Banciu (2012)*، *Diaconu (2014)* و *Mareckova & Pohlmeier (2017)* حيث وجدوا ارتفاعاً في مستوى المعارف النظرية لدى الخريجين أكثر من المهارة، كما

تتفق مع دراسة كل من أمين (2012)، حسين (2012)، التريكي والنقراط (2013)، وأحمد (2014) حيث أشاروا إلى أن من السمات المطلوبة التي يحتاجها سوق العمل هي سمات شخصية ومهنية ومنهجية وسمات ذهنية ومنها سمة الحكم على الأمور. بينما تختلف تلك النتيجة مع دراسة كل من المولى (2012)، أمين (2012)، Diaconu (2014)، و Kobayashi, et al (2014) حيث وجدوا احتياج لتحسين الأساس النظري بمخرجات التعلم لدى الخريجين لتحقيق متطلبات سوق العمل.

جدول (25) التوزيع النسبي وفقاً لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل عن محور مهارات الخريجات (ن=20).

م	البيان	راضى بدرجة كبيرة		راضى بدرجة متوسطة		غير راضى		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	مهارة البحث العلمي و التحليل .	12	60	7	35	1	5	2.55	85	3
2	مهارة التخطيط والتنظيم للعمل .	8	40	11	55	1	5	2.35	78.3	7
3	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات واتخاذ القرارات.	11	55	8	40	1	5	2.50	83.3	4
4	مهارة التعامل مع الآخرين (اللباقة - حسن الاستماع - التعاون - ... الخ) .	11	55	6	30	3	15	2.40	80	6
5	مهارة استخدام تكنولوجيا المعلومات .	12	60	5	25	3	15	2.45	81.7	5
6	مهارة العمل ضمن فريق .	18	90	2	10	-	-	2.90	96.7	1
7	مهارة الاتصال الكتابي (كتابة التقارير المطلوبة بشكل واضح) .	12	60	5	25	3	15	2.45	81.7	5
8	مهارة إدارة الوقت .	9	45	8	40	3	15	2.30	76.7	8
9	مهارة إدارة الجهد .	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	2
10	مهارة فنية في التنفيذ للعمل .	12	60	5	25	3	15	2.45	81.7	5
11	مهارة الإشراف على مجموعات العمل .	12	60	6	30	2	10	2.50	83.3	4

يتبين من جدول (25): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل في محور مهارات الخريجات جاءت لـ (مهارة العمل ضمن فريق لدى الخريجات) بنسبة (90%) ومتوسط مرجح (2.90) ووزن نسبي (96.7)، بينما جاءت (مهارة إدارة الوقت لدى الخريجات) في المرتبة الأخيرة وفقاً لرضا أرباب سوق العمل أي حصلت على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل حيث بلغت (45%) ومتوسط مرجح (2.30) ووزن نسبي (76.7)، وهذا يعني أن ما اكتسبته الخريجات من مهارة العمل ضمن فريق خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد حصلت على أعلى نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل في محور مهارات الخريجات؛ وتفسر الباحثة تلك النتيجة نظراً لأن معظم المقررات بالخطوة الدراسية تتطلب أنشطة جماعية مثل مقرر (البيت التدريبي) ولذلك تدرين الطالبات على مهارة العمل ضمن فريق وتميزن بها، بينما (مهارة إدارة الوقت لدى الخريجات) من المهارات التي حصلت على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء أن مهارة إدارة الوقت كمهارة مطلوبة لدى الخريجات للتوظيف تحقق وتكتسب بممارسة العمل الفعلي والخبرة في العمل والتدريب الميداني ولا تعتمد على المعارف النظرية التطبيقية فقط، ولكن الخطوة الدراسية للبرنامج لا تحتوي على مقرر التدريب الميداني وذلك بعد قصور في الخطوة الدراسية.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من أمين (2012)، التريكي والنقراط (2013)، يوسف وحسانين (2014) حيث أوضحوا وجود قصور في بعض المهارات الإدارية ومنها إدارة الوقت والتنظيم لدى بعض الخريجين، بينما تختلف تلك النتيجة مع دراسة كل من أمين (2012)، التريكي والنقراط (2013)، أحمد (2014)، وبفضل والغمدى (2015) حيث أشاروا إلى وجود قصور في المهارات الاجتماعية والتواصلية.

جدول (26) التوزيع النسبي وفقاً لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل عن محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل (ن=20).

م	البيان	راضى بدرجة كبيرة		راضى بدرجة متوسطة		غير راضى		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	تقدير المسئولية الوظيفية .	17	85	2	10	1	5	2.80	93.3	1
2	فهم رسالة المنظمة تجاه المجتمع عند القيام بمهامها الوظيفية .	10	50	7	35	3	15	2.35	78.3	6
3	الامانة و الضمير فى إنجاز المهام.	15	75	3	15	2	10	2.65	88.3	3
4	إنجاز العمل فى الوقت المناسب .	15	75	4	20	1	5	2.70	90	2
5	الصدق و الصراحة فى العمل .	12	60	7	35	1	5	2.55	85	4
6	تحمل مسئولية الأخطاء أثناء أداء العمل.	9	45	8	40	3	15	2.30	76.7	7
7	تحمل مسئولية القرارات المتخذة .	12	60	3	15	5	25	2.35	78.3	6
8	تحمل ضغوط العمل .	14	70	3	15	3	15	2.55	85	4
9	المثابرة و الصبر وضبط النفس فى العمل.	11	55	4	20	5	25	2.30	76.7	7
10	الحزم فى الأمور وتوجيه الذات .	11	55	8	40	1	5	2.50	83.3	5
11	القيادة و السيطرة .	9	45	9	45	2	10	2.35	78.3	6

يبين من جدول (26): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل في محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل جاءت لـ (تقدير الخريجات للمسئولية الوظيفية) بنسبة (85%) ومتوسط مرجح (2.80) ووزن نسبي (93.3)، بينما جاء كل من (تحمل الخريجات لمسئولية الأخطاء أثناء أداء العمل - المثابرة والصبر وضبط النفس لدى الخريجات في العمل) في المرتبة الأخيرة وفقاً لرضا أرباب سوق العمل أى حصلوا على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل حيث بلغت (45%، 55%) ومتوسطات مرجحة (2.30، 2.30) وأوزان نسبية (76.7، 76.7) على الترتيب، وهذا يعنى أن ما اكتسبته الخريجات من سلوك تقدير المسئولية الوظيفية خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد حصل على أعلى نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل في محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل؛ أى أن ما يتضمنه برنامج المسكن وإدارة المنزل من أهداف تعزز سلوك تقدير المسئولية الوظيفية لدى الخريجات هي بالفعل مناسبة وكافية لتأهيل الخريجات لسوق العمل، بينما كل من (تحمل مسئولية الأخطاء أثناء أداء العمل - المثابرة والصبر وضبط النفس في العمل) من السلوكيات الخاصة بالخريجات التي حصلت على أقل نسبة رضا من قبل أرباب سوق العمل وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء أن كل من (تحمل مسئولية الأخطاء أثناء أداء العمل - المثابرة والصبر وضبط النفس في العمل) كسلوكيات مطلوبة لدى الخريجات للوظيفة تتحقق وتكتسب بممارسة العمل الفعلي والخبرة في العمل والتدريب الميداني ولا تعتمد على المعارف النظرية فقط، ولكن الخطة الدراسية للبرنامج لا تحتوي على مقرر التدريب الميداني و كذلك الأنشطة الدراسية والمبادرات الخاصة بالعمل التطوعي والمسئولية المجتمعية وذلك يعد قصور في الخطة الدراسية.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من أحمد (2014)، Kobayashi, et al (2014)، Bejakovic & Mrnjavac (2014) و Kobayashi, et al (2014)، واليعقوبي (2017) حيث أشاروا إلى الحاجة إلى تطوير البرامج التعليمية لتعزيز السلوكيات المطلوبة والسليمة لدى الخريجين واللازمة لسوق العمل.

جدول (27) التوزيع النسبي وفقاً لمستوى رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل (ن=20).

م	البيان	مستوى رضا أرباب سوق العمل		مرتفع		متوسط		منخفض	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	معارف وسمات الخريجات.	45	9	35	7	20	4	93.0	1
2	مهارات الخريجات.	25	5	45	9	30	6	91.5	2
3	سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل.	25	5	35	7	40	8	91.3	3
4	رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل .	20	4	25	5	55	11		

يتبين من جدول (27): انخفاض نسبة رضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل بشكل عام حيث بلغت (55%)، وقد جاء في المرتبة الأولى وفقاً لرضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل محور (معارف وسمات الخريجات) بنسبة (45%) في مستوى الرضا لأرباب سوق العمل المرتفع ومتوسط مرجح (27.85) و وزن نسبي (93)، يليه في المرتبة المتوسطة أو الثانية محور (مهارات الخريجات) بنسبة (45%) في مستوى الرضا لأرباب سوق العمل المتوسط ومتوسط مرجح (27.45) و وزن نسبي (91.5)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة أو الثالثة وفقاً لرضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل محور (سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل) بنسبة (40%) في مستوى الرضا لأرباب سوق العمل المنخفض ومتوسط مرجح (27.40) و وزن نسبي (91.3)، أي أن مستوى رضا أرباب سوق العمل مرتفع عن محور معارف وسمات الخريجات، ومتوسط عن محور مهارات الخريجات ومنخفض عن محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من (Korka, 2010)، (Stanciu & Banciu, 2012)، (Diaconu, 2014) و (Marekova & Pohlmeier, 2017) حيث أكدوا على أن المعارف النظرية لدى الخريجين أكثر من المهارية أي أن هناك قصور في المهارات، كما تتفق مع دراسة كل من حسين (2012)، (التريكي والنقراط, 2013)، (Elasrag, 2014)، (Bejakovic & Mrnjavac, 2014)، (Kobayashi, et al, 2014)، (Klosters, 2014)، (الشبة وحدود, 2015)، (Dorrer, 2016)، (الحسيني, 2016)، (والياقوبي, 2017) حيث وجدوا قصور في المهارات بمخرجات التعليم العالي وعدم امتلاك خريجي الجامعة للمهارات المطلوبة لسوق العمل، وأوصوا بأنه يجب على الجامعة الاهتمام بالمهارات اللازمة لسوق العمل وتعديلها وفقاً للحدثة في اتجاهات سوق العمل، وأيضاً تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من أحمد (2014)، (Kobayashi, et al, 2014)، (Bejakovic & Mrnjavac, 2014)، (Kobayashi, et al, 2014) و (الياقوبي, 2017) حيث أشاروا إلى الحاجة إلى تطوير البرامج التعليمية لتعزيز السلوكيات المطلوبة والسليمة لدى الخريجين واللازمة لسوق العمل، بينما تختلف تلك النتيجة مع دراسة كل من المولى (2012)، (أمين, 2012)، و (Kobayashi, et al, 2014) حيث اكتشفوا وجود احتياج لتحسين الأساس النظري بنتائج التعلم لدى الخريجين.

نستخلص مما سبق أن مستوى رضا أرباب سوق العمل مرتفع عن محور معارف وسمات الخريجات، ومتوسط عن محور مهارات الخريجات ومنخفض عن محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل. ولأن يتحقق تحسين مخرجات التعلم المهارية لدى الخريجات إلا بالتدريب الميداني وكذلك لأن يتحقق تحسين مخرجات التعلم المتوقعة بسلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل إلا بالتدريب الميداني وتفعيل الأنشطة الدراسية والمبادرات خاصة المتعلقة بالعمل التطوعي والمسئولية المجتمعية؛ وعليه نقترح إضافة مقرري التدريب الميداني والعمل التطوعي والمسئولية المجتمعية بلخطة الدراسية بما يحمله من مخرجات تعليمية ضمن قائمة أهم المخرجات التعليمية الواجب توفرها لدى الخريجات.

2- التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل وفقاً لوجهة نظرهم في أهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسئولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل:

جدول (28) التوزيع النسبي وفقاً لأهم المعارف والسمات المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل (ن=20).

م	البيان	مطلوبة جداً		مطلوبة إلى حد ما		غير مطلوبة		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	المعارف النظرية الأساسية .	15	75	5	25	-	-	2.75	91.7	1
2	المعارف التطبيقية .	11	55	9	45	-	-	2.55	85	5
3	إجادة اللغة الإنجليزية كتابية وتحدث.	8	40	9	45	3	15	2.25	75	8
4	الذكاء.	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	4
5	المعلومات العامة والثقافة.	15	75	5	25	-	-	2.75	91.7	1
6	الإبداع و الابتكار.	14	70	5	25	1	5	2.65	88.3	3
7	تحدي المعوقات أثناء أداء العمل (المرونة أو التكيف).	14	70	6	30	-	-	2.70	90	2
8	إبرك العلاقات (التوقع- القدرة على التصور والتخيل... الخ).	12	60	4	20	4	20	2.40	80	7
9	الطموح والحماس .	11	55	7	35	2	10	2.45	81.7	6
10	الحكم على الأمور .	13	65	5	25	2	10	2.55	85	5
11	الانبساطية و اتساع الأفق .	11	55	3	15	6	30	2.25	75	8

يبين من جدول (28): أن كل من (المعارف النظرية الأساسية - المعلومات العلمية والثقافة) لدى الخريجات قد احتلت المركز الأول من حيث الأهمية في محور المعارف والسمات المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسب الأهمية (75%، 75%) والمتوسطات المرجحة (2.75، 2.75) والأوزان النسبية (91.7، 91.7) على الترتيب، بينما جاءت كل من (إجادة اللغة الإنجليزية كتابية وتحدث- الانبساطية واتساع الأفق) لدى الخريجات في المركز الأخير أي الأقل في الأهمية في محور المعارف والسمات المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسب الأهمية (40%، 55%) والمتوسطات المرجحة (2.25، 2.25) والأوزان النسبية (75، 75) على الترتيب، وتُرجع الباحثة أهمية كل من (المعارف النظرية الأساسية - المعلومات العلمية والثقافة) لدى الخريجات إلى أنهم الأسس في نجاح و تسيير الأعمال وإدراك العلاقات وتقييم البدائل المتعلقة بالعمل فن تتوفر المهارة بدون المعرفة النظرية والمعلومات العلمية.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من المولى (2012)، أمين (2012)، و Kobayashi, et al (2014) حيث أوضحوا أن المعارف النظرية الأساسية مطلوبة جداً في سوق العمل، بينما تختلف تلك النتيجة مع دراسة كل من التريكي والنقراط (2013)، أحمد (2014)، و بافضل والغامدي (2015) حيث وجدوا أن من المعارف التي يحتاجها سوق العمل اللغة الانجليزية.

جدول (29) التوزيع النسبي وفقاً لأهم المهارات المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل (ن=20).

م	البيان	مطلوبة جداً		مطلوبة إلى حد ما		غير مطلوبة		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	مهارة البحث العلمي و التحليل .	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	4
2	مهارة التخطيط والتنظيم للعمل .	17	85	3	15	-	-	2.85	95	1
3	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات واتخاذ القرارات.	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	4
4	مهارة التعامل مع الآخرين (اللباقة - حسن الاستماع - التعاون - ... الخ).	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	4
5	مهارة استخدام تكنولوجيا المعلومات .	11	55	7	35	2	10	2.45	81.7	5
6	مهارة العمل ضمن فريق .	17	85	2	10	1	5	2.80	93.3	2
7	مهارة الاتصال الكتابي (كتابة التقارير المطلوبة بشكل واضح).	16	80	4	20	-	-	2.80	93.3	2
8	مهارة إدارة الوقت .	14	70	5	25	1	5	2.65	88.3	3
9	مهارة إدارة الجهد .	11	55	7	35	2	10	2.45	81.7	5
10	مهارة فنية في التنفيذ للعمل .	11	55	7	35	2	10	2.45	81.7	5
11	مهارة الإشراف على مجموعات العمل .	10	50	8	40	2	10	2.40	80	6

يبين من جدول (29): أن (مهارة التخطيط والتنظيم للعمل) لدى الخريجات قد احتلت المركز الأول من حيث الأهمية في محور المهارات المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسبة الأهمية (85%) والمتوسط المرجح (2.85)

و الوزن النسبي (95) ، بينما جاءت (مهارة الإشراف على مجموعات العمل) لدى الخريجات في المركز الأخير أى الأقل في الأهمية في محور المهارات المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسبة الأهمية (50%) والمتوسط المرجح (2.40) والوزن النسبي (80)، وتُرجع الباحثة أهمية (مهارة التخطيط والتنظيم للعمل) لدى الخريجات إلى أن التخطيط والتنظيم كإحدى خطوات العملية الإدارية والمهارة بهما سبب في نجاح التنفيذ للأعمال.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من أمين (2012)، التريكي والنقراط (2013)، يوسف وحسانين (2014)، أحمد (2014)، و بأفضل و الغامدي (2015) حيث أوضحوا أن من المهارات المطلوبة لسوق العمل للتوظيف التخطيط والتنظيم، بينما تختلف تلك النتيجة مع دراسة كل من (Korka 2010)، أمين (2012)، و يوسف وحسانين (2014) حيث أشاروا إلى أهمية توفر مهارات الاتصال والإشراف على مجموعات العمل لدى الخريجين للموائمة مع متطلبات سوق العمل.

جدول (30) التوزيع النسبي وفقاً لأهم سلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أرباب سوق العمل (ن=20).

م	البيان	مطلوبة جداً		مطلوبة إلى حد ما		غير مطلوبة		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	تقدير المسؤولية الوظيفية .	19	95	1	5	-	-	2.95	98.3	1
2	فهم رسالة المنظمة تجاه المجتمع عند القيام بمهامها الوظيفية .	15	75	4	20	1	5	2.70	90	3
3	الامانة و الضمير في إنجاز المهام .	18	90	1	5	1	5	2.85	95	2
4	إنجاز العمل في الوقت المناسب .	13	65	5	25	2	10	2.55	85	6
5	الصدق و الصراحة في العمل .	18	90	1	5	1	5	2.85	95	2
6	تحمل مسؤولية الأخطاء أثناء أداء العمل.	14	70	4	20	2	10	2.60	86.7	5
7	تحمل مسؤولية القرارات المتخذة .	12	60	6	30	2	10	2.50	83.3	7
8	تحمل ضغوط العمل .	11	55	6	30	3	15	2.40	80	8
9	المثابرة و الصبر و ضبط النفس في العمل.	13	65	6	30	1	5	2.60	86.7	5
10	الحزم في الأمور و توجيه الذات .	14	70	5	25	1	5	2.65	88.3	4
11	القيادة و السيطرة .	14	70	5	25	1	5	2.65	88.3	4

يتبين من جدول (30): أن (تقدير المسؤولية الوظيفية) لدى الخريجات قد احتل المركز الأول من حيث الأهمية في محور سلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسبة الأهمية (95%) والمتوسط المرجح (2.95) والوزن النسبي (98.3) ، بينما جاء (تحمل ضغوط العمل) لدى الخريجات في المركز الأخير أى الأقل في الأهمية في محور سلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل من وجهة نظر أرباب سوق العمل، حيث بلغت نسبة الأهمية (55%) والمتوسط المرجح (2.40) والوزن النسبي (80)، وتُرجع الباحثة أهمية توفر تقدير المسؤولية الوظيفية لدى الخريجات من منطلق أنه يمكنهن من تحقيق بقى سلوكيات تحمل مسؤولية العمل.

جدول (31) التوزيع النسبي وفقاً لأهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل (ن=20).

م	البيان	مستوي الأهمية		منخفض		متوسط		مرتفع		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	معارف وسمات الخريجات.	4	20	11	55	5	25	5	25	27.90	93	3
2	مهارات الخريجات.	7	35	9	45	4	20	4	20	28.65	95.7	2
3	سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل.	4	20	7	35	9	45	9	45	29.30	97.7	1
4	المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل.	3	15	11	55	6	30	6	30			

يتبين من جدول (31): أن المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل جاءت في المستوى المتوسط بنسبة (55%)، فقد جاء في المرتبة الأولى محور (سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل) من حيث الأهمية للتوظيف وفقاً لوجهة نظر أرباب سوق العمل وبلغت نسبة الأهمية (45%) في المستوى المرتفع ومتوسط مرجح (29.30) ووزن نسبي (97.7)، يليه في المرتبة المتوسطة أو الثانية من حيث الأهمية للتوظيف محور (مهارات الخريجات) بنسبة أهمية (45%) في المستوى المتوسط ومتوسط مرجح (28.65) ووزن نسبي (95.7)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة أو الثالثة من حيث الأهمية للتوظيف محور (معارف وسمات الخريجات) بنسبة أهمية (55%) في المستوى المتوسط ومتوسط مرجح (27.90) ووزن نسبي (93)، أى أن ترتيب المعارف

والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المطلوب توافرها لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل هو في المرتبة الأولى (سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل)، وفي المرتبة الثانية (مهارات الخريجات)، وفي المرتبة الأخيرة (معارف وسمات الخريجات)، وبذلك مؤشر نجاح الخريجات في سوق العمل يبدأ من تحمل الخريجات لمسئولية العمل والإلمام بمهامهم الوظيفية تم كيفية تطبيق ما تعلموه من مهارات ومعارف .

نستخلص مما سبق أن سلوكيات تحمل الخريجات لمسئولية العمل في المرتبة الأولى وفقاً لأهم المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل يليها بالمرتبة الثانية مهارات الخريجات وبالمرتبة الثالثة معارف وسمات الخريجات .

3- التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة من الخريجات وفقاً لاتجاهتهن نحو سوق العمل:

جدول (32) التوزيع النسبي وفقاً لاتجاهات الخريجات نحو محور معيار الاختيار في سوق العمل (ن=100).

م	البيان	الاتجاه	موافقة		موافقة غير		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب لعلات
			العدد	%	العدد	%			
1	أشك أن الوساطة لا تتدخل في معيار الاختيار في الوظائف .	-	49	49	12	12	1.90	63.3	8
2	يعجبني أن من معيار الاختيار على حسب التقدير أو المعدل التراكمي.	+	68	68	28	28	2.64	88	1
3	أفلق لأن من معيار الاختيار مهارات الحاسب الآلي .	-	44	44	28	28	1.84	61.3	10
4	اعزز فكرة إعادة الهيكلة للقوى العاملة (السعوده وشغل الوظائف بمواطنين).	-	50	50	34	34	1.66	55.3	11
5	أدعو إلى أن إجادة اللغة من أهم المعيار في الاختيار بسوق العمل.	+	45	45	40	40	2.30	76.7	3
6	أشعر أن الخبرة أو الترتيب العملي لا يعد مقياس للاختيار.	-	27	27	40	40	2.06	68.7	6
7	أعتقد أن مهارات الاتصال من أهم المهارات المطلوبة للتوظيف.	+	47	47	39	39	2.33	77.7	2
8	تضايقتي فكرة أن المظهر العام من معيار الاختيار للتوظيف.	-	31	31	25	25	2.13	71	5
9	أثق أن المهارات المكتسبة من القسم لا تتلائم مع معيار الاختيار.	-	38	38	38	38	1.86	62	9
10	مقتنعة بتخصصي لكن معيار الاختيار مختلفة.	-	46	46	22	22	1.86	62	9
11	أمتعض من فكرة أن سوق العمل يختار الرجل أكثر من النساء.	-	35	35	39	39	1.91	63.7	7
12	أكتب أن قرب مكان السكن من العمل من الشروط الأساسية في الاختيار.	-	24	24	31	31	2.21	73.7	4

يتبين من جدول (32): أن أعلى نسبة من عينة الخريجات اتجاهتهن موجبة نحو أحد (معايير الاختيار وهو " على حسب التقدير أو المعدل التراكمي") وذلك بمحور معيار الاختيار في سوق العمل حيث بلغت نسبتهن (68%) والمتوسط المرجح (2.64) والوزن النسبي (88)، بينما أعلى نسبة من عينة الخريجات يتجهن نحو (تعزيز فكرة إعادة الهيكلة للقوى العاملة "السعوده وشغل الوظائف بمواطنين") وذلك بمحور معيار الاختيار في سوق العمل أي اتجاهتهن سالبة حيث بلغت نسبتهن (50%) والمتوسط المرجح (1.66) والوزن النسبي (55.3)، وتُرجع الباحثة اتجاهات الخريجات السالبة نحو تشغيل العمالة الأجنبية في أن الخريجات يعتبرون أنهم أحق بالوظائف كمواطنين وأصحاب البلاد عن العمالة الأجنبية.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة *Aggenberger, et al (2017)* التي أوصت بأهمية المعدل التراكمي عند الاختيار للتوظيف. كما تتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من *التريكي والنقراط (2013)*، *البلعزي (2014)*، *Elasrag (2014)*، *بوزار (2014)*، *والحسيني (2016)* حيث أوضحوا أن من أسباب انتشار البطالة هو زيادة الاستعانة بالعمال الأجانب وقلة الاستعانة بالعمال من المواطنين.

جدول (33) التوزيع النسبي وفقاً لاتجاهات الخريجات نحو محور نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل (ن=100).

م	البيان	الاتجاه	موافقة		موافقة إلى حد ما		غير موافقة		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العيرات
			العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	أتخوف من العمل الحر حيث إمكانية الخسارة عالية.	-	53	53	27	27	20	20	1.67	55.7	9
2	أتمنى العمل بالقطاع الخاص حيث يقدم مرتبات مغرية.	+	32	32	46	46	22	22	2.10	70	2
3	أتحمس للعمل الحكومي نظراً لوجود معاش بعد سن التقاعد.	+	42	42	41	41	17	17	2.25	75	1
4	يؤلمني أن التخصص بالنسبة لسوق العمل غير مطلوب.	-	65	65	26	26	9	9	1.44	48	11
5	أفكر من فكرة أن يتم التوظيف في غير التخصص.	-	42	42	44	44	14	14	1.72	57.3	7
6	أشعر أن فرص العمل بالقطاع العام تقتصر على احلال مكان العاملين المتقاعدين.	-	49	49	34	34	17	17	1.68	56	8
7	أهمل التقسيم على الوظائف و أفضل العمل كربة أسرة بالمنزل.	-	38	38	26	26	36	36	1.98	66	4
8	أقبل فكرة أن إقامة مشروع صغير يحتاج لمل كثير وأنا لا أستطيع.	-	35	35	36	36	29	29	1.94	64.7	5
9	أعترض أنه لا يوجد تكليف لنا من قبل الدولة في الوظائف.	-	42	42	38	38	20	20	1.78	59.3	6
10	أمل تطوير برنامج القسم لتنوع الوظائف المتاحة للخريجين.	-	50	50	43	43	7	7	1.57	52.3	10
11	أفضل العمل في مجال الوالد أو الوالدة .	+	37	37	30	30	33	33	2.04	68	3
12	أؤيد أن هناك صعوبة في الاختبارات التي تقدم للاختيار بين المتقدمين على الوظيفة.	-	45	45	32	32	23	23	1.78	59.3	6

يبين من جدول (33): أن أعلى نسبة من عينة الخريجات اتجهن نحو (العمل الحكومي " نظراً لوجود معاش بعد سن التقاعد ") وذلك بمحور نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل حيث بلغت نسبتهن (42%) والمتوسط المرجح (2.25) والوزن النسبي (75)، بينما أعلى نسبة من عينة الخريجات (يؤلمن أن التخصص بالنسبة لسوق العمل غير مطلوب) وذلك بمحور نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل أي أن اتجهن سلبية حيث بلغت نسبتهن (65%) والمتوسط المرجح (1.44) والوزن النسبي (48)؛ وتُرجع الباحثة تفضيل الخريجات للعمل بوظيفة حكومية لأنها وظيفة ثابتة و فترة واحدة للعمل إلى سن المعاش و يوجد لها معاش ، أما بالنسبة للاتجاه السلب للخريجات نحو أن التخصص غير مطلوب فقد أكدت نتيجة جدول (23) بالنتائج الوصفية أيضاً على أن التخصص لم يعد مطلوباً و قد بررت الباحثة تلك النتيجة للاكتفاء في منطقة الطائف ، وأن أعلى نسبة من عينة الخريجات وبلغت (62%) غير متزوجات وبالتالي ليست لديهن القدرة على الخروج للعمل خارج نطاق المحافظة طبقاً للعادات والتقاليد لبعض الأسر بالمجتمع السعودي دون أن تكون متروجة ، كما أن المسافات كبيرة بين المناطق وبعضها مما يمنع معظم أهلي الفتيات من السفر بين العمل خشية الحوادث، كما أنه يصعب انتقال أفراد العائلة مع الفتاة وترك أعمالهم.

تتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من العجلة (2012)، Hensvik & Skans (2013)، التريكي والتفرايط (2013)، عمر (2014) و Elasrag (2014) حيث أشاروا إلى أن ارتفاع نسبة البطالة من الإثنت بدول الخليج نتيجة للتقاليد والعادات التي تمنع الفتاة الغير متروجة من السفر للعمل خارج بلدتها إلا بعد ترويجها للحفاظ عليها، كما تتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من أحمد (2014) ، Kobayashi, et al ، Bejakovic & Mrnjavac (2014) ، (2014) ، بفضل والغمدى (2015) واليعقوبي (2017) حيث توصلوا إلى أن ارتفاع نسبة البطالة نتيجة لتأثير العوامل الديموغرافية أيضاً تتفق مع دراسة كل من Stanciu & Banciu (2012) والشببة و حدود (2015) حيث وجوا اتجاهات الخريجين سلبية نحو سوق العمل لأن فرصة حصولهم على عمل ضمن التخصص متقلصة، و تتفق مع دراسة مركز المعلومات و الدراسات السعودية (2012) التي أوضحت تفضيل النساء السعوديات للعمل بالقطاع الحكومي نتيجة للإسلس بالأمن الوظيفي و الدوام فترة واحدة و ليس فترتان مثل القطاع الخاص .

جدول (34) التوزيع النسبي وفقاً لاتجاهات الخريجات نحو محور مخرجات التعلم لسوق العمل (ن=100).

م	البيان	الاتجاه	موافقة		موافقة إلى حد ما		غير موافقة		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب العزلت
			العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	اعتقد أن احتياجات سوق العمل مهارة و ليست علمية.	-	65	65	14	14	21	21	156	52	9
2	أمل تجويد مخرجات التعلم لتلبي رغبات وحاجة القطاعين العام والخاص في الحصول على نوعية متميزة من الخريجات.	-	51	51	41	41	8	8	157	52.3	8
3	أعزز إنشاء معاهد أو مراكز تدريبية لخريجي القسم/الكلية لعدم أو قلة في الساعات التدريبية بالتخصص.	-	64	64	24	24	12	12	148	49.3	11
4	أتوقع أن معدل الكفاءة لنوعية المخرجات يحتاج إلى تطوير طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	-	56	56	39	39	5	5	1.62	54	7
5	أعتقد عدم تمكن الخريجات من مهارة الإلقاء والتعلم مع الجمهور بمخرجات التعلم.	-	46	46	46	46	8	8	1.49	49.7	10
6	أميل إلى فكرة زيادة كم ونوع المعارف بمخرجات التعلم لتلائم سوق العمل.	-	47	47	37	37	16	16	1.69	56.3	4
7	أؤكد على مناسبة المهارات المتداولة بمخرجات التعلم للقسم/الكلية.	+	41	41	40	40	19	19	2.22	74	1
8	أختلق من وجود مقررات مخرجاتها ليست هادفة وليست لها علاقة بمتطلبات سوق العمل.	-	50	50	37	37	13	13	1.63	54.3	6
9	أعزز فكرة قلة مجالات العمل المفتوحة للخريجات طبقاً لمخرجات التعلم.	-	44	44	38	38	18	18	1.74	58	2
10	أدى فكرة عن قصور بمخرجات التعلم بتعلق بقسب مهلة جمع المعومات وجوتها.	-	42	42	43	43	15	15	1.73	57.7	3
11	معجبة بفكرة إضافة المهارة في اللغات الأجنبية إلى مخرجات التعلم.	-	44	44	39	39	17	17	1.73	57.7	3
12	أفضل إضافة المهارة في استخدام الحاسب الألي وشبكة الإنترنت إلى مخرجات التعلم.	-	50	50	32	32	18	18	1.68	56	5

يتبين من جدول (34) : أعلى نسبة من عينة الخريجات اتجاهتهن موجبة نحو (المهارات المتداولة بمخرجات التعلم للقسم/الكلية) وذلك بمحور مخرجات التعلم لسوق العمل حيث بلغت نسبتهن (41%) والمتوسط المرجح (2.22) والوزن النسبي (74)، بينما أعلى نسبة من عينة الخريجات (يعزز إنشاء معاهد أو مراكز تدريبية لخريجي القسم/الكلية لعدم أو قلة في الساعات التدريبية بالتخصص) أي أن اتجاهتهن سلبية حيث بلغت نسبتهن (64%) والمتوسط المرجح (1.48) والوزن النسبي (49.3)، وترجع الباحثة ذلك الاتجاه السالب لدى الخريجات نحو عدد ساعات التدريب إلى خلو خطة قسم المسكن وإدارة المنزل من مقرر التدريب الميداني كما يخلو أهداف المقررات والبرنامج المهارة من الأنشطة الميدانية التي تعزز خبراتهن المهنية والإدراكية خاصة فيما يتعلق بعمليات العمل.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من التريكي والنقراط (2013)، البلغري (2014)، (Elasrag (2014)، (Diaconu (2014)، بوزار (2014)، الحسيني (2016)، و (Marekova & Pohlmeier (2017) حيث وجدا قصور في المخرجات من التدريب الميداني ونوعية التدريب، كما تتفق مع دراسة كل من البلغري (2014)، المهدي وأخرون (2015)، و (Eggenberger, et al (2017) حيث أوصوا بتقديم البرامج التدريبية من قبل الجامعات بالتعاون مع الهيئات الخاصة لمساعدة الخريجين على الوصول إلى الكفاءة المهنية اللازمة.

جدول (35) التوزيع النسبي وفقاً لاتجاهات أفراد عينة الدراسة من الخريجات نحو سوق العمل (ن=100).

م	البيان	نوع الاتجاه	سالب		محايد		موجب		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
			العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	معايير الاختيار في سوق العمل.		15	15	40	40	45	45	24.70	82.3	1
2	نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل.		33	33	56	56	11	11	21.95	73.2	2
3	مخرجات التعلم لسوق العمل.		20	20	60	60	20	20	20.14	67.1	3
4	الاتجاه نحو سوق العمل.		23	23	63	63	14	14			

يتبين من جدول (35): وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الخريجات على استبيان (اتجاهات الخريجات نحو سوق العمل) نجد أن نسبة عالية من الخريجات اتجاهتهن موجبة نحو محور (معايير الاختيار في سوق العمل) حيث بلغت نسبتهن من العينة الكلية للخريجات (45%) والمتوسط المرجح (24.70) والوزن النسبي (82.3)، بينما نسبة عالية من الخريجات اتجاهتهن محايدة نحو كل من محوري (نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل - مخرجات التعلم لسوق العمل) حيث بلغت نسبتهن من العينة الكلية للخريجات (56%، 60%) والمتوسطات المرجحة (21.95، 20.14) والأوزان النسبية (73.2، 67.1) على الترتيب، وبذلك تبين وفقاً لاستجابات عينة الدراسة من الخريجات على استبيان (اتجاهات الخريجات نحو سوق العمل) ككل أن أعلى نسبة من الخريجات اتجاهتهن محايدة نحو سوق العمل حيث بلغت نسبتهن (63%) من العينة الكلية للخريجات، وترجع الباحثة ذلك الاتجاه المحايد نحو سوق العمل من قبل الخريجات إلى أنهن يرون أن مهارتهن وخبرتهن في العمل محدودة نتيجة لعدم وجود تدريب ميداني بالخطة الدراسية وأنهن لم يجتهدن في البحث عن وظائف وأن العادات والتقاليد والحالة الاجتماعية لها تأثيرها عليهن فقد وضح ذلك الجدولين السابقين (23، 34).

نستخلص مما سبق أن اتجاهات الخريجات نحو معايير الاختيار في سوق العمل موجبة بينما اتجاهتهن محايدة نحو كل من نوع الوظيفة والتوظيف في سوق العمل ومخرجات التعلم لسوق العمل، وسوق العمل عموماً؛ ومما سبق عليه

نقترح إضافة التدريب الميداني كمقرر بالخطوة الدراسية بما يحمله من مخرجات ضمن قائمة أهم المخرجات التعليمية الواجب توافرها لدى الخريجات.

4- التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة من الخريجات (العملات) وفقاً لرضاهن عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن:

جدول (36) التوزيع النسبي وفقاً لرضا الخريجات العملات عن مخرجات التعلم المعرفية (ن=48).

م	البيان	ينطبق		لا ينطبق		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب لعلات
		العدد	%	العدد	%			
1	ساعدتني دراستي في إعطاني المعارف الكافية لمهنتي.	28	58.3	20	41.7	258	86.1	9
2	المعارف التي تم تناولها بدراستي تتميز بلحثة ومناسبة للحياة المهنية.	33	68.8	15	31.3	269	89.6	7
3	تتميز المعارف التي تم تناولها بدراستي بالتنوع ومناسبة للحياة المهنية.	43	89.6	5	10.4	290	96.5	3
4	استطيع تطبيق المعارف و العلوم التي تعلمتها من دراستي في مهنتي.	27	56.3	16	33.3	246	81.9	10
5	مهاراتي في التحدث والكتابة باللغة الإنجليزية مناسبة لطبيعة عملي.	28	58.3	5	10.4	227	75.7	12
6	اطلقت المعارف التي تم تناولها بدراستي الأفكار الإبداعية فيما بعد لتطوير العمل.	40	83.3	8	16.7	283	94.4	4
7	من خلال المعارف التي تلقيتها في دراستي أستطيع الآن في عملي الحكم على الأمور.	38	79.2	10	20.8	279	93.1	5
8	ساعدت المعارف التي تم تناولها بدراستي في إدراك العلاقات وتقييم البدائل المتعلقة بالعمل.	46	95.8	2	4.2	296	98.6	1
9	استطعت من خلال دراستي الإلمام بالنظريات الحديثة في التخصص.	18	37.5	21	43.8	219	72.9	13
10	احتوت دراستي على بعض المعارف النظرية للمجالات ذات العلاقة والتي ساعدتني في عملي.	23	47.9	21	43.8	240	79.9	11
11	حسن البرنامج الدراسي من خلال المعارف التي احتواها قدرتي على التخطيط وتحديد الأهداف.	30	62.5	18	37.5	263	87.5	8
12	مكنتني معلوماتي التي اكتسبتها من خلال دراستي على الحوار وإقناع الآخرين برأيي.	37	77.1	11	22.9	277	92.4	6
13	اكتسبت من خلال دراستي القدرة على البحث عن الممارسات الحديثة في التخصص و المفيدة بالعمل.	44	91.7	4	8.3	292	97.2	2

يتبين من جدول (36): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من الخريجات العملات في محور مخرجات التعلم المعرفية جاءت عن عبارة (ساعدت المعارف التي تم تناولها بدراستي في إدراك العلاقات وتقييم البدائل المتعلقة بالعمل) حيث بلغت نسبة رضاهن (95.8%) ومتوسط مرجح (2.96) ووزن نسبي (98.6)، بينما جاءت عبارة (استطعت من خلال دراستي الإلمام بالنظريات الحديثة في التخصص) في المركز الأخير أي الأقل في نسبة الرضا من قبل الخريجات حيث بلغت (37.5%) ومتوسط مرجح (2.19) ووزن نسبي (72.9) وهذا يعني أن ما اكتسبته الخريجات العملات من معارف نظرية لسلبية خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد مكبن من اتخاذ القرارات وحل المشكلات وإدراك العلاقات المتعلقة بوظائفهن، بينما لم تشمل المعارف النظرية على جميع النظريات الحديثة في التخصص، وتوجه الباحثة ذلك القصور إلى عدم وجود مقرر قراءات باللغة الإنجليزية في مجال التخصص بالخطوة الدراسية التي يتيح للطلبات التعرف على المفاهيم والنظريات الحديثة بالتخصص، كما يرجع إلى القصور من قبل أعضاء هيئة التدريس في تحديث المراجع المستخدمة أو توجيه الطالبات إلى البحث على الإنترنت على النظريات الحديثة بمجال التخصص.

وتتفق تلك النتيجة دراسة كل من أمين (2012) يوسف و حسنين (2014) حيث وجدوا أن قصور بمهارات الخريجين في الحلب الآلي والإنترنت، كما تتفق مع دراسة كل من التريكي و القراط (2013)، أحمد (2014)، ويحضر و لغمدى (2015) حيث توصلوا إلى وجود قصور في مخرجات التعلم يرجع لانخفاض جودة اللغة الإنجليزية وتقييم المعلومات.

جدول (37) التوزيع النسبي وفقاً لرضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المهنية (ن=48)

م	البيان	ينطبق		الي حد ما ينطبق		لا ينطبق		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب لعلات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	طور البرنامج الدراسي مهاراتي في التفكير الناقد والتحليل المنطقي.	28	58.3	20	41.7	-	-	258	86.1	4
2	ساعدني البرنامج الدراسي على تحسين مهاراتي في التواصل الفعال مع الآخرين.	18	37.5	26	54.2	4	8.3	229	76.4	9
3	حسن البرنامج الدراسي مهاراتي على العمل بفاعلية ضمن فريق العمل.	40	83.3	8	16.7	-	-	283	94.4	2
4	مكنتني لراستي من استخدام التقنيات التكنولوجية بكفاءة.	28	58.3	10	20.8	10	20.8	238	79.2	8
5	أعنتني البرنامج الدراسي في تنمية القنيت اللارمة لمهنتي.	31	64.6	8	16.7	9	18.8	246	81.9	6
6	طور البرنامج الدراسي مهاراتي البحثية.	38	79.2	10	20.8	-	-	279	93.1	3
7	أتاح البرنامج الدراسي فرص للتواصل والتعاون مع جهات سوق العمل المناسبة في التطبيق بسهولة.	18	37.5	16	33.3	14	29.2	208	69.4	10
8	استطيع من خلال ما تعلمته من خلال البرنامج حل المشكلات المتعلقة بالعمل واقتراح الحلول المناسبة لها.	12	25.0	27	56.3	9	18.8	206	68.8	11
9	من خلال لراستي اكتسبت مهارة في التنظيم وتحديد الأولويات.	28	58.3	16	33.3	4	8.3	250	83.3	5
10	اكتسبت مهارات قيادية من خلال لراستي.	29	60.4	11	22.9	8	16.7	244	81.3	7
11	أفادني التدريب الميداني بالبرنامج الدراسي في التكيف بسرعة مع بيئة العمل.	5	10.4	16	33.3	27	56.6	154	51.4	12
12	حفر البرنامج الدراسي المهارات العددية لدي بما يفيدني في مجال عملي.	21	43.8	24	50.0	3	6.3	238	79.2	8
13	أفادني الجزء العملي بدراستي في اكتساب مهارة العمل في وجود الضغوط المهنية.	41	85.4	7	14.6	-	-	285	95.1	1

يتبين من جدول (37): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من الخريجات العاملات في محور مخرجات التعلم المهنية جاءت عن عبارة (أفادني الجزء العملي بدراستي في اكتساب مهارة العمل في وجود الضغوط المهنية) حيث بلغت نسبة رضاهن (85.4%) ومتوسط مرجح (2.85) ووزن نسبي (95.1)، بينما جاءت عبارة (أفادني التدريب الميداني بالبرنامج الدراسي في التكيف بسرعة مع بيئة العمل) في المركز الأخير أي الأهل في نسبة الرضا من قبل الخريجات حيث بلغت (10.4%) و متوسط مرجح (1.54) ووزن نسبي (51.4)، وهذا يعني أن ما اكتسبته الخريجات العاملات من مهارات خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد مكنهن من إدارة الأزمات والمشكلات المتعلقة بوظائفهن والعمل تحت وجود ضغوط، بينما لم تمكنهن من التكيف بسرعة مع بيئة العمل، وتراجع الباحث ذلك إلى عدم وجود تدريب ميداني بالخطة الدراسية للتخصص، والتدريب الميداني مقتصر للطلبة على ما تقوم به من نشاط ببعض المقررات كالزيارات الميدانية لاور المسنين أو الحضانات، ومن وجهة نظر الباحثة يعد ذلك قصور بالخطة فيجب أن يكون هناك ممارسة فعلية و تدريب للطلبات على المهارات التي اكتسبها بالتخصص في سوق العمل، ويؤكد على ذلك آراء أرباب سوق العمل بالجدولين (27) و(31) حيث احتلت مهارات الخريجات الترتيب الثاني في درجة الرضا بعد المعارف الاساسية النظرية و أيضا احتلت الترتيب الثاني في درجة أهميتها للوظيفة بعد تحمل مسؤولية العمل، كما يؤكد أيضاً نتائج جدول (34) على قصور في عدد ساعات التدريب من وجهة نظر الخريجات.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من التريكي والنقراط (2013)، البلغري (2014)، (2014) Elasrag، (2014) Diaconu، بوزار (2014)، الحسيني (2016)، و (2017) Marekova & Pohlmeier حيث وجوا قصور في المخرجات من التدريب الميداني ونوعية التدريب، كما تتفق مع دراسة كل من البلغري (2014)، المهدي وآخرون (2015)، و (2017) Eggenberger, et al حيث أوصوا بتقديم البرامج التدريبية من قبل الجامعات بالتعاون مع الهيئات الخاصة لمساعدة الخريجين على الوصول إلى الكفاءة المهنية اللازمة.

جدول (38) التوزيع النسبي وفقاً لرضا الخريجات العلامات عن مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية (ن=48).

م	البيان	ينطبق		لا ينطبق		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	ترتيب لعلات
		العدد	%	العدد	%			
1	طور البرنامج قدراتي على تحمل مسؤولية قراراتي في العمل دون تردد.	19	39.6	20	41.7	2.21	73.6	13
2	زاد البرنامج من معرفتي بأخلاقيات المهنة.	31	64.6	17	35.4	2.65	88.2	6
3	شجعتني البرنامج الدراسي على العمل باستقلالية والاعتماد على الذات.	30	62.5	18	37.5	2.63	87.5	7
4	تعلمت من خلال دراستي تقبل النقد البناء بطريقة ايجابية والاستفادة منه.	37	77.1	11	22.9	2.77	92.4	3
5	أثار البرنامج الدراسي لدى الرغبة في تنمية معارف ومهاراتي لتحقيق مسؤولياتي في العمل.	24	50.0	24	50.0	2.50	83.3	10
6	حفز البرنامج الدراسي لدى اهتماماً بالمستجدات الثقافية لتطوير مهنتي.	19	39.6	29	60.4	2.40	79.9	12
7	تعلمت من خلال دراستي وجوب انجاز العمل في الوقت المحدد.	34	70.8	14	29.2	2.71	90.3	5
8	البرنامج الدراسي اكسبني التصرف بمسؤولية على مستوى العلاقات الشخصية والمهنية.	36	75.0	12	25.0	2.75	91.7	4
9	عزز البرنامج الدراسي لدى العمل بانضباط وجدية.	25	52.1	23	47.9	2.52	84	9
10	شجع البرنامج الدراسي لدى حب المبادرة وتقديم المقترحات للتطوير.	38	79.2	10	20.8	2.79	93.1	2
11	حث البرنامج الدراسي مسؤوليتي نحو المشاركة المجتمعية والاهتمام بقضايا المجتمع والبيئة.	27	56.3	21	43.8	2.56	85.4	8
12	اكتسبت من البرنامج الدراسي مسؤوليتي نحو الالتزام بالجودة ومعايير الممارسة المهنية.	41	85.4	7	14.6	2.85	95.1	1
13	التصميم والحماس والدافعية للعمل من أهداف البرنامج الدراسي التي أفادنتي بحياتي العملية.	22	45.8	26	54.2	2.46	81.9	11

يتبين من جدول (38): أن الأولوية لرضا أفراد عينة الدراسة من الخريجات العلامات في محور مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية جاءت عن عبارة (اكتسبت من البرنامج الدراسي مسؤوليتي نحو الالتزام بالجودة ومعايير الممارسة المهنية) حيث بلغت نسبة رضاهن (85.4%) ومتوسط مرجح (2.85) ووزن نسبي (95.1)، بينما جاءت عبارة (طور البرنامج قدراتي على تحمل مسؤولية قراراتي في العمل دون تردد) في المركز الأخير أي الأقل في نسبة الرضا من قبل الخريجات حيث بلغت (39.6%) و متوسط مرجح (2.21) ووزن نسبي (73.6)، وهذا يعني أن ما اكتسبته الخريجات العلامات من مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية خلال الدراسة بمجال تخصص المسكن وإدارة المنزل قد مكّنهن من الالتزام بمعايير الجودة والممارسة المهنية، بينما لم يمكنهن التخصص من تحمل مسؤولية القرار المتخذ دون تردد بصورة كبيرة؛ وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى عدم وجود تدريب ميداني بالخطة الدراسية للتخصص، مما يعد ذلك قصور بالخطة فيجب أن يكون هناك ممارسة فعلية وتدريب ميداني للطالبات في سوق العمل على سلوكيات تحمل المسؤولية، ويؤكد على ذلك آراء أرباب سوق العمل بالجدولين (27) و(31) حيث احتلت سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل الترتيب الأخير في درجة الرضا و أيضاً احتلت الترتيب الأول في درجة أهميتها للوظيفة .

جدول (39) لتوزيع النسبي وفقاً لمستوى رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن (ن=48).

م	البيان	مستوى رضا الخريجات		منخفض		متوسط		مرتفع		المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
1	مخرجات التعلم المعرفية.	28	58.3	9	18.8	11	22.9	235	78.5	1		
2	مخرجات التعلم المهنية.	24	50.0	6	12.5	18	37.5	213	70.8	2		
3	مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية	31	64.6	3	6.3	14	29.2	235	78.5	1		
4	مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن.	20	41.7	13	27.1	15	31.3					

يتبين من جدول (39): انخفاض مستوى رضا الخريجات العاملات عن كل من مخرجات التعلم (المعرفية-المهنية - المتعلقة بتحمل المسؤولية) والمتعلقة بوظائفهن عموماً حيث تركزت أعلى النسب في المستوى المنخفض وهي (58.3%، 50%، 64.6%، 41.7%) على الترتيب ، أما عن الترتيب في درجة الرضا لدى الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن فقد جاء في المرتبة الأولى كل من محاور مخرجات التعلم (المعرفية- المتعلقة بتحمل المسؤولية) حيث بلغ المتوسط المرجح (2.35) و الوزن النسبي (78.5) لكلاهما ، يليهم في المرتبة الثانية والأخيرة محور مخرجات التعلم (المهنية) حيث بلغ المتوسط المرجح (2.13) والوزن النسبي (70.8)، أي أن أعلى نسبة في مستوى رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم هي عن المعارف النظرية ومخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية بينما أقل نسبة كانت عن مخرجات التعلم المهنية ، وأرجعت الباحثة تلك النتيجة إلى عدم وجود تدريب ميداني بالخطة الدراسية للتخصص، والتدريب الميداني مقصر للطالبة على ما تقوم به من نشاط ببعض المقررات كالزيارات الميدانية لدور المسنين أو الحضانات ،ومن وجهة نظر الباحثة يعد ذلك قصور بالخطة فيجب أن يكون هناك ممارسة فعلية و تدريب للطالبات علي المهارات التي اكتسبناها بالتخصص في سوق العمل، ويؤكد على ذلك آراء أرباب سوق العمل **بلجولين (27) و(31)** حيث احتلت مهارات الخريجات الترتيب الثاني في درجة الرضا بعد المعارف الأساسية النظرية وأيضا احتلت الترتيب الثاني في درجة أهميتها للوظيفة بعد تحمل مسؤولية العمل. نستخلص مما سبق احتل المركز الأول في مستوى رضا الخريجات العاملات عن مخرجات التعلم المتعلقة بوظائفهن كل من مخرجات التعلم المعرفية- مخرجات التعلم المتعلقة بتحمل المسؤولية بينما احتلت المركز الأخير في مستوى رضا الخريجات مخرجات التعلم المهنية ، ومما سبق عليه نقترح إضافة التدريب الميداني و الحاسب الآلي و قراءات في مجال التخصص باللغة الإنجليزية والعمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية كمقررات بالخطة الدراسية بما يحمله من مخرجات تعلم ضمن قفزة أهم المخرجات التعليمية الواجب توفرها لدي الخريجات .
ثالثاً: النتائج في ضوء فروض الدراسة

1- نتائج الفرض

ينص الفرض على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها ". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها باستخدام اختبار "T-TEST"، ويوضح ذلك الجدول (40):-:

جدول (40) دلالة الفروق بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل وبين احتياجات سوق العمل منها (ن=20).

البيان	مخرجات التعلم لدي الخريجات		احتياجات سوق العمل من المخرجات		المتوسط المرجح	القيمة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
معارف وسمات الخريجات.	27.85	3.59	27.90	3.01	0.05 - 0.06	0.59	غير دالة
مهارات الخريجات .	27.45	3.24	28.65	2.16	1.20 - 1.67	0.05	دالة
سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل.	27.40	3.35	29.30	2.89	1.90 - 2.55	0.01	دالة
المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً.	82.70	8.75	85.85	6.85	3.15 - 1.77	0.05	دالة

يتبين من جدول (40): توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة من أرباب سوق العمل بكل من (محور مهارات الخريجات- محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل) والمعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً لصالح احتياجات سوق العمل من المخرجات المتعلقة ب(مهارات الخريجات - سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل)

والمعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً، حيث أن قيمة ت (-1.67، -2.55، -1.77) على الترتيب وهي قيم دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05، 0.01، 0.00) على الترتيب، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أرباب سوق العمل بمحور (معارف وسمات الخريجات) حيث أن قيمة ت (-0.06) وهي قيمة غير دلالة احصائية؛ بما يعنى أنه يوجد قصور لدى معظم الخريجات في المخرجات المتعلقة بكل من (المهارات- سلوكيات تحمل مسؤولية العمل) والمعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً؛ وبالتالي توجد فجوة بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل المتعلقة بكل من (المهارات- سلوكيات تحمل مسؤولية العمل) والمعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً وبين احتياجات سوق العمل منها، ويؤكد ذلك نتائج **الجدولين السابقين (27، 31)** حيث احتلت معارف وسمات الخريجات المرتبة الأولى، ومهارات الخريجات المرتبة الثانية، وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل المرتبة الثالثة والأخيرة وفقاً لرضا أرباب سوق العمل عن خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل، بينما احتلت سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل المرتبة الأولى، ومهارات الخريجات المرتبة الثانية، معارف وسمات الخريجات المرتبة الثالثة والأخيرة في درجة الأهمية و الطلب عليها للتوظيف من وجهة نظر أرباب سوق العمل، ومما سبق ذكره يعد ذلك سبب قوى لعزوف الكثير من أرباب سوق العمل عن تشغيل الخريجات، وقد فسرت الباحثة التصور في مهارات الخريجات إلى عدم وجود مقرر التدريب الميداني بمقررات الخطة الدراسية، والتدريب بسوق العمل لأمر هام لرفع مستوى مهارات الطالبات والتكيف مع بيئة العمل، كما فسرت الباحثة عدم تحمل الخريجات لمسؤولية العمل نتيجة للقصور في تطبيق أهداف البرنامج المتعلقة بسلوكيات تحمل المسؤولية بالمقررات من قبل السادة أعضاء هيئة التدريس وأيضاً يرجع إلى عدم وجود تدريب ميداني بمقررات الخطة الدراسية.

نستخلص مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل المتعلقة بمحور معارف وسمات الخريجات وبين احتياجات سوق العمل منها، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مخرجات التعلم لدى خريجات تخصص المسكن وإدارة المنزل المتعلقة بكل من (محور مهارات الخريجات - محور سلوكيات تحمل الخريجات لمسؤولية العمل) والمعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل مسؤولية العمل لدى الخريجات عموماً وبين احتياجات سوق العمل منها عند مستوى دلالة احصائية (0.05، 0.01، 0.00) على الترتيب لصالح احتياجات سوق العمل منها، وبذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً.

توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت اليه النتائج و من قراءات الدراسات السابقة نقدم التوصيات الآتية:

1- تدعيم الخطة الدراسية بمجموعة من المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوب توافرها لدى الخريجات للتوظيف بسوق العمل من خلال إضافة بعض المقررات بما تحمله من أهداف تعليمية إلى الخطة الدراسية حتى لا يكون بها قصور وتتلاءم مع متطلبات سوق العمل و وفق رؤية 2030 للمملكة، و من تلك المقررات:

- **مقرر (التدريب الميداني)** الذي بدوره يرفع لدى الخريجات مستوى المهارة في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم للعمل والمهارات الإدارية عموماً، كما يرفع مستوى تحمل مسؤولية الأخطاء أثناء العمل وتحمل مسؤولية العمل عموماً وضبط النفس والعمل تحت ضغط والمثابرة والصبر في العمل، وأيضاً يرفع مستوى مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات واتخاذ القرارات والتعامل مع الآخرين والإشراف على المجموعات والعمل ضمن فريق والحكم على الأمور، والمهارات العددية، ومهارة إدارة الوقت والجهد واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والقيادة وتوجيه الذات، التكيف مع بيئة العمل بسرعة.

- **مقرر (قراءات في مجال التخصص باللغة الإنجليزية)** يبيح للطالبات البحث عن الكتب بلغة الإنجليزية في مجال التخصص وترجمتها وتقوية وتكوين حصيلة لغوية لديهن، والتعرف على النظريات الحديثة بمجال التخصص.

- **مقرر (الحاسب الآلي)** ليرفع لدى الطالبات مهارات البحث العلمي والكتابة والاتصال، كما يمكن إضافته إلى المقرر تأثيث المسكن ليرفع لدى الطالبات مهارة التصميم الداخلي.

- **مقرر (العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية)** ليرفع لدى الطالبات مستوى تحمل المسؤولية.

2- إثراء المقررات الدراسية بالأنشطة التي تدعم لدى الطالبات تحمل المسؤولية.

3- تطوير البرنامج الدراسي للدراسات البيئية حتى يتسنى توسيع قاعدة الوظائف التي يمكن أن يلتحق بها الخريجات بسوق العمل.

4- تفعيل التواصل بين أرباب سوق العمل والجامعة للمساعدة في التطبيق والتدريب الفعلي للطالبات بسوق العمل وتحقيق لمعيار المشاركة المجتمعية مع الجامعة، وإجراء دراسات قياس رضا أرباب سوق العمل للمساهمة في رسم السياسات والخطط التعليمية وتطوير البرنامج الدراسي وتحديد الاحتياجات من المعارف والسمات والمهارات وسلوكيات تحمل المسؤولية المطلوبة لدى الخريجات للتوظيف في سوق العمل.

5- تفعيل دور مراكز سيدات الأعمال بالغرف التجارية من أجل توعية الخريجات بسبل المشاركة في سوق العمل السعودي وتحقيقاً لرؤية المملكة (2030) لتفعيل دور المرأة الاقتصادي.

6- نشر ثقافة العمل الحر وتشجيع المنتج المحلي وذلك من خلال مقررات الخطط الدراسية، والتوعية بعدم النظرة الدونية للعمل اليدوي فلا يبدأ الإنسان حياته إلا صغيراً.

7- تطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية فيما يتعلق بالمكتبات والمعامل وأماكن التدريب المهني وذلك للحصول على المهارات المهنية والسلوكية اللازمة لسوق العمل.

8- ضرورة إنشاء هيئة متخصصة في الربط بين مخرجات التعلم ومتطلبات القطاعات الخدمية والإنتاجية، وضرورة الاستقلالية من التجارب الدولية لروادئة في مجال التنسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم العلي.

قائمة المراجع

- 1- أحمد، نعيمه محمد. (2014). مواعاة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل- دراسة تطبيقية تحليلية. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث (تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص)، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جولان، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 28 إبريل - 1 مايو 2014.
- 2- البلعزي، مصطفى رجب. (2014). سوق العمل ونتائج التعليم بين التأثير والتأثر- دراسة تحليلية قياسية في الاقتصاد الليبي. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث (تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص)، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جولان، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 28 إبريل - 1 مايو 2014.
- 3- التريكي، مصطفى الصغير و النقرط، أحمد محمد. (2013). قراءات في نتائج دراسة خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل (GTZ) من خلال تحليل نتائج دراسة الشركات الخاصة الوطنية والأجنبية. المجلة الجامعية، جامعة الزاوية، دولة ليبيا، 2(15)، 105-120.
- 4- الحسيني، سليمان بن سالم. (2016). رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العلي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العلي مع متطلبات سوق العمل - دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج ويستطلع آراء الأكاديميين والطلبة. المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العلي بجماعة الزرقاء، المملكة الأردنية الهاشمية، 9-11 فبراير 2016.
- 5- الربيعي، فلاح خلف علي. (2017). تحديات الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الجمهورية اللبنانية، 39 (457)، 66-95.
- 6- لشبه، رمضان عبدالله و حنود، مصطفى مسعود. (2015). أسبب عدم التوافق بين مخرجات التعليم العلي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا. المجلة لجماعة، جامعة الزاوية، دولة ليبيا، 3(17)، 75-108.
- 7- الصمادي، هشام محمد. (2015). دور اقتصاديات التعليم في مواجهة تحديات سوق العمل الأردني. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، فلسطين، 5(3)، 1-17.
- 8- العتيبي، تركي بن نيب (2011). جهود مجلس لشوري في مواجهه مشكلة لبطلة رسالة لملجستير، كلية لدراسة لعلياه قسم لعلوم الاجتماعية، جامعة نيف العربية لعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 9- العجلة، مازن صلاح. (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات. مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، غزة، فلسطين، 14(1)، 129-162.
- 10- العقبوي، سلم بن سليم. (2014). مدى التوافق بين وظيف خريجي جماعة السلطان قابوس في سوق العمل لعلياه وتخصصهم الأكاديمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جماعة البيرموك، أربد، المملكة الأردنية الهاشمية، 10(1)، 1-13.
- 11- المهدي، ياسر فتحى الهنداوى والبوصافي، ماجد والحبيسة، مياء بنت سيف بن سالم. (2015). المواعاة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان-دراسة تحليلية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 74(7)، 23-39.
- 12- المولى، عبد الستار رافع حسن حمادى. (2012). دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، الرمادى، جمهورية العراق، 4(94)، 406-424.
- 13- الهيئة العامة للإحصاء. (2017). نشرة سوق العمل - الربع الثاني، <https://www.stats.gov.sa>، المملكة العربية السعودية.
- 14- اليعقوبى، عيسى بن سلام. (2017). جماعة السلطان قابوس تستعرض المشروع الوطنى لمواعاة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، <http://alwatan.com>، جريدة الوطن، سلطنة عمان، 18 مايو 2017.
- 15- أمين، هناء بنت محمد. (2012). التعليم العلي ومتطلبات سوق العمل: تجربة سلطنة عمان. المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية، مسقط، سلطنة عمان، 7-8 يناير 2012.
- 16- بفضل، صباح عبد الله محمد و لغفدى، حنان عبد الله سحيم. (2015). مواعاة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجماعة الملك عبد العزيز فرع لكليات وحلجت سوق العمل. ندوة علمية، مركز ملك عبد الله بن عبد العزيز الدولية لخدمة اللغة العربية بالشراكة مع قسم اللغة العربية ولها، جماعة لملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 8 صفر 1436هـ.
- 17- بوزار، صفية. (2014). فعالية وتكاملت سبلت التشغيل على البطلة والفقر في لجزائر خلال لقره (2014-1990). لملقى الدولي حول تقييم سبلت الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل لعلامة، مخبر لعلامة وسبلت الاقتصادية، كلية لعلوم الاقتصادية، قسم لعلوم تجارية وعلوم لتسيير، جماعة لجزائر، الجمهورية لجزائرية لديمقراطية الشعبية، 8-9 ديسمبر 2014.
- 18- بيومي، محمد سيد لحد معرفت. (2015). تفعيل الدراسات البيئية في العلوم الاجتماعية لدراسة ميدانية. المؤتمر الدولي الثالث (لعلقات البيئية بين العلوم الاجتماعية وعلوم الأخرى- تجارب وتطلعات)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جماعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 15-17 ديسمبر 2015.
- 19- حسين، إيمان رمضان محمد. (2012). لاحتياجات سوق العمل من لخصائص لملكبات ولعلومات في ملكبات لجمعة المصرية-دراسة مسحية علي ملكبات لجمعة لقاهرة. المؤتمر العلمي لتسع لقس ملكبات ولتلق ولعلومات، كلية الآداب، جماعة لقاهرة، جمهورية مصر العربية، 16-17 مايو 2012.
- 20- رماش، هاجر (2013). اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جماعة قسنطينية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 21- سلامة، يوسف و ميرزا، غريب و فخر الدين، يوسف. (2016). مقدمة في مناهج البحث العلمي الاجتماعي، الطبعة الأولى، معهد الجمهورية لمنهجيات البحث العلمي، الجمهورية العربية السورية، مركز دراسات الجمهورية الديمقراطية.
- 22- عبد الجليل، رباح رمزي. (2014). دور لجمعة في تفعيل الترتيب التحويلي لتلبية لاحتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول -دراسة تحليلية. مجلة لعلوم التربوية، كلية التربية، جماعة أسبوط، جمهورية مصر العربية، 4(1)، 697-712.
- 23- عبد الرزاق، مولاي لخضر. (2012). تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000: 2011. مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جماعة قاصدى مرياح، ورقلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1(10)، 191-204.
- 24- عبيات، أسلمة محمد و سعدة، سلانة تيسير. (2010). لمهارات المتوفرة في مخرجات التعليم لعلياه الأردني بما يتطلبه سوق العمل لملحي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم لجمعي، جماعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، لجمهورية اليمنية، 3(5)، 74-95.
- 25- عمر، أحمد مختار. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، القاهرة، لجمهورية مصر العربية، علم الكتب.
- 26- عمر، جينية. (2014). قياس تأثير التعليم العلي على معدل البطلة في الجزائر"، المؤتمر الدولي الثالث (تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص)، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جولان، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 28 إبريل - 1 مايو 2014.

- 27- **عودة، لعرفي (2011)** . محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر . رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء ، جامعة حسيبة بن بوعلى – الشلف ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 28- **عيسى، آيت عيسى (2010)** . سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر- انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية . رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- 29- **عواج، مختلر و بوبيل، زهية . (2014)** . التكامل بين مخرجات نظم LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر. المؤتمر الدولي الثالث (تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العلم والخص)، جامعة البقاء للتطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جاون ، عمان، لمملكة الأردنية الهاشمية، 28 أبريل – 1 مايو 2014.
- 30- **مركز المعلومات و الدراسات السعودية . (2012)** . نحو إستحداث آليات جديدة للقضاء على البطالة بين السيدات بالمملكة العربية السعودية، قطاع الشؤون الاقتصادية ، غرفة الشرقية ، الدمام ، المملكة العربية السعودية ، مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات.
- 31- **نجم ، ماجد محمد فهمي . (2015)** . الدراسات والبحوث البيئية تجرية جامعة حوان . المؤتمر الدولي الثالث (العلاقات البيئية بين العلوم الاجتماعية والعلوم الأخرى- تجارب وتطلعات)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان ، 15-17 ديسمبر 2015.
- 32- **يوسف، نسرين محمد فحي و حسنين، هلة حدى أحد . (2014)** . تطوير الكليات لتكنولوجيا لصورية لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء متطلبات الجودة . المؤتمر الأكاديمي والمهني السنوي لخلص (لمحلية في علم متغير لمحلية في مواجهة التغيرات الإقتصادية والسيدسية المعاصرة) بكلية التجارة قسم لمحلية، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 27 سبتمبر 2014.
- 33- **Andrew , McCulloch ; Jane , Artess and Herrmann, Keith .(2014)**. The impact of work experience on student outcomes: implications for policy and practice. Paper to the third research conference at Bank of America Merrill Lynch, Higher Education Careers Services Unit, USA, 23rd January 2014.
- 34- **Bejakovic , Predrag and Mirnjavac , Zeljko .(2014)** . Skill mismatches and anticipation of the Future Labour market need - Case of Croatia . Zagreb International Review of Economics & Business, Economics Faculty Zagreb, Republic of Croatia, 17(1), 47-68.
- 35- **Diaconu , Laura .(2014)** . Education and labour market outcomes in Romania . Eastern Journal of European Studies , Alexandru Ioan Cuza University of Iasi, Romania, 5(1), 99-112.
- 36- **Dorrer , John . (2016)** . Using Real Time Labor Market Information to Achieve Better Labor Market Outcomes, Lumina Issue Papers, Georgetown University, Washington, USA, Center on Education and the Workforce.
- 37- **Earle , David and Analyst , Senior . (2010)** . Labour market outcomes of skills and qualifications , Tertiary education occasional paper ,the Ministry of Education, www.educationcounts.govt.nz ,New Zealand, Ministry of Education Press.
- 38- **Eggenberger , Christian ; Rinawi , Miriam ; and Gellner, Uschi Backes . (2017)** . Occupational Specificity: A new Measurement Based on Training Curricula and its Effect on Labor Market Outcomes . Labour Economics , Elsevier, Amsterdam, Netherlands ,(51),97-107.
- 39- **Elasrag ,Hussein . (2014)** . Unemployment and job creation in the GCC countries. Munich Personal RePEc Archive, Munich University, Federal Republic of Germany ,(54600), 1-19.
- 40- **Hensvik , Lena and Skans , Oskar Nordstrom .(2013)** . Social networks, employee selection and labor market outcomes. Journal of Labor Economics, university of Chicago, USA ,34(4), 825-867.
- 41- **Ionescu , Alina Mariuca .(2012)** . How does education affect labour market outcomes?. Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Ovidius University, Romania, 4(2), 130-144.
- 42- **Klosters , Davos .(2014)** . Matching Skills and Labour Market Needs. World Economic Forum (Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs), Global Agenda Council on Employment, Cologny, Switzerland, 22-25 January 2014.
- 43- **Kobayashi , Vladimer ; Mol , Stefan T. and Kismihok , Gabor .(2014)** . Labour Market Driven Learning Analytics . Journal of Learning Analytics, Society for Learning Analytics Research (SOLAR), Canada, 1(3), 207–210.
- 44- **Korka , Mihai . (2010)**. Graduate Labour Market Mismatches: New Features Of An Older Matter . Review of Economic and Business Studies (REBS), Alexandru Ioan Cuza University of Iasi, Romania, 3(1), 13-22.
- 45- **Lisievici , P .(2015)**. The forgotten side of quality: Quality of education construct impact on quality assurance system . 6th International Conference "Education Facing Contemporary World Issues" , Procedia Social and Behavioral Sciences, Elsevier, Amsterdam, The Netherlands, 5 may 2015.
- 46- **Mareckova , Jana and Pohlmeier , Winfried . (2017)** . Noncognitive Skills and Labor Market Outcomes: A Machine Learning Approach . conference (Alternative Geld- und Finanzar chitekturen), Verein for Social politic Mohrenstrabe and University of Vienna, Republic of Austria , 3- 6 September 2017.
- 47- **Noland , Marcus . (2017)** . Comment on Returns to Education and Skills in the Labor Market : Evidence from Japan and Korea . Asian Economic Policy Review, Japan Center for Economic Research, , John Wiley & Sons Inc, Japan, 12(1), 163–164.
- 48- **Palma, Sheila ; Sum , Andrew ; Khatiwada , Ishwar ; Trubskyy , Mykhaylo ; Ross , Martha and McHugh, Walter .(2014)**. The Plummeting Labor Market Fortunes of Teens and Young Adults, metropolitan policy program , Washington , USA , The Brookings Institution.
- 49- **Stanciu, Simona and Banciu , Viorica . (2012)**. Quality of higher education in Romania: are graduates prepared for the labour market?. International Conference on Education & Educational Psychology, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Elsevier, Amsterdam, Netherlands , 24 December 2012.
- 50- <http://vision2030.gov.sa/ar/node/8,2017> .

The Gap between Learning Outcomes and Labor Market Needs for Specialization of Housing and Home Management in the Shade of Saudi Arabia Kingdom's Vision 2030

Saker. Shaimaa El-husini Mohammed

* Doctor of house and Home Management Department

Faculty Of Designs & Applied Arts - Taif University-The kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

This current study aims to identify the differences between the learning outcomes of female Graduates specializing in housing and home management and between the needs of the labor market from these outcomes, and The study tools included a special questionnaire for employers of the labor market It contains (preliminary data form - questionnaire Satisfaction of the labor market employers about female graduates specializing in housing and home management - questionnaire of the labor market employers views on the knowledge, attributes, skills and behaviors of bearing responsibility required from female graduates' for employment in the labor market), also study tools included a special questionnaire for female graduates specializing in housing and home management contains (Preliminary data form - questionnaire of female Graduates' attitudes specializing in housing and home management towards the labor market-questionnaire of female graduates' satisfaction with learning outcomes related to their jobs), The application was applied on two samples, the first sample was selected in a deliberate manner and included (20) of labor market employers in organizations where the female Graduates in the specialize can work in it included (17) Governmental organization (3) Private organization, while the second sample was randomly selected and included (100) of female Graduates specializing in housing and home management, They are from different social cases and ages, and of them (48) workers, (52) non workers, and The study was based on the descriptive analytical method.

The most important results of the study in that There are no statistically significant differences between the learning outcomes of female Graduates specializing in housing and home management related to the axis of knowledge and attributes of female graduates and between the needs of the labor market from this axis, while there are statistically significant differences between learning outcomes of female graduates specializing in housing and home management related to with each (axis of the female graduates skills - axis of the behaviors of bearing female graduates responsibility for work) and knowledge, attributes, skills and behaviors of bearing responsibility to female graduates generally and between the needs of the labor market from these axis and knowledge, attributes, skills and behaviors of bearing responsibility to female graduates generally at a statistical significance level (0.05, 0.01, 0.05) respectively in favor of the needs of the labor market from these axis In the light of the results the study presented a number of effective recommendations Including add some courses to the study plan so as not to be deficient and suitable to the requirements of the labor market and according to the vision 2030 of the Kingdom, and from those courses (field training - Readings in the field of specialization in English language - Computer - volunteerism and community responsibility), And also try to develop the study Program to Interdisciplinary Studies to expand the base of jobs which can be joined by female graduates in the labor market, and activating communication between the employers of the labor market and the university to contribute In the develop the study Program and to meet the needs of the labor market.

Key words: learning outcomes, labor market needs Saudi Arabia Kingdom's vision 2030.