مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي
اسم الكاتب: د. علاء محمد عبدالله ملو العين
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4176
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 08:38 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) العدد (4)2009
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (31) No. (4) 2009

الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي

الدكتور علاء محمد عبد الله ملو العين*

(تاريخ الإيداع 17 / 2 / 2009. قُبِل للنشر في 7/ 10 /2009)

□ ملخّص □

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة ومتطلبات وحاجات سوق العمل السعودي بالقطاع الخاص والعام. وشمل التحليل الجوانب النظرية والتطبيقية من خلال المسح المكتبي لأدبيات هذا الموضوع والمسح الميداني لآراء عينة من خريجي الكليات التقانية في تخصص المحاسبة وأصحاب العمل الذين يعمل لديهم هؤلاء الخريجون. وقد استندت الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل استبانات العينة المستهدفة، حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة كان من أهمها أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المهارات والمعارف المكتسبة لدى خريجين تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام، هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف خريجو تخصص المحاسبة وذلك من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، وأخيرا هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين خريجو الكليات التقنية وخريجو المؤسسات التعليمية الأخرى في تخصص المحاسبة.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل السعودي – مهارات ومعارف مكتسبة – متطلبات سوق العمل السعودي.

* أستاذ مساعد – قسم المحاسبة . كلية إدارة الأعمال . جامعة الملك سعود . الخرج . المملكة العربية السعودية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) العدد (4)2009
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (31) No. (4) 2009

The Gap Between The Skills and Knowledge Gained From Accounting Program and Requirements of Saudi Labour Market

Dr. Alaa Mohamad A. Maloain*

(Received 17 / 2 / 2009. Accepted 7 / 10 /2009)

□ ABSTRACT □

The present study aims to find out the gap between acquired skills and knowledge of Accounting field and the requirements of Saudi Labour Market for both private and public sector. The analysis included the theoretical and practical sides through official scanning of literatures concerning this subject and a sample that has been drawn up consisting graduates in Accounting from Technical Colleges and their employers. The study relied on a number of statistical techniques to analyze the responses of the targeted sample. The main findings of the present study can be summarized as follows: there are significant differences with statistical reference between skills and knowledge gained from Accounting program and requirements of Saudi labor market both private and public, there are also significant differences in those factors that influence employing Accounting graduates from the point of view of graduates and employers, and finally, there are significant differences also with statistical references in the level of professional efficiency between graduates of technical colleges and other educational institutions in Accounting programs .

Key Words: Saudi Labour Market, Acquired Knowledge and Skills, Saudi Labour Market Requirements .

* **Associate Professor, Department of Accountancy, College of Business Administration, King Saud University, Al-Karj, Kingdom of Saudi Arabia.**

مقدّمة:

لا شك بأن أهم عامل من عوامل رقي الأمة هو مدى اهتمامها بالتعليم والتدريب وتطويره بما يتناسب مع متطلبات العصر من مهارات ومعارف علمية وعملية مكتسبة . ففي القرية الكونية التي تعيش فيها المجتمعات كافة في إطار من التنافس والتحدي من أجل البقاء، احتلت الجودة الشاملة مكانة الصدارة في تفكير الاقتصاديين والتربويين لتحسين نوعية التعليم بكافة مستوياته وفي جميع أبعاده وعناصره (الخطيب، 2000).

إن جودة التعليم ليست هبة تمنحها الحكومات، وإنما فرصة تصنعها الأمم وتستثمرها الشعوب، وتضحي من أجلها بالوقت والجهد والمال والمثابرة. وجودة التعليم لا تبدأ من القاعات ولا المؤتمرات ولا من القوانين، بل تبدأ من المدرسة ومن الفصول ومن اهتمام الوالدين ومن مشاركة الإدارة والمعلمين والطلاب في تحمل مسؤولية تطوير التعليم وضبط جودته (حسان،1994).

إن الاهتمام بضبط الجودة في المؤسسات التعليمية ينبع من النظر إلى التعليم بوصفه سلعة كغيره من السلع، لا بد له أن ينافس، وأن يسعى إلى إرضاء مستهلكي تلك السلعة من الطلاب والمجتمع والدولة. فالطلاب يرغبون في الحصول على أفضل المؤهلات للحصول على الفرص الوظيفية التي تزداد شحاً بازدياد عدد الخريجون وقلة فرص العمل، وأولياء أمور الطلاب يتطلعون إلى أفضل تأهيل لأبنائهم، أما الدولة فترنو إلى مخرجات تعليمية متميزة تمكنها من تحقيق أهداف خططها التنموية (الخضير،2001). كما أن عدم النهوض بمخرجات التعليم لتكون ذات إسهامات فعالة في تنمية المجتمع، يترتب عليه ظهور البطالة في صفوف المتعلمين، وانخفاض المستوى المعيشي لعدد كبير من الأسر (أتكنسون،1996) .

إن الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة وبين حاجة السوق من الموارد البشرية يعزى إلى الأسلوب التقليدي المتبع في التعليم (Bennis,2005)، ونضيف بأن هذا التباين يعزى إلى ضعف الخطة الدراسية وعدم تطويرها وبالتالي قصورها على تحقيق المهارة والمعرفة المراد تحقيقها (Pfeiffer,2002) .

ومن هنا فان إعداد وتصميم الخطة الدراسية للمقرر لا بد أن يأخذ بالحسبان الأهداف الرئيسية للمقرر، البيئة التعليمية المتوافرة، أساليب التعليم المتبعة لتحقيق الأهداف المنشودة، وأخيرا دور القطاع الخاص بالمشاركة في تصميم وإعداد الخطة الدراسية للمقرر (Sims,2006). لذلك يقترح أحد الباحثين بأنه لا بد من ربط المقرر الدراسي بالواقع العملي وذلك من خلال إدخال حالات عملية واقعية بدلا من الاعتماد على الحالات المقررة في الخطة الدراسية (Cagle,2006)، إذ أن الحالات العملية الواقعية تساهم إلى حد كبير جدا بترسيخ المادة العلمية لدى الطلاب كونها من أرض الواقع الأمر الذي سيؤدي بطبيعة الحال إلى تقليص الفجوة بين ما يتم تدريسه للطلاب وبين الواقع العملي (Ladika et al.,2006).

وعلى صعيد الوطن العربي وعلى الرغم من ازدياد أهمية التعليم لدى جميع الدول العربية بعامة، ودول مجلس التعاون لدول الخليج بخاصة، ورغم المبالغ الكبيرة المخصصة في ميزانياتها لرفع شأن برامج التعليم بمستوياته المختلفة، إلا أن هناك الكثير من الانتقادات التي توجه إلى تدني جودة ونوعية الخريجون في تلك الدول، وعدم مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات خطط التنمية، وعدم مناسبة مخرجات التعليم لحاجات سوق العمل، وارتفاع تكلفة التعليم في ضوء معدلات التضخم العالية وزيادة الهدر التربوي في المؤسسات التعليمية (عبد الجواد،2000) .

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة هذه الدراسة في تحديد الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من قبل خريجين تخصص المحاسبة، وتحديد ما إذا كانت هذه الفجوة تتأثر ببعض المتغيرات المستقلة كالخطة الدراسية للمقرر، كفاءة أعضاء هيئة التدريس،

وسائل التدريس، المستوى العلمي لأعضاء هيئة التدريس، التجهيزات، والنظام الداخلي بالكليات التقنية، وعليه يمكن صياغة عناصر هذه المشكلة كما يأتي:

1) المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وعلاقتها بمتطلبات وحاجات سوق العمل السعودي

2) العوامل التي يعتقد بتأثيرها في توظيف خريجين تخصص المحاسبة من وجهة نظر كل من الخريجين وأصحاب العمل.

3) تحديد مدى كفاءة خريجين تخصص المحاسبة من الكليات التقانية مقارنة مع خريجين المؤسسات التعليمية الأخرى.

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية هذه الدراسة وهي تقدير " الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي" لتقييم مدى فاعلية البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة في تلبية حاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام وذلك من خلال تسليط الضوء على نقاط الضعف والقصور التي يعاني منها الأمر الذي سيكون له أثر كبير في تحسين نوعية خريجين تخصص المحاسبة.

من هنا فان أهداف الدراسة تتلخص بما يأتي:

1) معرفة مدى تلبية المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة لحاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي في كل من القطاعين الخاص والعام.

2) التعرف على آراء ووجهات نظر كل من الخريجين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في توظيف خريجين الكليات التقنية لتخصص المحاسبة في سوق العمل السعودي.

3) التعرف على مستوى أداء خريجي الكليات التقنية لتخصص المحاسبة مقارنة مع خريجي المؤسسات التعليمية الأخرى.

منهجية البحث:

1) **مجتمع الدراسة:**

تكونت مجتمعات الدراسة مما يأتي: تكون المجتمع الأول من خريجي تخصص المحاسبة من الكليات التقنية في السعودية، حيث قدر عددهم خلال فترة الدراسة بنحو 2250 خريج وفقاً لبيانات المؤسسة العامة للتدريب التقاني والمهني. أما المجتمع الثاني فقد تكون من أصحاب مؤسسات الأعمال التي يعمل لديها خريجي الكليات التقانية لتخصص المحاسبة، ويقدر عددهم وفقاً لبيانات غرفة الصناعة نحو 652 منشأة.

2) **عينة الدراسة:**

تم سحب عينة قصدية من المجتمع الأول مكونة من 200 خريج، تم تقسيمهم على ثلاث كليات تقانية من مناطق مختلفة بالمملكة العربية السعودية بواقع 67 عنصر من كل كلية وهي: الكلية التقانية بمحافظة وادي الدواسر، الكلية التقانية بالرياض، والكلية التقانية بنجران. أما العينة الثانية فقد تم سحب عينة قصدية أخرى من أصحاب مؤسسات الأعمال مكونة من 160 عنصر، وزعت بالتساوي على جميع المناطق التي شملتها الدراسة .

3) **حدود الدراسة:**

- صعوبة حصر عدد الخريجين العاملين وأمكنة عملهم.

- صعوبة حصر عدد أصحاب العمل الذين يعمل لديهم خريجين الكليات التقانية لتخصص المحاسبة.
- صعوبة الوصول إلى المناطق التي شملتها الدراسة باستمرار.
- ضعف تعاون كثير من الخريجين وأصحاب العمل للإجابة على أسئلة الاستبانة الموزعة عليهم.

4) مصادر جمع البيانات: لقد كانت من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة في الكتب والرسائل الجامعية العربية والأجنبية، فضلاً عن المواقع الإلكترونية المتخصصة. كما تم تطوير استبانه لجمع البيانات اللازمة من العينة ، وبهدف اختبار صدق الأداة تم تقييم الاستبانه من قبل ثلاثة محكمين يعملون في الجامعات السعودية .

5) نموذج الدراسة:



فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى (H0): لايوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام.
- الفرضية الثانية (H0): لايوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف خريجو تخصص المحاسبة من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل.
- الفرضية الثالثة (H0): لايوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين خريجين الكليات التقانية وخريجين المؤسسات التعليمية الأخرى في تخصص المحاسبة.

التعريفات الإجرائية:

الفجوة: هي درجة التفاوت بين من يمتلكون المعرفة والقدرة على استخدام التقانات الحديثة وبين من لا يملكون هذه المعرفة وتلك القدرة.

المهارة: هي التميز المستمر في أي ميدان من ميادين الحياة، وهي قدرة الفرد على القيام بعمل ما، أو تعلم شيء ما، سواء كان جسديًا أم عقليًا، بسهولة ودقة وبدرجة من السرعة والإتقان مع الاقتصاد في الجهد المبذول.

المعرفة: مجموعة من المعاني والمفاهيم والمعتقدات والأحكام والتصورات الفكرية التي تتكون لدى الإنسان نتيجة لمحاولاته المتكررة لفهم الظواهر والأشياء المحيطة به.

الكفاءة: هي مجموعة من المعارف والقدرات الدّائمة و المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب معارف وجيهة وخبرات مرتبطة فيما بينها في مجال ما.

الكليات التقانية: هي كليات تابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تطرح العديد من البرامج والتخصصات في شتى المجالات، تمتد فترة الدراسة بها إلى عامين دراسيين، وبعد التخرج يمنح الطالب دبلوم مشارك (Associate Degree) في المجال الذي تخصص به، ويستطيع الطالب بعد إنهائه الدبلوم أن يتابع دراسته للحصول على شهادة البكالوريوس.

الدراسات السابقة:

عند إجراء المسح المكتبي للدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة بهدف حصرها والاستفادة منها، اتضح أن هناك عددا من الدراسات والأبحاث منها ما هو ميداني ومنها ما هو نظري، ولكنها لم تتطرق إلى موضوع الدراسة الحالي بشكل مباشر (تخصص المحاسبة). ويمكن إيجاز ما توصلت إليه هذه الدراسات كما يلي: جاءت دراسة (الشيخ، 2008) بعنوان " الشباب ومشكلات سوق العمل في ضوء مخرجات التعليم"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم مشكلات الشباب في سوق العمل في المملكة العربية السعودية وأسبابها وكيف يمكن معالجتها، كما هدفت أيضا إلى التعرف على الاتجاهات والمهارات المفقودة لدى الشباب السعوديين التي أسهمت في إيجاد المشكلات المتعلقة بتوظيف الشباب السعوديين. وخلصت الدراسة من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج إلى صياغتها على شكل توصيات، إذ أوصت إلى ضرورة إجراء دراسات مستمرة للعوائق التي تقف في سبيل توظيف الشباب السعوديين في القطاع الخاص والعام ومحاولة إيجاد حلول لها.

أما دراسة (آل الشيخ، 2005) بعنوان " خطة إستراتيجية للتعليم التقاني للبنات في ضوء احتياجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية " فقد هدفت إلى التعرف على الوضع الحالي للمرأة في مجالات التعليم التقاني وتقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة من أجل التخطيط للعمل التقني بما يتلاءم وسوق العمل. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج التحليل المستقبلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أنه لوحظ انخفاض نسبة مساهمة قوة العمل النسائية مقارنة مع المخرجات التعليمية النسائية حيث تركز عمل المرأة السعودية بصورة رئيسية في القطاع الحكومي وبخاصة في الوظائف التعليمية والصحية والاجتماعية، فضلاً عن صعوبة تقدير حجم الطلب على العمالة النسائية السعودية لاكتظاظ السوق بالعمالة الوافدة، ولضعف البيانات الإحصائية الدقيقة.

كما جاءت دراسة (القحطاني، 1998) بعنوان " مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل " حيث هدفت إلى التعرف على مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي، والتعرف على مستوى أداء مخرجات الجامعات وحاجتهم للتدريب والعوامل التي أدت إلى عدم ملائمة هؤلاء الخريجين متطلبات سوق العمل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من ثلاث عينات كانت كالآتي: مسئولي التوظيف، طلاب الجامعات، وعمداء ورؤساء الأقسام بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض. وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها أن مخرجات التعليم الجامعي هم بحاجة ماسة وضرورية للتدريب على رأس العمل عند بداية توظيفهم، كما أن أهم العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل هو عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل السعودي.

أما دراسة (التركستاني، 1998) بعنوان " دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي " فقد بحثت في أسباب عدم قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم العالي، فضلاً عن تحديد الجهة المسؤولة عن عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. وقد استنتجت الدراسة عدد من الأسباب التي تعيق قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم العالي منها سياسة قبول الطلاب في الجامعات، كفاءة أعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن القدرات الفردية للطلاب، وأخيرا الفروقات الكبيرة في الأجور والمزايا العينية للخريجين. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها ضرورة إجراء دراسة عن حاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي من الوظائف والتخصصات، فضلاً عن ضرورة تفعيل دور الجامعات بالمجتمع المحلي من خلال تسليط الضوء على مشكلاته وكيفية حلها.

وفي دراسة (Scott et al., 2002) بعنوان " The Skills Gap as observed between IS graduates' and systems development Industry " - A South African Experience, University of Cape Town (UCT) ، فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفجوة ما بين المهارات المكتسبة من قبل خريجين نظم المعلومات وبين متطلبات الشركات الصناعية، وقد استهدفت هذه الدراسة المحاور الآتية: قياس مستوى المهارة لدى الخريجين، معرفة وتحديد أهم المهارات المطلوبة من قبل الشركات، معرفة فعالية وتقييم نوعية المهارات المكتسبة من جامعة (UCT) في تلبية احتياجات هذه الشركات. من أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك تفاوت بين مهارات الخريجين في بعض المجالات، كما أن هناك العديد من المهارات المطلوبة لدى الشركات الصناعية ولكنها لم تكن مدرجة ضمن الخطة الدراسية لبرنامج نظم المعلومات.

يتبين مما سبق أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في المنهجية المتبعة، ولكنها اختلفت في كونها استهدفت خريجين تخصص المحاسبة من الكليات التقانية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقاني والمهني لدراسة ومعرفة مدى تلبية المهارات والمعارف النوعية لديهم ومدى جودتها لمقابلة حاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي في كل من القطاعين الخاص والعام .

النتائج والمناقشة:

لقد تم تصميم مقياس (استبانة) لجمع بيانات الدراسة من العينة المستهدفة (الخريجين وأصحاب العمل) ومن أجل الوصول بهذه الاستبانات إلى الصورة التي تجعلها مناسبة لتحقيق الأهداف المنوطة بها فقد تم اختيار عينة عشوائية من الخريجين عددها (30)، وعينة عشوائية من أصحاب العمل عددها (20) وقد تم عرض الاستبانة عليهم لمعرفة وجهة نظرهم حول طبيعة الأسئلة ومدى وضوحها ومدى قدرتها على حل مشكلة الدراسة وذلك للاستفادة من آرائهم في صياغة الاستبانة. كما تم الاستعانة بمجموعة من المحكمين العاملين في الجامعات السعودية وعددهم (3) ممن يتصفون بالخبرة الواسعة في هذا المجال وقد تم الأخذ بالتوصيات اللازمة كافة.

وقد تكونت الاستبانة الخاصة بالخريج من أربعة أقسام رئيسية شملت (38) عبارة، حيث شمل القسم الأول على بيانات تتعلق بمدى كفاية المهارات والمعارف المكتسبة من التخصص، والقسم الثاني شمل بيانات تتعلق بمواطن القصور والضعف لتخصص المحاسبة، كما شمل القسم الثالث على بيانات تتعلق بمدى الحاجة إلى دورات تطويرية، وأخيرا شمل القسم الرابع على بيانات تتعلق بالعوامل المؤثرة في توظيف الخريجين في سوق العمل السعودي.

أما فيما يتعلق بالاستبانه الخاصة بصاحب العمل فقد تكونت من أربعة أقسام رئيسية شملت (26) عبارة، حيث شمل القسم الأول على بيانات تتعلق بمدى تلبية المهارات والمعارف المكتسبة من قبل خريجين تخصص المحاسبة لحاجات ومتطلبات سوق العمل، والقسم الثاني شمل على بيانات تتعلق بدراسة جوانب القصور لدى خريجين تخصص المحاسبة، والقسم الثالث شمل على بيانات تتعلق بالعوامل المؤثرة في توظيف خريجين تخصص المحاسبة لدى أصحاب العمل، أما القسم الرابع فقد شمل على بيانات تتعلق بتقييم خريجين تخصص المحاسبة مقارنة مع خريجين المؤسسات التعليمية الأخرى.

وبلغ عدد الاستبانات التي تم توزيعها على الخريجين (200) استبانه، استرد منها (183) أو ما نسبته (91%)، وبلغ العدد الخاضع للتحليل النهائي (148) استبانه أي بنسبة (74%). أما فيما يتعلق بالإستبانه الخاصة بأصحاب العمل، فقد تم توزيع (160) نسخة استرد منها (139) أو ما نسبته (87%)، فيما بلغ العدد الفعلي الذي خضع للتحليل النهائي (112) استبانه أو ما نسبته (70%).

لقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي بدرجاته الخمس (موافق إلى حد كبير جدا، موافق إلى حد كبير، موافق إلى حد متوسط، موافق إلى حد قليل، موافق إلى حد قليل جدا)، وقد أعطيت هذه الإجابات الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي كما هو موضح بالجدول رقم (1)، حيث تم اعتماد الوسط الحسابي الفرضي (3) عند تحليل النتائج، وقد تم إعطاء الوزن النسبي وفقا للمقياس التالي لمتوسط إجابات كل من الخريجين وأصحاب العمل والتي تقيس الفجوة بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام.

الجدول رقم (1): يبين الوسط الحسابي والوزن النسبي حسب مقياس ليكرت الخماسي

الوسط الحسابي	الوزن النسبي
أكثر من 4.25 إلى 5	موافق إلى حد كبير جدا
أكثر من 3.5 إلى أقل من 4.25	موافق إلى حد كبير
أكثر من 2.75 إلى أقل من 3.5	موافق إلى حد متوسط
أكثر من 2 إلى أقل من 2.75	موافق إلى حد قليل
2 فأقل	موافق إلى حد قليل جدا

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي حيث تم استخدام الوسط الحسابي، ونسبة التأثير، والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، من أجل معرفة مدى تشتت الإجابات بين الأفراد المجيبين على أسئلة الاستبانة.

قبل تحليل بيانات الدراسة تم إجراء اختبار معامل التباين النصفي لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، حيث يتم بموجبه تقسيم الإجابات التي تم الحصول عليها إلى جزأين، تمهيداً لحساب معامل الارتباط بينهما. إن ارتفاع قيمة معامل الارتباط تشير إلى أن إجابات الجزأين متشابهة إلى حد كبير، حيث بلغت قيمة هذا الاختبار نحو 66% وهي القيمة المناسبة لقبول هذا الاختبار.

كما قام الباحث بإجراء اختبار ألفا لقياس مستوى الاعتمادية للمقياس، وتبين النتائج أن قيمة هذا الاختبار وصلت إلى 74% وهي نسبة مقبولة للاختبار، كما تبين بأن جميع البيانات المستخدمة تتوزع توزيعاً طبيعياً، وعليه يمكن إجراء الاختبارات الخاصة بإثبات فرضيات الدراسة.

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الأولى (H0): لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام.

لقد تم اختبار الفرضية الأولى بالاعتماد على الأسئلة (1-24) الخاصة باستبانة الخريجين والأسئلة (1-18) الخاصة باستبانة أصحاب العمل[1]، وعليه فإننا نلاحظ من الجدول رقم (2) أن الوسط الحسابي العام للأسئلة مجتمعة الخاصة بالخريجين بلغ تقريبا (4,26) كما بلغ الوسط الحسابي العام للأسئلة مجتمعة والخاصة بأصحاب العمل تقريبا (4,19)، أما الوسط الحسابي العام للأسئلة مجتمعة لكل من الخريجين وأصحاب العمل بلغ تقريبا (4,22) مما يشير إلى أن هناك تأييد واتفاق كبير بين كل من خريجين تخصص المحاسبة وأصحاب العمل على أن هناك قصور وفجوة

[1] راجع الملحق (الاستبانة الخاصة بالخريج وصاحب العمل)

واضحة بين المهارات والمعارف المكتسبة من البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة وبين حاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام. كما بلغت نسبة التأثير للأسئلة مجتمعة حوالي (84,5%)، كما بلغ الانحراف المعياري للأسئلة مجتمعة حوالي (0,51)، وبلغ معامل الاختلاف للأسئلة مجتمعة تقريبا (12,15%) وهذه النسبة قليلة جدا وتدل على الانسجام الكبير في إجابات الخريجين وأصحاب العمل.

الجدول رقم (2): يبين الإحصاءات الوصفية للفرضية الأولى

الفقرات	المجموعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	نسبة التأثير%
	القسم الأول من الاستبانة (الخاص بالخريج)				
24-1	المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة ومتطلبات سوق العمل السعودي	4,26	0,44	10,25 %	85,2 %
	القسم الثاني من الاستبانة (الخاص بصاحب العمل)				
18-1	المهارات والمعارف المكتسبة لدى خريجين تخصص المحاسبة ومتطلبات سوق العمل السعودي.	4,19	0,59	14,05 %	83,8 %
	المتوسط العام	4.22	0.51	12,15 %	84,5 %

وباستخدام طريقة **Action Entered Removed** التي تبين إجراءات إدخال واستبعاد المتغير المستقل حسب قوته التأثيرية أو التميزية على المتغير التابع ، نرى أن المتغيرات المستقلة التي شملتها الفرضية (الخطة الدراسية، كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وسائل التدريس، التجهيزات) تفسر نسبة كبيرة من التغير في المتغير التابع المتمثل في مستوى المهارات والمعارف المكتسبة لدى الطالب بعد التخرج عند الانخراط في سوق العمل، حيث تبين أن هناك قصور في المهارات والمعارف المتوقعة والمكتسبة عن مواكبة تطلعات أصحاب العمل. وهذه النتيجة بينتها أيضاً قيمة ولكس لامبادا **W.L** في جدول رقم (3) حيث وجد أن المتغيرات الأخرى المحذوفة من النموذج تفسر ما نسبته **21%** فقط، وهو ما يعني أن المهارات والمعارف المكتسبة لدى الخريج تؤثر في كفاءته في سوق العمل.

الجدول رقم (3): يبين نتائج اختبار مربع كاي للفرضية الأولى

F الجدولية	F المحسوبة	S.D	Mean	W.L	Sig.	Chi ^{2}	df
1,433	1,08	0,51	4,22	78,08	0,000	87,12	148,112

القيمة المعنوية للاختبار (0,05)

واعتماداً على نتائج اختبار التباين وبمقارنة قيم اختبار**F** الجدولية والمحسوبة للفرضية الأولى واختبار **Chi Square** في الجدول رقم (3)، فإننا نرفض فرضية الأساس التي ترى بعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المهارات والمعارف المكتسبة من تخصص المحاسبة وبين متطلبات سوق العمل السعودي بقطاعيه الخاص والعام، ونقبل الفرضية البديلة التي ترى بوجود مثل هذه الفروقات.

اختبار الفرضية الثانية (H0): لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف خريجي تخصص المحاسبة من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل.

لقد تم اختبار الفرضية الثانية بالاعتماد على الأسئلة (25-38) الخاصة باستبانة الخريجين والأسئلة (19-23) الخاصة باستبانة أصحاب العمل[2]، وعليه فإننا نلاحظ من الجدول رقم (4) بأن الوسط الحسابي العام للأسئلة مجتمعة والخاصة بالخريجين تقريبا (2,97) كما بلغ الوسط الحسابي العام للأسئلة مجتمعة والخاصة بأصحاب العمل تقريبا (2,95)، كما أننا نلاحظ بأن الوسط الحسابي للأسئلة مجتمعة بلغ تقريبا (2,96) أي بنسبة تأثير تقريبا (59,2 %)، وبلغ الانحراف المعياري للأسئلة مجتمعة تقريبا (0,86)، ومعامل الاختلاف لها أيضاً (29%).

الجدول رقم (4): يبين الإحصاءات الوصفية للفرضية الثانية.

الفقرات	المجموعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
	القسم الأول من الاستبانه (الخاص بالخريج)				
38-25	بيانات مجتمعة حول العوامل المؤثرة في توظيف خريجين تخصص المحاسبة في سوق العمل السعودي.	2,97	1,09	36,7 %	59,4 %
	القسم الثاني من الاستبانه (الخاص بصاحب العمل)				
23-19	بيانات حول العوامل المؤثرة في أصحاب العمل جراء توظيف خريجي تخصص المحاسبة .	2,95	0,63	21,3 %	59 %
	المتوسط العام	2,96	0,86	29%	59.2%

وباستخدام طريقة **Action Entered Removed** التي تبين إجراءات إدخال واستبعاد المتغير المستقل حسب قوته التأثيرية أو التميزية على المتغير التابع، نرى أن المتغيرات المستقلة التي شملتها الفرضية الثانية مثل: (الخطة الدراسية، كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وسائل التدريس، التجهيزات) تفسر نسبة كبيرة من التباين في المتغير التابع المتمثل في المهارات والمعارف المكتسبة لدى الخريجين والذي يمثلة متغير التوظيف لديهم، إذ تبين أن نسبة كبيرة من العوامل التي شملتها الفرضية مؤثرة في مستوى أداء الخريجين في أثناء التوظيف. وهذه النتيجة بينتها أيضاً قيمة ولكس لامبادا **W.L** في جدول رقم (5) إذ وجد أن المتغيرات الأخرى المحذوفة من النموذج تفسر ما نسبته **14.9%** فقط .

الجدول رقم (5): يبين نتائج اختبار مربع كاي للفرضية الثانية

F الجدولية	F المحسوبة	S.D	Mean	W.L	Sig.	Chi ^{2}	df
1,433	1,1	0,86	2,96	85,1	0,000	56,00	148,112

القيمة المعنوية للاختبار (0,05)

[2] راجع الملحق (الاستبانة الخاصة بالخريج وصاحب العمل)

واعتماداً على نتائج اختبار التباين وبمقارنة قيم اختبار **F** الجدولية والمحسوبة للفرضية الثانية واختبار **Chi Square** في الجدول رقم (5)، فإننا نرفض فرضية الأساس التي ترى بعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف خريجو تخصص المحاسبة من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة التي ترى بوجود مثل هذه الفروقات.

اختبار الفرضية الثالثة (H0): لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين خريجين الكليات التقانية وخريجين المؤسسات التعليمية الأخرى في تخصص المحاسبة.

تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على الأسئلة (24-26) والخاصة باستبانة أصحاب العمل[3] وعليه فإننا نلاحظ من خلال البيانات المجتمعة في جدول رقم (6) أن الوسط الحسابي العام للفقرات بلغ حوالي (2,48) كما أننا نلاحظ نسبة التأثير للفقرات مجتمعة بلغت حوالي (49,64%)، كما أن الانحراف المعياري بلغ حوالي (0,59)، ومعامل الاختلاف بلغ حوالي (33,67%).

الجدول (6): يبين الإحصاءات الوصفية للفرضية الثالثة.

الفقرات	المجموعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	نسبة التأثير %
	القسم الثاني من الاستبانه (الخاص بأصحاب العمل)				
26-24	بيانات مجتمعة حول مستوى الكفاءة المهنية بين خريجين الكليات التقنية وخريجين المؤسسات التعليمية الأخرى لتخصص المحاسبة .	2,48	0,59	33,67	49,64
	المتوسط العام	2,48	0,59	33,67	49,64

و باستخدام طريقة Action Entered Removed تبين أن المتغيرات المستقلة التي شملتها هذه الفرضية مثل: (الخطة الدراسية، كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وسائل التدريس، التجهيزات) تفسر نسبة كبيرة من التغيرات في المتغير التابع المتمثل في المهارات والمعارف المكتسبة لدى الخريجين والذي يمثلة متغير مستوى الكفاءة المهنية لديهم، حيث تبين بأن نسبة كبيرة من العوامل التي شملتها الفرضية مؤثرة في مستوى الكفاءة للخريجين. وهذه النتيجة بينتها أيضاً قيمة ولكس لامبادا W.L في جدول رقم (7) حيث وجد أن المتغيرات الأخرى المحذوفة من النموذج تفسر ما نسبته 16,2% فقط .

الجدول رقم (7): يبين نتائج اختبار مربع كاي للفرضية الثالثة

F الجدولية	F المحسوبة	S.D	Mean	W.L	Sig.	Chi ^{2}	df
3,48	1,07	0,59	2,48	83.8	0,000	56,00	112

القيمة المعنوية للاختبار (0,05)

[3] راجع الملحق (الاستبانة الخاصة بصاحب العمل)

اعتماداً على نتائج اختبار التباين وبمقارنة قيم اختبارF الجدولية والمحسوبة للفرضية الثالثة واختبار Chi Square في الجدول رقم (7)، فإننا نرفض فرضية الأساس التي ترى بعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية من حيث الكفاءة المهنية بين خريجين الكليات التقانية لتخصص المحاسبة وبين خريجين المؤسسات التعليمية الأخرى، ونقبل بوجود مثل هذه الفروقات، وهذا ما أكده أصحاب العمل عند سؤالهم عن ذلك.

الاستنتاجات والتوصيات:

من أهم التوصيات المتعلقة بالنتائج، لا بد للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من إعادة النظر في سياستها التدريبية، فبدلا من التركيز على الناحية الكمية لتغذية سوق العمل بالخريجين، لا بد من التركيز على النوعية والجودة في مخرجات العملية التعليمية حتى تكون مؤهلة تأهيلا جيدا لسد احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي من خلال ما يأتي:

1. إعادة النظر في الخطة الدراسية الحالية لتخصص المحاسبة وتطويرها بما يتلائم مع حاجات ومتطلبات سوق العمل من مهارات ومعارف مع ضرورة التركيز بدرجة كبيرة جدا على الجانب التطبيقي أكثر من الجانب النظري، كما أنني أوصي بضرورة إضافة المقررات الآتية ضمن الخطة الدراسية لتخصص المحاسبة، خاصة وأن هذه المقررات غير مدرجة ضمن الخطة الدراسية الحالية على الرغم من أهميتها:
   - مقرر مقدمة بالتحليل المالي وقراءة القوائم المالية بواقع ساعتين معتمدة مع ضرورة تخصيص وحدة دراسية عن كيفية إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية.
   - مقرر المحاسبة الإدارية بواقع ثلاث ساعات معتمدة.
   - مقرر يناقش الأسواق المالية بواقع ساعتين معتمدة.
2. تعيين أصحاب الكفاءات العلمية وأصحاب الخبرة في مجال التدريس والتدريب.
3. ضرورة التنسيق ما بين الغرف التجارية والصناعية والكليات التقنية أو إدارة المناهج في المؤسسة العامة للتدريب التقاني والمهني وذلك من خلال حث الأولى المنشآت على إعداد توصيف للوظائف القائمة بها، والمرتقب استحداثها، وتعميم هذا التوصيف على إدارة المناهج في المؤسسة العامة للتدريب التقاني والمهني لأخذها في الحسبان عند وضع برامجها بما يحقق التوافق المنشود بين المخرجات التعليمية بالكم والنوعية مع احتياجات سوق العمل خاصة بالقطاع الأهلي.
4. تشجيع التعاون بين المؤسسة العامة للتدريب التقاني والمهني وبين المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة للاستفادة من إمكاناتها وخبراتها في تصميم وتطوير البرامج بما يتواكب مع المستجدات العالمية.

المراجع:

1. الخطيب، محمد بن شحات (2000). نحو هيئة وطنية للاعتماد الأكاديمي للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض: مركز البحوث التربوية بكلية التربية، جامعة الملك سعود.

2. حسان، حسان محمد (1994). "ضبط جودة التعليم: مفهومه، أهميته، وعلاقته بالمدخلات والخريجون والنظرة النقدية"، ندوة ضبط جودة التعليم العام في دولة الكويت بين الواقع والطموح، الكويت: مركز البحوث التربوية والمناهج وزارة التربية.
3. الخضير، خضير بن سعود (2001). "مؤشرات جودة مخرجات التعليم العالي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: دراسة تحليلية"، مجلة التعاون، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد (53).
4. أتكنسون، فيليب (1996). إدارة الجودة الشاملة: الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة، ترجمة عبدالفتاح النعماني، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
5. عبدالجواد، عصام الدين نوفل (2000). "ضبط الجودة الكلية وتطبيقاتها في مجال التربية"، مجلة التربية، مركز البحوث التربوية والمناهج بوزارة التربية الكويتية، السنة (9)، العدد (30).
6. القحطاني، سالم سعيد (1998). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) 25-28 شوال 1418هـ (22-25 فبراير 1998م).
7. الشيخ، رضوان فضل الرحمن(2008م) المركز الوطني لأبحاث الشباب، جامعة الملك سعود.
8. آل الشيخ، حصة بنت محمد بن عبدالرحمن(2005). " خطة إستراتيجية للتعليم التقني للبنات في ضوء احتياجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية " رسالة دكتوراه غير منشورة .
9. التركستاني، حبيب الله محمد (1998م). " دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي"، ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) 25-28 شوال 1418هـ (22-25 فبراير 1998م).
10. BENNIS, W.G. ; TOOLE, O. *How Business Schools Lost their Way*. Harvard Business Review,83,5, 2005, 96-105.
11. ELSJE SCOTT, ROBERT ALGER, SIMON PEQUENO..*The Skills Gap as Observed between IS Graduates and the Systems Development Industry* – A South African Experience*, Nicky Sessions*, *University of Cape Town, Cape Town, South Africa.* 2002
12. CAGLE, J.A.B. ; BAUCU, M.S. *Case Studies of Ethical Scandals: Effects on Ethical Perceptions of Finance Students.* Journal of Business Ethics, 64, 2006, 213-229.
13. LADITKA, S.B. ; HOUCK, M.M. *Student-Developed Case Studies: An Experiential Approach to Teaching Ethics in Management*. Journal of Business Ethics, 64, 2006, 157-167.
14. PFEIFFER, J.; FONG, C.T. *The End of Business Schools? Less Success Than Meets the Eye*. Academy of Management Learning & Education, 1:1. 2002
15. SIMS, R.R. ; FELTON, JR. E.L. *Designing and Delivering Business Ethics Teaching and Learning.* Journal of Business Ethics, 63, 2006, 297-312.
16. LADITKA, S.B.; HOUCK, M.M. *Student-Developed Case Studies: An Experiential Approach to Teaching Ethics in Management*. Journal of Business Ethics, 64, 2006, 157-167.

الملاحق:

الجدول رقم (1): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول عدم كفاية المهارات والمعارف المكتسبة من البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
1	هل هناك قصور في مستوى المهارات والمعارف المتوقعة في البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة ؟	4.59	0.66	14.28	91.89
2	هل مستوى المهارات والمعارف التي تعتقد بأنك اكتسبتها من تخصصك قليلة الأهمية ولا تُعدُّ مهمة لك في عملك ؟	4.64	0.52	11.20	92.84
3	هل المهارات والمعارف المكتسبة من تخصصك تُعد ضعيفة مقارنة مع المهارات والمعارف المكتسبة من المؤسسات التعليمة الأخرى لنفس التخصص؟	4.56	0.60	13.05	91.22
4	من وجهة نظرك – هل يعجز البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة من تلبية متطلبات القطاع الذي تعمل به (كمهارات ومعارف ضرورية للعمل) ؟	4.26	0.94	22.04	85.14
5	هل هناك اختلاف بين ما تم تدريبك عليه في تخصص المحاسبة وبين الواقع العملي ؟	4.89	0.31	6.35	97.84
الفقرات(1–5) مجتمعة حول مدى كفاية المهارات والمعارف المكتسبة من البرنامج المطروح لتخصص المحاسبة .		4.59	0.60	13.38	91.78

الجدول رقم (2): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول محاور ونقاط الضعف في المنهاج العلمي والعملي لتخصص المحاسبة .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
6	زيادة الجانب النظري في مقررات التخصص	3.72	0.65	17.33	74.46
7	عدم التركيز على التدريب العملي من قبل المدربين	4.16	0.61	14.73	83.11
8	عدم ربط المنهاج التدريبي بالواقع العملي	4.57	0.59	13.02	91.35
9	عدم شمولية المنهج التدريبي للمهارات المطلوبة بعد التخرج	4.05	0.69	17.07	80.95
10	قلة فترة التدريب التعاوني في مواقع العمل	3.97	0.71	17.78	79.46
الفقرات(6–10) مجتمعة حول محاور ونقاط الضعف في المنهاج العلمي والعملي لتخصص المحاسبة .		4,04	0,65	15,99	81,87

الجدول رقم (3): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول محاور ونقاط الضعف بوسائل التدريب المتبعة في الكليات التقنية لتخصص المحاسبة .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %

11	عدم تنوع وسائل التدريب وتحديثها	4.60	0.55	12.05	92.03
12	عدم جودة التسهيلات التدريبية والتجهيزات والمعامل	3.98	0.84	21.16	79.59
13	أسلوب التلقين القديم الممل	4.52	0.67	14.88	90.41
14	عدم استخدام وسائل التدريب الالكتروني	4.63	0.55	11.86	92.57
الفقرات(11-14) مجتمعة حول محاور ونقاط الضعف بوسائل التدريب المتبعة في الكليات التقنية لتخصص المحاسبة .		4,43	0,65	14,99	88,65

الجدول رقم (4): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول محاور ونقاط الضعف بالنظام الداخلي للكليات التقانية .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
15	التدريب على تجهيزات قديمة أو معطلة في أغلب الأوقات	4.05	0.81	19.97	80.95
16	سوء النظام الداخلي بالكلية	3.73	0.87	23.45	74.59
17	عدم تعاون المرشد الأكاديمي في أثناء فترة التدريب	3.89	0.76	19.51	77.70
الفقرات(15-17) مجتمعة حول محاور ونقاط الضعف بالنظام الداخلي للكليات التقانية.		3.89	0.81	20.97	77.74

الجدول رقم (5): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريب في تخصص المحاسبة.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
18	عدم كفاءة المدربين السعوديين	4,22	0.73	17.37	84.46
19	عدم كفاءة المدربين المتعاقدين	2,92	1.07	36.61	58.38
الفقرات(18-19) مجتمعة حول مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس.		3,57	0,90	26.99	71.42

الجدول رقم (6): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول مدى الحاجة إلى دورات تطويرية عامة .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
20	هل أنت بحاجة إلى برامج أو دورات تطويرية عامة بعد تخرجك من الكلية ؟	4.86	0.39	7.94	97.16
الفقرة (20) مجتمعة حول مدى الحاجة إلى دورات تطويرية عامة .		4.86	0.39	7.94	97.16

الجدول رقم (7): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول مدى الحاجة إلى دورات تخصصية تطويرية.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
21	مهارات مالية ومحاسبية	4.56	0.52	11.46	91.22

22	مهارات إدارية	4.45	0.64	14.38	89.05
23	مهارات فنية	4.22	0.63	14.99	84.32
24	جميع ما ذكر	4.26	0.61	14.22	85.14
الفقرات(21–24) مجتمعة تتعلق بمدى الحاجة إلى دورات تخصصية تطويرية .		4.37	0.60	13.76	87.43

الجدول رقم (8): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء الخريجين المجيبين على أسئلة الاستبانة حول العوامل المؤثرة في توظيف خريجين تخصص المحاسبة في سوق العمل السعودي.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
25	عدم الكفاءة المهنية بالتخصص	3.22	0.97	30.14	64.32
26	عدم إيجاد فرص عمل دائمة	3.98	0.83	20.75	79.59
27	النظرة الاجتماعية الدونية للعمل	1.81	0.74	40.78	36.22
28	عدم توافر فرص عمل متوائمة مع التخصص والمستوى	4.03	0.74	18.47	80.54
29	تدني الرواتب والحوافز	4.25	0.62	14.70	85.00
30	ساعات العمل طويلة	3.50	0.88	25.19	70.00
31	توقيت العمل غير مناسب	2.89	0.92	31.94	57.84
32	موسمية العمل	2.16	0.69	31.83	43.24
33	صعوبة وخطورة الأعمال المتاحة	2.41	0.49	20.41	48.11
34	منافسة العمالة الوافدة	4.08	1.00	24.59	81.62
35	منافسة مخرجات المراكز والمعاهد والكليات الخاصة من حيث الكفاءة المهنية العالية	4.08	0.71	17.45	81.62
36	البعد من المسكن	2.87	0.90	31.17	57.43
37	أسباب صحية عارضة	1.17	0.44	37.72	23.38
38	أخرى (الزواج ، معارضة الأهل ، إكمال الدراسة الجامعية)	1.14	0.40	34.95	22.70
الفقرات (25–38) مجتمعة حول العوامل المؤثرة على توظيف خريجين تخصص المحاسبة في سوق العمل السعودي.		2.97	0.74	27.15	59.40

ثانيا: استبانات أصحاب العمل:

الجدول رقم (9): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول عدم كفاية المهارات والمعارف المكتسبة من قبل خريجين تخصص المحاسبة لحاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي .

رقم	العبارة	الوسط	الانحراف	معامل	نسبة

الفقرة		الحسابي	المعياري	الاختلاف %	التأثير %
1	من وجهة نظرك : هل المهارات والمعارف المكتسبة من قبل مخرجات تخصص المحاسبة قاصرة على تلبية احتياجاتك ومتطلبات عملك ؟	4.60	0.67	14.66	91.96
الفقرة (1) بيانات تتعلق بمدى قصور المهارات والمعارف المكتسبة من قبل خريجين تخصص المحاسبة لمتطلبات وحاجات سوق العمل .		4.60	0.67	14.66	91.96

الجدول رقم (10): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول جوانب القصور والضعف في خريجين تخصص المحاسبة لحاجات ومتطلبات سوق العمل السعودي .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
2	مخرجات ضعيفة علميا وعمليا	3.94	0.60	15.28	78.75
3	غياب الكفاءة المهنية	3.97	0.53	13.22	79.46
4	اختلاف التدريب في الكلية التقنية عن الواقع العملي	4.40	0.63	14.39	88.04
5	ضعف مخرجات الكلية في اللغة الإنجليزية	4.76	0.50	10.60	95.18
الفقرات(2-5) مجتمعة حول جوانب القصور والضعف في خريجين تخصص المحاسبة لمتطلبات وحاجات سوق العمل .		4.27	0.57	13.37	85.36

الجدول رقم (11): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول جوانب القصور في خريجين تخصص المحاسبة من ناحية مدى فهم ثقافة المهنة لديهم .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
6	عدم تحمل المسؤولية	4.24	0.66	15.51	84.82
7	غياب السلوك الوظيفي لدى خريجين الكلية	2.74	0.64	23.25	54.82
8	غياب مفهوم ثقافة المهنة	3.44	0.89	26.01	68.75
9	غياب مهارات الاتصال	3.15	1.04	32.90	63.04
الفقرات (6-9) مجتمعة حول جوانب القصور في خريجين تخصص المحاسبة من ناحية مدى فهم ثقافة المهنة لديهم .		3.39	0.81	24.42	67.86

الجدول رقم (12): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول مدى غياب المهارات والمعارف التخصصية في خريجين تخصص المحاسبة.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %

10	غياب مهارات في التحليل المالي والقدرة على قراءة القوائم المالية	4.74	0.55	11.53	94.82
11	غياب مهارات في إعداد الجدوى الاقتصادية	4.77	0.52	10.85	95.36
12	غياب مهارات في المحاسبة الإدارية	4.64	0.65	14.06	92.86
13	غياب مهارات في المحاسبة الحكومية	4.58	0.56	12.25	91.61
14	مهارات في الأسواق المالية	4.63	0.58	12.57	92.68
15	غياب مهارات في محاسبة البنوك	4.18	1.14	27.18	83.57
16	غياب مهارات في محاسبة التكاليف الصناعية	4.67	0.54	11.58	93.39
17	غياب مهارات في الاتصال	4.07	0.85	20.94	81.43
18	غياب المهارات الإدارية	3.92	0.89	22.65	78.39
الفقرات (10–18) مجتمعة حول مدى غياب المهارات والمعارف التخصصية في خريجي تخصص المحاسبة .		4.47	0.70	15.96	89.35

الجدول رقم (13): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول العوامل المؤثرة في توظيف خريجي تخصص المحاسبة من الكليات التقانية.

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
19	عدم الانضباط	2.81	0.74	26.25	56.25
20	عدم الثقة بالنفس	2.09	0.97	46.37	41.79
21	عدم الكفاءة المهنية (العلمية والعملية)	3.86	0.83	21.60	77.14
22	عدم الحرص على أوقات الدوام	2.93	0.90	30.85	58.57
23	عدم الاندماج في بيئة العمل	3.04	0.96	31.46	60.89
الفقرات(19–23) مجتمعة تتعلق بالعوامل المؤثرة في توظيف خريجي تخصص المحاسبة من الكليات التقانية.		2.95	0.88	31.31	58.93

الجدول (14): يبين الإحصاءات الوصفية لآراء أصحاب العمل المجيبين على أسئلة الاستبانة حول تقييم أداء خريجي الكليات التقانية لتخصص المحاسبة مقارنه مع مخرجات المؤسسات التعليمية الأخرى .

رقم الفقرة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التأثير %
24	أفضل	1.29	0.56	43.39	25.71
25	مساو	1.47	0.68	46.22	29.46
26	اقل	4.69	0.54	11.41	93.75