مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: العوامل المؤثرة في اتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية وعلاقتها مع سوق العمل
اسم الكاتب: د. لؤي صيوح، د. غسان صالح، د. صفاء صبح، د. منذر بوبو، د. بشرى شريبه، د. أنساب شروف، د. هلا محمد، د. سهيلة محمد، د. فهد حاتم، د. علي ميا، د. عبدالهادي الرفاعي، د. أيمن العشعوش، د. باسم غدير غدير، د. عصام إسماعيل، د. عز الدين حيدر، د. رولا إسماعيل، د. فادي خليل، د. عبير ناعسة، د. جميل عيسى
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5521
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 23:23 +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.

العوامل المؤثرة في اتجاهات الطلبة نحو التخصّصات الجامعية وعلاقتها مع سوق العمل

الدكتور لؤي صيوح (مدير الفريق)

كلية التربية	كلية الاقتصاد
د. غسان صالح (أستاذ)	د. علي ميا (أستاذ)
د. صفاء صبح (أستاذ مساعد)	د. عبد الهادي الرفاعي (أستاذ)
د. منذر بوبو (أستاذ مساعد)	د. أيمن العشعوش (أستاذ)
د. بشرى شريبه(أستاذ مساعد)	د. باسم غدير غدير (أستاذ)
د. أنساب شروف (أستاذ مساعد)	د. عصام إسماعيل (أستاذ)
د. هلا محمد (مدرس)	د. عز الدين حيدر (أستاذ)
د. سهيلة محمد (مدرس)	د. رولا إسماعيل (أستاذ مساعد) د. فادي خليل (مدرس)
د. فهد حاتم (عضو هيئة فنية – قائم بالأعمال)	د. عبير ناعسة (مدرس)
	د. جميل عيسى (مدرس)

(تاريخ الإيداع 16 / 9 / 2020. قُبِل للنشر في 2 / 12 / 2020)

□ ملخّص □

هدف البحث الى تحديد العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية والجامعية في محافظة اللاذقية نحو التخصّصات الأكاديمية ومدى ارتباطها بمتطلبات سوق العمل الراهن في المحافظة.

لتحقيق هدف البحث تم تحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي "جامعة تشرين" واحتياجات سوق العمل. حيث تم دراسة ما يلي بالتوازي: أولاً: متطلّبات سوق العمل بالاعتماد على استبانة أولى موزعة على (122) منظمة أعمال، واستبانة ثانية موزعة على (142) طالب خريج. ثانياً: تحديد العوامل المؤثّرة في تشكيل اتجاهات الطلبة نحو التخصّصات الأكاديميّة اعتماداً على استبانتين وجهت الاولى لعينة مؤلفة من (2519) طالب ثانوي والثانية لـ(2382) طالب جامعي في السنوات الأولى وسنوات التخرج. كما تم قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو التخصصات التي يدرسونها بالاعتماد على استبانة ثالثة.

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف المتغيرات وتحليل العلاقات فيما بينها وفق تحليل متصاعد زمنياً بدأ من تحليل العوامل المؤثرة في التوجه نحو التخصص الأكاديمي في المرحلة الثانوية وصولاً إلى الاستيعاب الجامعي ومن ثم التخرج من الجامعة ومدى ملاءمة تخصص الخريج مع متطلبات سوق العمل الحالي.

لاختبار الفرضيات تم الاعتماد على العديد من الاختبارات الإحصائية من بينها اختبار كفاية التمثيل، اختبارات الفروق لعينتين مستقلتين، واختبار لفروق لعينة واحدة.

وتوصل فريق البحث إلى العديد من النتائج من أهمها: إنّ لآلية التعيين والتوظيف في القطاع العام التأثير الأكبر في تفضيلات الطلبة للاختصاصات الجامعية، لم يكن لمتغير النوع تأثير في التوجه للتخصص الجامعي. كان القطاع الخاص أكثر اهتماماً من القطاع العام بالمهارات المهنية والفنية أثناء التوظيف.

بناءً على نتائج البحث اقترح الفريق البحثي إعادة دراسة نظام الأجور في القطاعين العام والخاص بحيث يكون موجِهاً في سوق العمل، وإنشاء مركز تطوير المهارات الإدارية في الجامعات، بالإضافة إلى ضرورة إيجاد مركز توجيه وإرشاد مهني في المرحلة ما قبل الجامعية يقوم بدور المرشد النفسي للطلبة في مرحلة ما قبل الجامعة.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات الطلبة، التخصصات الجامعية، سوق العمل.

Factors Influencing Students' Attitudes Towards University Disciplines And Their Relationship To Labor Market Requirements

Dr.Louay Sayoh (Team Manager)

Faculty Of Economics

Dr.Ali Mia(Professor)
Dr.Abd Al Hadi Al-Rifai (Professor)
Dr.Ayman Al-Ash'osh (Professor)
Dr.Basem Ghadeer Ghadeer (Professor)
Dr.Isam Ismail (Professor)
Dr.Ezzedine Haider (Professor)
Dr.Rola Ismail (Associate Professor)
Dr.Fadi Khalil (Assistant Professor)
Dr.Abeer Nasie (Assistant Professor)
Dr.Jamil Issa (Assistant Professor)

Faculty Of Education

Dr.Ghassan Saleh (Professor)
Dr.Safaa Sobh (Associate Professor)
Dr.Mounzer Bobo (Associate Professor)
Dr.Bushra Sheriba(Associate Professor)
Dr.Ansab Shrouf(Associate Professor)
Dr.Hala Mohammad (Assistant Professor)
Dr.Sohaila Mohammad (Assistant Professor)
Dr.Fahd Hatem (Academic Assistant)

(Received 16 / 9 / 2020. Accepted 2 / 12 / 2020)

□ ABSTRACT □

The goal of research is to identify factors influencing the attitudes of high school and university students in Lattakia governorate towards their academic disciplines and their relevance The requirements of the current labor market in the governorate, To achieve the research objective, we analyzed the problem of the incompatibility between higher education outputs, "Tishreen University", and the needs of the labor market. The following was studied in parallel: First, Labor market requirements; based on initial questionnaire distributed to (122) business organizations, and another questionnaire distributed to (142) graduate students.

Second: Identifying factors influencing student attitudes toward academic disciplines based on two first two questionnaires. The first was directed to a sample of (2519) high school students and the second to (2382) university students in the first and graduation years. The university students 'attitudes towards their major's study were measured by using a third questionnaire.

The analytical descriptive approach was adopted to characterize variables and analyze relationships among them according to an increasing time-bound analysis, from analyzing factors influencing the attitude toward academic specialization at the high school level up to university capacity, and then graduation from university and the appropriateness of graduate specialization to the requirements of the current labor market, To test the hypotheses, many statistical tests were relied on, including the adequacy of representation test, the difference tests for two independent samples, and the difference test for one sample.

The research team reached many results, the most important of which are: The method of recruitment and employment in the public sector had the greatest impact on students' preferences for university majors. Also, the gender variable had no influence on the orientation to the university specialization. The private sector is more interested than the public sector in professional and technical skills during employment.

Based on the results of the research, the research team suggested re-studying the wage system in the public and private sectors in order to be directed to the business market, and to establish the Center for the Development of Administrative Skills in Universities, in addition to the necessity of creating a center for professional guidance and counseling at the pre-university level that acts as a psychological counselor for pre-university students.

Keywords: Student attitudes, academic specializations, business market.

مقدمة:

تتصدّر زيادة فرص العمل وزيادة الإنتاجية جدول أعمال واضعيّ السياسات في جميع أنحاء العالم، ذلك أن مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة الوطنية واحدة من أهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ومع التحول نحو اقتصاد المعرفة بات دور التعليم العالي في النمو الاقتصادي يكتسب أهمية أكبر، حيث يمثل التدريب والتعليم رافداً أساسياً في جهود الدول لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة لشعوبها.

لا يقتصر دور مؤسسات التعليم العالي على نقل المهارات السلوكية والمعرفية والتقنية التي تجعل العمال فاعلين في سوق العمل، بل يتم تقييمها بشكل متزايد على أنها محركات البحث التي يمكن أن تدفع الابتكار وروح المبادرة والإنتاجية. وعلى الرغم من الاتفاق العام حول وجود علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليمي، وكذلك العلاقة المباشرة بين ما يُخصص من الناتج المحلي الإجمالي على التعليم ومعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي، إلا أن الاستراتيجيات التي تستهدف جودة التعليم والإطار التشريعي الذي ينظم سوق العمل و سياسات الاقتصاد الكلي تفتقر للتنسيق على المستوى الجزئي وبشكل خاص تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما جعل قضية المواءمة والتوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد شهدت الجامعات السوريَّة ازدياداً ملحوظاً في التخصّصات المتاحة مع ثبات سياسة الاستيعاب الجامعي لمنح الفرص لجميع الطلبة الناجحين في المرحلة الثانويَّة للالتحاق بالتخصّصات التي يرغبون بدراستها، إذ تشكّل الرغبة بالتخصّص الدّافع لاتخاذ القرار للالتحاق به ودراسته والسعي للنجاح، وهذا القرار هو أحد أهمّ القرارات التي يتخذها الطالب باعتباره العامل المؤثّر في سهولة أو صعوبة الوصول إلى عمل معيّن والاستمراريَّة فيه وما يتبعه من مظاهر النجاح او الفشل، وبالتالي الإحساس بالرضا والإنجاز.

يعد الطالب أحد محاور عمليَّة التنمية، وتحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي، وهذا مرهون إلى حد كبير بفاعلية إعداده وتأهيله وتوظيف طاقاته وميوله بالشكل الأمثل، وبالتّالي يُعَد امتلاك الطلبة الملتحقين بأي تخصُّص جامعي لاتجاهات إيجابيّة نحوه مدخلاً وسبباً في تميزهم وإبداعهم ونجاحهم في المهنة المرتبطة به فيما بعد، والذي يمكن بناءً عليه رسم الخطط المستقبلية التي تسهم في تلبية حاجات المجتمع وتطوره.

إنَّ الاتجاهات ظاهرة نفسيَّة اجتماعيَّة تعبّر عن إدراك الفرد ومشاعره القويّة نحو موضوع ما، فالوصول إلى أحكام صحيحة يعتمد إلى حدٍّ كبير على الاتجاه الذهني الذي نحمله، و يُجمِع علماء النفس والتربية على أهميَّة الاتجاهات ودورها في شخصيَّة الفرد ومظاهر سلوكه وأوجه نشاطه التي يمارسها، حيث أنَّ سلوك الفرد هو انعكاس لاتجاهاته النفسية التي يكتسبها من وسائط التطبيع والاتصال الاجتماعي كالأسرة والمدرسة والمجتمع، كما أنَّها تمكّن الفرد من تحقيق الأهداف ووضع الخطط السليمة، وتنظيم الخبرات وتكاملها وتوجيه السلوك الاجتماعي والتنبؤ به إضافة إلى أنها توفر للفرد فرصة التعبير عن الذات وتحديد الهوية وتساعده على اتخاذ القرارات الموفقَّة دون تردد.

بناء على ما سبق ستشكّل اتجاهات الطلبة نحو التخصّص الموجّه لالتحاقهم به، وسيتطلّب ذلك تكوّن الاتجاه بناء على عوامل موضوعيَّة متكاملة وليس على ما يتمتع به التخصص من شهرة وبريق اجتماعي ومرغوبيّة.

هذا يتطلّب مساعدة الطّالب وتوعيته في الاعتماد على العوامل الصحيحة في تشكيل اتجاهاته نحو التخصّصات وذلك من خلال توعيته باحتياجات سوق العمل وهو دور الإرشاد والتوجيه المهني، وتوجد ثلاثة عناصر لها دور في عملية اختيار الطلبة لتخصصاتهم تتمثل في (الطالب، الأهل، هو سوق العمل)

من هنا بات واضحاً أن من أهم أسباب الفجوة بين المنظومة الجامعية وسوق العمل هو نوعية التعليم وضعف المنتج الجامعي، ولا أدلَ على ذلك من بطالة الخريجين وضعف مؤهلات الكثير منهم وعدم التحكم الجيد في المهارات العصرية التي يتطلبها عالم الأعمال اليوم.

لذلك كان من الضروري الكشف عن مدى استجابة التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة والجامعيين ومن وجهة نظر سوق العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص).

ومن أجل ذلك تم الاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة البحث المكونة من سوق العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص) والخريجين الجامعيين والطلبة في مرحلتي المدرسة والجامعة.

1-الدراسات السابقة:

في ظل هذا الاهتمام المتزايد لتطوير رأس المال البشري والتركيز الكبير على الأهداف الاقتصادية للتعليم، قام عدد كبير من الباحثين بدراسات مختلفة تتعلق بهذا الموضوع:

2-1 الدارسات العربية:

2-1-1 دراسة (محمد، 2011) بعنوان: المواءمة بين مخرجات برنامج الإدارة وسوق العمل في دولة الامارات العربية المتحدة، دراسة حالة خريجي كلية إدارة الأعمال، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

هدفت إلى تقييم أداء مخرجات تخصص الإدارة – كلية إدارة الأعمال – مقر الفجيرة وإلى أي مدى تتناسب مهاراتها مع متطلبات سوق العمل ومن ثم إكساب الطلاب الجدد مهارات جديدة تساعدهم في سرعة الحصول على فرصة عمل.

توصلت الدراسة إلى مؤشرات تثبت صحة فروض البحث وهي: مهارات خريجي تخصص الإدارة تحتاج إلى رفع وتطوير لتتناسب مع متطلبات سوق العمل وهناك حاجة لإضافة مسارات جديدة ومطلوبة في سوق العمل ووجوب إعادة تركيبة برنامج بكالوريوس الادارة من حيث عدد التخصصات والمسارات العلمية ونوعها في متطلبات الدرجة العلمية والتخرج.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة، وأوصت بزيادة جرعة التطبيقات الحاسوبية في برنامج الإدارة وذلك لأنها واحدة من مكونات أي تخصص يُدرس وخاصة وأن الكلية لديها مقررات تكنولوجية متقدمة وموقع تعليم الكتروني. إضافة إلى ضرورة إدخال أساليب كمية جديدة تساعد في اتخاذ القرار والاستعانة بالبرمجيات المساعدة في هذا الشأن. مع ضرورة تعميق التخصص، وذلك ضمن العدد الكلي للساعات الحالية مثل اقتطاع جزء من متطلبات الجامعة والكلية لتدخل ضمن ساعات التخصص والابقاء على إجمالي عدد الساعات المعتمدة الحالية والابقاء على تدريس البرنامج باللغة الانكليزية وذلك لطبيعة حاجات سوق العمل في الامارات للتعامل باللغة الانكليزية في المعاملات اليومية. علاوة على ضرورة إنشاء مجلس استشاري بالتعاون مع منشآت الأعمال للمساعدة في التطوير وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

2-1-2 دراسة (أحمد نعيمة، 2014) بعنوان: مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل (دراسة تطبيقية تحليلية)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مواءمة مخرجات التعليم العالي التقني الطبي لاحتياجات المؤسسات الصحية بسوق العمل في مدينة درنة. وذلك من خلال التعرف على مدى مواءمة تخصصات ومهارات مخرجات التعليم التقني للتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد استمارة استبيان واستخدامها كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية على ملاءمة التخصصات لاحتياجات سوق العمل. كما توصلت إلى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية على توافر المهارات السلوكية والأساسية

والمهنية المطلوبة للعمل في مخرجات التعليم التقني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الرجوع إلى المراجع والمصادر التي تناولت موضوع البحث، كما اعتمدت على أسلوب التحليل الاحصائي لتحليل البيانات، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل مشاركة مؤسسات سوق العمل في رسم سياسات وخطط التعليم التقني عن طريق نشاط المجالس واللجان للمناهج والبرامج – والعمل على تطوير طريق التدريس والمناهج بصفة دورية وتمكين الطالب من التدريبات العملية في المؤسسات الصحية والتركيز على إكسابهم المهارات الذهنية والفنية – ودراسة الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لسوق العمل من التخصصات والمهارات وتوفير قاعدة معلومات تستحدث بصفة دورية.

2-1-3 دراسة (الغنبوصي، 2014) بعنوان: مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطابق الوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس مع تخصصاتهم الأكاديمية البالغ عددهم 7718 خريج وخريجة وهم يمثلون عينة مجتمع الدراسة. وتمكن الباحث من تحليل بيانات 5714 حالة لصلاحية بياناتهم وهؤلاء يمثلون 74% من المجتمع الأصلي. وشملت متغيرات الجنس والكلية والتخصص والوظيفة وجهة العمل وسنة التخرج. إذ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهذه المتغيرات وتحليل مدى علاقتها بمتغير الوظيفة. توصلت الدراسة إلى عدد منها بلوغ نسبة التطابق بين تخصصات خريجي الجامعة والوظائف التي شغلوها في سوق العمل 84.1 %، أما نسبة توظيف الخريجين حسب الجنس فقد كانت 48.8 % للذكور في القطاع الحكومي وللإناث 51.2 %. أما حسب القطاع فقد كانت 89.1 % للذكور في القطاع الحكومي و25.1% في القطاع الخاص. أما الاناث فقد كانت نسبتهم في القطاع الحكومي 74.9 % و25.1 % في القطاع الخاص.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بقيام دراسات ميدانية للتحقق من احتياجات سوق العمل في سلطنة عمان والمهارات الضرورية للوظائف فيه وعدد السنوات التي يقضيها الباحث عن العمل من خريجي الجامعة.

2-1-4 دراسة (أحمد، 2017) بعنوان: البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى استجابة برامج ومناهج التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، في ضوء متغيري الجنس والتخصص الجامعي. اعتمد استبانة مؤلفة من أربعة مجالات هي محتوى البرامج، المواءمة، الكفاءات والمهارات، والمشروع المهني.

طبق على 230 طالب وطالبة. أظهرت النتائج أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة. كما أظهرت عدم وجود اختلافات جوهرية بين الذكور والإناث على الدرجة الكلية والدرجات على مجالات المواءمة، الكفاءات، ووجود فروق دالة في بعد المحتوى والمشروع المهني لصالح الإناث.

بالنسبة للفروق في الاستجابات حسب التخصصات فقد كانت غير دالة على الدرجة الكلية والدرجات في مجالات المحتوى، المواءمة، المشروع المهني بينما كانت الفروق دالة لصالح تخصص الآداب في مجال الكفاءة والمهارة.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج التعليمية والدراسة بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل سواء من حيث المواضع او الاختصاصات او حتى الطريقة التدريسية من اجل الوصول إلى مخرج يتناسب مع بيئة العمل الفعلية.

2-2 الدراسات الأجنبية:

2-2-1 دراسة (Poglia, Molo, 2007) بعنوان:

The Choice Of University Studies: Sciences Social Rather Than Sciences Exact And Technical?

اختيار الدراسات الجامعية: علوم اجتماعية أكثر من العلوم الدقيقة والتقنية؟

هدف البحث إلى فهم الميكانزيم الذي يدفع الطلبة للالتحاق بتأهيل جامعي في مجال معين، أو الالتحاق بنوع من الدراسات الجامعية دون غيرها، وبشكل أساسي دراسة العوامل التي تدفع سويسرا لجذب هؤلاء الطلاب لدراسة العلوم الاجتماعية بدلا من العلوم الدقيقة والتقنية، المسح أجري على 1604 طالبا في جامعات زيوريخ Zurich ولوزان Lausanne، وفي المعاهد الاتحادية للتكنولوجيا. وقد تم تحديد مجموعة من العوامل منها التاريخ المدرسي للطالب الممثلة للدراسات والمهن، الجنس والصفات الثقافية العامة.

2-2-2 دراسة (Elchardus, Spruyt, 2009) بعنوان:

The Culture of Academic Disciplines and the Sociopolitical Attitudes of Students: A Test of Selection and Socialization Effects

ثقافة التخصصات الأكاديمية والاتجاهات الاجتماعية والسياسية للطلبة: قياس الاختيار وآثار التنشئة الاجتماعية

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين اختيار الطلبة للتخصص الأكاديمي واتجاهاتهم السياسية والاجتماعية العائدة إلى التنشئة الاجتماعية وآثار هذا الاختيار، وبينت نتائج الدّراسة آثار ضعيفة للتنشئة الاجتماعية في اختيار التخصص الدّراسي بعد المرحلة الثانويَّة، والاختلافات الكبيرة لهذه التأثيرات بين مختلف التخصَّصات الأكاديميَّة. كما بينت وجود علاقة بين المواقف الاجتماعية والسياسية لدى الطلاب قبل الشروع في التعليم العالي والتخصصات الأكاديمية التي يختارونها.

2-2-3 دراسة (Nicolescu, Paun,2009) بعنوان:

Relating Higher Education with the Labor Market: Graduates' expectations and employers' requirements

ربط التعليم العالي بسوق العمل: توقعات الخريجين ومتطلبات أصحاب العمل

هدفت للتحقق من جودة الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم العالي في رومانيا، من منظور الخريجين وأصحاب العمل، بوصفهم المستفيدين الرئيسين من هذه الخدمات، حيث يمثل الطلاب عملاء مباشرين، في حين يمثل أرباب العمل عملاء غير مباشرين، وذلك من خلال المقارنة بين توقعات الطلاب حول المهارات المطلوبة في سوق العمل، ومقارنتها مع الواقع الفعلي الذي يحدده السوق وأرباب العمل، وقد تم توزيع نموذجين من الاستبيانات للطلاب وأصحاب العمل، تشير النتائج إلى وجود توافق جزئي في توقعات كل من الطلاب وأرباب العمل، لكن هناك أيضا اختلاف في عدد من النقاط، ففي حين يركز الخريجون بشكل أكبر على القدرة على استيعاب المعرفة الجديدة، والقدرة على العمل في فريق، والتواصل الكتابي والشفهي، فإن أصحاب العمل يركزون على الصفات الأخلاقية والنفسية للفرد (التي هي في الواقع لا يتم التركيز عليها بشكل مباشر في التعليم العالي). ويأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لأرباب العمل: القدرات العملية، لكن يفضلون أن يتم الحصول على هذه القدرة العملية عن طريق الخبرة المهنية بدلاً من الدراسة الجامعية.

2-2-4 دراسة (Moody,2010) بعنوان:

Students' attitudes toward their major discipline: implicit versus explicit measure of attitude

اتجاهات الطلبة نحو تخصصّهم الرئيس الاتجاه الضمني مقابل الاتجاه متضمّن في مقياس صريح للاتجاهات

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الرئيس من خلال المقارنة مع الدرجات في القياس الضمني للاتجاهات، حيث استخدم مقياس الرضا الرئيس (AMSS) المطوّر من قبل Nauta (2007) متضمّن فيه مقياس للاتجاهات. كذلك إلى قياس الرضا الرئيس في مستويات مختلفة في تجربة الكليات باستخدام مقياس لدراسة كيفية تغير الرضا مع زيادة الخبرة ومدة

الدراسة في الكليّة، وأشارت أهم النتائج إلى أن الاتجاهات الضمنية والصريحة نحو التخصصات الرئيسة ستكون أكثر ايجابية مع تقدم الطلبة في سنوات الدراسة، وأنَّ الاتجاهات الضمنية نحو التخصصات الشخصية ستكون أكثر إيجابية من اتجاهاتهم نحو التخصصات الأخرى. كما أشارت إلى أّن الاتجاهات الضمنية نحو التخصصات الرئيسة مرتبطة مع الاتجاهات الخارجية في نفس النقطة خلال تجربة الدراسة

2-2-5 دراسة (Humburg *et al*, 2013) بعنوان:

The employability of higher education graduates: the employers' perspective

قابلية توظيف خريجي التعليم العالي: وجهة نظر أرباب العمل

كانت مشكلة الدراسة هي غياب المعلومات عن وجهة نظر أصحاب العمل فيما يتعلق بالمهارات والخصائص الواجب توفرها في الخريجين الجامعيين حتى اختيارهم للعمل، ومن أجل التحقق من هذا الأمر اعتمدت الدراسة على محاكاة عملية اختيار المرشحين للعمل وذلك من خلال إجراء 900 مقابلة مع أرباب العمل في 9 دول أوربية، وقد أشارت الدراسة استناداً إلى نتائج المقابلات:

- تعد الخبرة المهنية من أهم المهارات التي يجب توفرها لدى الخرجين حيث هناك مخاوف من قبل أرباب العمل حول مدى تطوير مناهج التعليم العالي لمعرفة محددة إلى جانب مهارات أكاديمية أكثر عمومية، ووفقا لوجهة نظر أرباب العمل، فإن أفضل طريقة لتطوير هذه المهارات هي "دمج ممارسات العمل الحقيقية في المناهج الدراسية"، من خلال دراسات الحالة الحقيقية أو المحاكاة.
- أشار أرباب العمل إلى أن مهارات التعامل مع الآخرين (مهارات الاتصال، مهارات العمل الجماعي) لا تقل أهمية عن الخبرة المهنية، ويشيرون أنه لا يمكن التغاضي عن الضعف فيما يتعلق بمهارات التعامل مع الآخرين حتى لو كان الخريج يمتلك درجات عالية في مجال الدراسة، ذلك أن أرباب العمل يخشون العواقب السلبية المحتملة لهذا الأمر وذلك من خلال تأثيره على الفريق ككل وبالتالي على الأهداف التنظيمية للمنشأة.
- كما أشارت النتائج إلى أن الخبرة العملية ذات الصلة بموضوع العمل، تزيد فرص الخريجين، حتى أنها تعوض ضعف درجات الخريج، وتؤدي للتغاضي عن ارتباط اختصاص الخريج بموضوع العمل.
- تجربة العمل تساعد الخريجين في المقابلة الوظيفية. حيث يوضح التحليل الموحد أهمية الخبرة العملية ذات الصلة في زيادة فرص الخريجين عند حصولهم على دعوة لمقابلة عمل. ففي مرحلة المقابلة، يمكن أن تعوض خبرة العمل ذات الصلة وجود درجات أقل أو مجال دراسي لا يناسب الوظيفة عن كثب.

2-2-6 دراسة (Uzair, Noreen, 2013) بعنوان:

Educational Mismatch between Graduates Possessed Skills and Market Demands in Pakistan

عدم التوافق التعليمي بين الخريجين الذين يمتلكون المهارات ومتطلبات السوق في باكستان

تناولت هذه الدراسة مشكلة عدم التوافق بين المهارات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل. حيث طبقت هذه الدراسة على 32 منظمة في باكستان. ووصلت الدراسة أيضاً على أنّ عدم التوافق يختلف تبعاً لنوع الموظف ولتحصيله العلمي. كذلك تم التنويه إلى أنّ مهارات الطلاب الذين يعملون في إحدى المنظمات تختلف عن المهارات المكتسبة للطلاب في اختصاص العلوم الاقتصادية. خلصت الدراسة إلى أنّ هذه المشكلة يمكن تقليصها من خلال التواصل والتفكير الاستراتيجي في مجالات القصور في مهارات الطلبة الخريجين.

2-2-7 دراسة (Louvt, Duret, 2017) بعنوان:

Curriculum choices in secondary éducation, motivation and académie achèvements: a longitudinal study

خيارات التوجيه في التعليم الثانوي، الحافز والإنجاز الأكاديمي: دراسة طولية

هدف البحث إلى تحليل كيفية اختيار الطلاب لتوجههم في التعليم الثانوي وتقييم تأثيره على الحافز. أجريت الدراسة على 320 من طلاب المدارس الثانوية في مدينة ستراسبورغ Strasbourgالذين التحقوا بالتعليم من الدرجة الأولى في أربعة تيارات: S و ES و L و STMG (تكنولوجيا–العلوم–الاقتصاد –الأدب). تظهر النتائج باختيار الطلاب مجال دراستهم بشكل أساسي على أساس قدراتهم بدلاً من اهتماماتهم. هذه الخيارات من التوجيه لها تأثير على الحافز والنجاح الأكاديمي.

ويظهر الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، باختلاف بيئة التطبيق ، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تناولت الربط بين مرحلتين تعليميتين (الثانوية، والجامعية) من جهة، والربط بين الدوافع الأساسية لطلاب المرحلة الثانوية في اختيار التخصص الجامعي قبل الخوض في قدرة هذه التخصصات على تحقيق متطلبات سوق العمل، ويظهر الاختلاف أيضاً بالمعالجة الإحصائية المعتمدة في الربط بين متغيرات الدراسة وتوزعها بين عينات مختلفة.

2-مشكلة البحث:

لا يقتصر دور مؤسّسات التعليم العالي على نقل المهارات السلوكيّة والمعرفيّة والتقنيّة، بل يتطلّب جعل العمّال فاعلين في سوق العمل، حيث يتم تقييم هذه المؤسسّات بشكل متزايد على أنها محركات البحث التي يمكن أن تدفع الابتكار وروح المبادرة والإنتاجية.

على الرّغم من الاتفاق العام حول وجود علاقة تبادليّة مباشرة بين معدّلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليميّ، وكذلك العلاقة المباشرة بين ما يُخصَّص من الناتج المحلّي الإجمالي على التعليم ومعدّل النمو في الناتج المحلّي الإجمالي، إلّا أنَّ الاستراتيجيّات التي تستهدف جودة التعليم والإطار التشريعي الذي ينظم سوق العمل وسياسات الاقتصاد الكلّي التي تستهدف النمو الاقتصادي تفتقر للتنسيق على المستوى الجزئي وبشكل خاص تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلّبات سوق العمل؛ وهذا ما جعل قضيّة التوافق والمواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

لاحظ الفريق البحثي من خلال عمله في الحقل الأكاديمي، ومن خلال عينات استطلاعية عدّة، في أسواق العمل في اللاذقية والجامعة، والاطلاع على التقارير الإحصائية المنشورة، أنّ مظاهر مشكلة البحث تتجلّى بالنقاط الآتية:

❖ مظاهر تتعلق بمتطلبات سوق العمل:

- وجود بطالة عالية عند خريجي الجامعات من اختصاصات تمثل الغالبية من خريجي الجامعات.
- وجود بطالة عالية في صفوف خريجي التعليم المهني والتقني الجامعي وما قبل الجامعي.
- وجود عمالة غير متعلمة في أسواق محافظة اللاذقية.
- انخفاض ثقة أرباب العمل بمهارات خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة.
- وجود انزياح واضح باتجاه تخصصات معينة (طبيات، هندسة)
- وجود عدم رضا من شريحة واسعة من طلاب الجامعة عن اختصاصهم.
- تغيير الاختصاصات الجامعيّة لشريحة غير قليلة من الطلبة، وتغيير القيد إلى فرع آخر بعد السنة الأولى.

❖ مظاهر تتعلق باتجاهات الطلبة نحو تخصصاتهم:

- عدم وجود معلومات كافية عن الاختصاصات الجامعية لدى شريحة واسعة من طلاب الثانويات.
- عدم وضوح الرؤية عن تفاصيل الفرع الذي يدرسونه.
- وجود نظرة دونيَّة للطلبة واتجاهات سلبيّة نحو بعض التخصّصات من قبل أفراد المجتمع عموماً.
- وجود حالة تذمّر من المفاضلة الخاصة التي تحدد اختصاصات الطلبة الجامعية.

❖ مظاهر تتعلق بالعوامل المؤثرة على اتجاهات الطلبة:

- ارتباط الفرع المختار من قبل الطالب بالمعدل الذي سيحصلون عليه بنتيجة الثانوية.
- وجود عدم رضا من شريحة واسعة من طلاب الجامعة عن اختصاصهم.
- وجود ميل للوصول إلى الجامعة بغضّ النظر عن الرغبات الحقيقية لدى الطلبة.
- وجود تخبّط في تحديد العوامل المؤثرة عند الطلبة لاختيار التخصص الجامعي.
- وجود ميل "غير رشيد" للدخول إلى كليات الهندسة أو الاختصاصات الطبية.
- وجود أمل باختيار فرع "تكون الدولة مسؤولة" عن توظيف خريجيه بالمستقبل.

إنّ تلك المظاهر ومثيلاتها التي استطلعها الفريق البحثي والتي يتم تداولها في العديد من النقاشات غير البحثية، إضافة إلى الجانب الاقتصادي بالغ الأهمية الذي تمت الإشارة إليه في بداية مشكلة البحث هذه، دفع الفريق لدراسة وتحليل هذه المظاهر التي وبناء عليها أمكن التوصل إلى تساؤلات مشكلة البحث:

- ما درجة التوافق بين اتجاهات كلّ من طلبة المرحلة الثانويّة والمرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الجامعية وبين متطلبات سوق العمل؟

- ما درجة التوافق بين العوامل المؤثّرة في اتجاهات كلّ من طلبة المرحلة الثانويّة والمرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الجامعية وبين متطلبات سوق العمل؟

يتفرّع عنهما الأسئلة الآتية:

- ما اتجاهات طلبة الجامعة نحو تخصصّاتهم الجامعية؟
- ما العوامل المؤثّرة في تشكّل اتجاهات طلبة المرحلة الثانويّة نحو التخصّصات الجامعية؟
- ما العوامل المؤثّرة في تشكّل اتجاهات طلبة المرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الجامعية؟
- ما مدى التوافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر أصحاب العمل والخريجين؟
- ماهي العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل" آلية التعيين، الأجور، متابعة التحصيل العلمي، نوع الخريج الجامعي"؟
- هل يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل "الخصائص الديموغرافية، العدد الموجود والمطلوب، المؤهل العلمي، نوعية الشهادة المطلوبة"؟
- ماهي العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد "المهمة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، العلاقات الشخصية"؟
- ما هو تأثير التوصيف الوظيفي في اختيار الموظف الجديد؟
- ما هو تأثير قوانين العمل في اختيار الموظف الجديد؟
- ما الحلول المقترحة للارتقاء بمخرجات التعليم العالي بما يتواءم وحاجة سوق العمل.

أهداف البحث:

الجدول (1): أهداف البحث

المفتاح	الهدف
EC15 ED4	- تحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي "جامعة تشرين" واحتياجات سوق العمل.
ED6	- تحديد متطلّبات سوق العمل في محافظة اللاذقية.
	- تحديد اتجاهات أفراد عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الأكاديميّة.
ED4 ED5 ED6	- تحديد العوامل المؤثّرة في تشكيل اتجاهات الطلبة من أفراد عيّنة البحث نحو التخصّصات الأكاديميّة.
ED6	- تحديد فيما إذا كانت توجهات الطلاب تتفق مع متطلبات سوق العمل في عينة البحث المدروسة.
EC1	- تحليل العوامل التي تحكم العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه في عينة البحث المدروسة.
EC2	- دراسة العوامل المؤثرة والمساعدة في حصول الخريج على فرصة العمل في عينة البحث المدروسة.
	- تقديم آلية تمكّن من التوفيق بين التخصصات الجامعية المتاحة ومتطلبات سوق العمل.
EC6	- تحديد احتياجات سوق العمل الرّاهنة في محافظة اللاذقيّة.
EC15 ED4	- تحديد إلى العلاقة بين اتجاهات الطلبة وبين احتياجات سوق العمل في عينة البحث المدروسة.
ED2 ED1 ED3	- تحديد الفروق في العوامل المؤثرة في تشكّل الاتجاهات لدى أفراد العيّنة وفق متغيّرات البحث التصنيفيّة (الجنس، المستوى الدّراسي، التخصّص الأكاديمي).
ED6	- تحديد الفروق في الاتجاهات نحو التخصّصات الاكاديميّة لدى أفراد العيّنة وفق متغيّرات البحث التصنيفيّة (الجنس، المستوى الدّراسي، التخصّص الأكاديمي).

تم إعداد الجدول من قبل فريق البحث

فرضيّات البحث:

بما يتوافق مع مشكلة البحث، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

5-1 المحور الأوّل: التوافق بين العوامل المؤثّرة في الاتجاهات نحو التخصّصات الأكاديميّة ومتطلبات سوق العمل.

(EC15, ED4) (EC32, ED4 (EC15, ED4)(

5-1-1 لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات الطلبة الجامعيين على احتياجات سوق العمل المؤثرة في اتجاهاتهم نحو التخصص ومتوسط إجابات أرباب العمل حول الإمكانيات والمهارات التي يمتلكها الموظف الجديد لديهم.

5-1-2 لا يوجد فرق معنوي بين متوسط إجابات طلبة الجامعة (حسب التخصص) على محور احتياجات سوق العمل المؤثرة في احتياجاتهم ومتوسط إجابات الخريجين على نفس المحور.

5-2 المحور الثّاني: العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المرحلة الثانويّة نحو التخصّصات الأكاديميّة

(ED1 ED2, ED3)

5-2-1 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-2-1-1 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الاجتماعيّة (الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام، المجتمع، النوع) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-2-1-2 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الاقتصاديّة (الأجور، سرعة التوظيف، احتياجات) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات سوق العمل الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-2-1-3 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الشخصيّة المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-2-2 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل المؤثرة

5-2-3 في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-2-4 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الاجتماعيّة (الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام، المجتمع، النوع) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-2-2-1 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الاقتصاديّة (الأجور، سرعة التوظيف، احتياجات) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-2-2-2 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الثانويّة على مقياس العوامل الشخصيّة المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-3 المحور الثّالث: العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الأكاديميّة (ED4, ED5, ED6)

5-3-1 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل

المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-3-1-1 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الاجتماعيّة (*الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام، المجتمع، النوع*) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-3-1-2 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الاقتصاديّة (*الأجور، سرعة التوظيف، احتياجات*) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات *سوق العمل* الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-3-1-3 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الشخصيّة المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-3-2 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل

المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-3-2-1 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الاجتماعيّة (الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام، المجتمع، النوع) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-3-2-2 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الاقتصاديّة (الأجور، سرعة التوظيف، احتياجات) المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-3-2-3 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس العوامل الشخصيّة المؤثرة في تشكّل اتجاهاتهم نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر المستوى الدّراسي.

5-4 المحور الرّابع: اتجاهات طلبة المرحلة الجامعيّة الاولى والاخيرة نحو تخصّصاتهم الأكاديميّة ED6

5-4-1 لا يمتلك طلبة المرحلة الجامعيّة اتجاهاً إيجابيّاً نحو تخصّصاتهم الأكاديميّة.

5-4-2 لا توجد فروق دالّة إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس الاتجاه نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر التخصّص الدّراسي.

5-4-3 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس الاتجاه نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر السنة الدراسيّة (أولى- تخرّج)

5-4-4 لا يوجد فرق دال إحصائيّاً بين متوسطات درجات عيّنة البحث من طلبة المرحلة الجامعيّة على مقياس الاتجاه نحو التخصّصات الأكاديميّة وفق متغيّر الجنس.

5-5 المحور الخامس: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية: EC1

5-5-1 لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه في محافظة اللاذقية، يتفرّع عنها الفرضيات الآتية:

5-5-2 لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر أصحاب العمل.

5-5-3 لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر الخريج الجامعي.

5-5-4 لا يوجد علاقة بين نوعية الشهادة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

5-5-5 لا يوجد فرق جوهري بين المهارات الموجودة لدى الخريج المعين والمطلوبة من قبل أصحاب العمل من ناحية القدرة على أداء المهام الوظيفية.

5-5-6 لا يوجد توافق بين المهارات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية وبين المهارات المطلوبة في سوق العمل.

5-5-7 لا يوجد تنسيق بين المؤسسات التعليمة وبين منظمات سوق العمل

5-6 المحور السّادس: العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل: يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:EC2

5-6-1 لا يوجد أثر جوهري لألية التعيين في القطاع العام في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل.

5-6-2 لا يوجد أثر جوهري للأجور في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل في كل من القطاع العام والخاص.

5-6-3 لا يوجد أثر جوهري لرغبة الخريج الجامعي في متابعة التحصيل العلمي في حصوله على فرصة 5 عمل.

5-6-4 لا يوجد أثر جوهري لنوع الخريج الجامعي في حصوله على فرصة عمل.

5-7 المحور السّابع: الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية: EC3

5-7-1 لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية. ويتفرع عنها:

5-7-1-1 لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية الخصائص الديموغرافية (العمر، النوع).

5-7-1-2 لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد الموجود من العمالة.

5-7-1-3 لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد المطلوب من العمالة.

5-7-1-4 لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية نوعية الشهادة المطلوبة.

5-8المحور الثّامن: العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

5-8-1 لا يوجد أثر للمهمة الاجتماعية للمنظمة في وجود فائض إداري أو مهني من العمالة.

5-8-2 لا يوجد أثر جوهري للمؤهل العلمي في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع الخاص والعام.

5-8-3 لا يوجد أثر جوهري للخبرة المهنية في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع الخاص والعام.

5-8-4 لا يوجد أثر جوهري للعلاقات الشخصية في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع الخاص والعام.

5-9 المحور التاسع: التوصيف الوظيفي وأثره في اختيار الموظف الجديد:EC4

5-9-1 لا يوجد أثر جوهري للتوصيف الوظيفي في اختيار الموظف الجديد، يتفرع عنه الفرضيات الآتية:

5-9-1-1 لا يوجد أثر جوهري للتوصيف الوظيفي في الفجوة بين خصائص الموظف المعين ومتطلبات الشاغر في كل من القطاع العام والخاص.

5-9-1-2 لا يوجد أثر جوهري لطبيعة العمل في اختيار الموظف الجديد في كل من القطاع العام b والخاص.

5-9-1-3 لا يوجد علاقة جوهرية بين المؤهلات المطلوبة حسب القانون وبين المؤهلات الملاءمة c للشاغر في سوق العمل.

5-10المحور العاشر: قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد: EC6

5-10-1 لا يوجد أثر جوهري لقوانين العمل في اختيار الموظفين الجدد.

5-11 الفرضيات الخاصة بالربط بين عينتيّ البحث

5-11-1 الفرضية الأولى: (EC15, ED4)

لا يوجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات الطلبة الجامعيين على احتياجات سوق العمل المؤثرة في اتجاهاتهم نحو التخصص ومتوسط إجابات أرباب العمل حول الإمكانيات والمهارات التي يمتلكها الموظف الجديد لديهم.

5-11-2 الفرضية الثانية: (EC15, ED4) (EC32, ED4)

لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات طلبة الجامعة (حسب التخصص) على محور احتياجات سوق العمل المؤثرة في احتياجاتهم ومتوسط إجابات الخريجين على نفس المحور.

5-11-3 الفرضية الثالثة:EC42

لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات الخريجين من جهة ومتوسط إجابات أرباب العمل حول محور احتياجات سوق العمل.

أهمية البحث وأهدافه:

في العقود الأخيرة كان هناك وعيٌ متزايد لأهميَّة رأس المال البشري باعتباره أحد القوى المحرّكة للتنمية الاقتصادية، وفي هذا المجال تعدّ الجامعات المحركّات الرئيسة للمجتمع القائم على المعرفة، كما أنَّ دورها يعدّ محوريَّاً في سد الفجوة بين عالم التعليم والعمل. لكن سدّ هذه الفجوة يتطلَّب المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل.

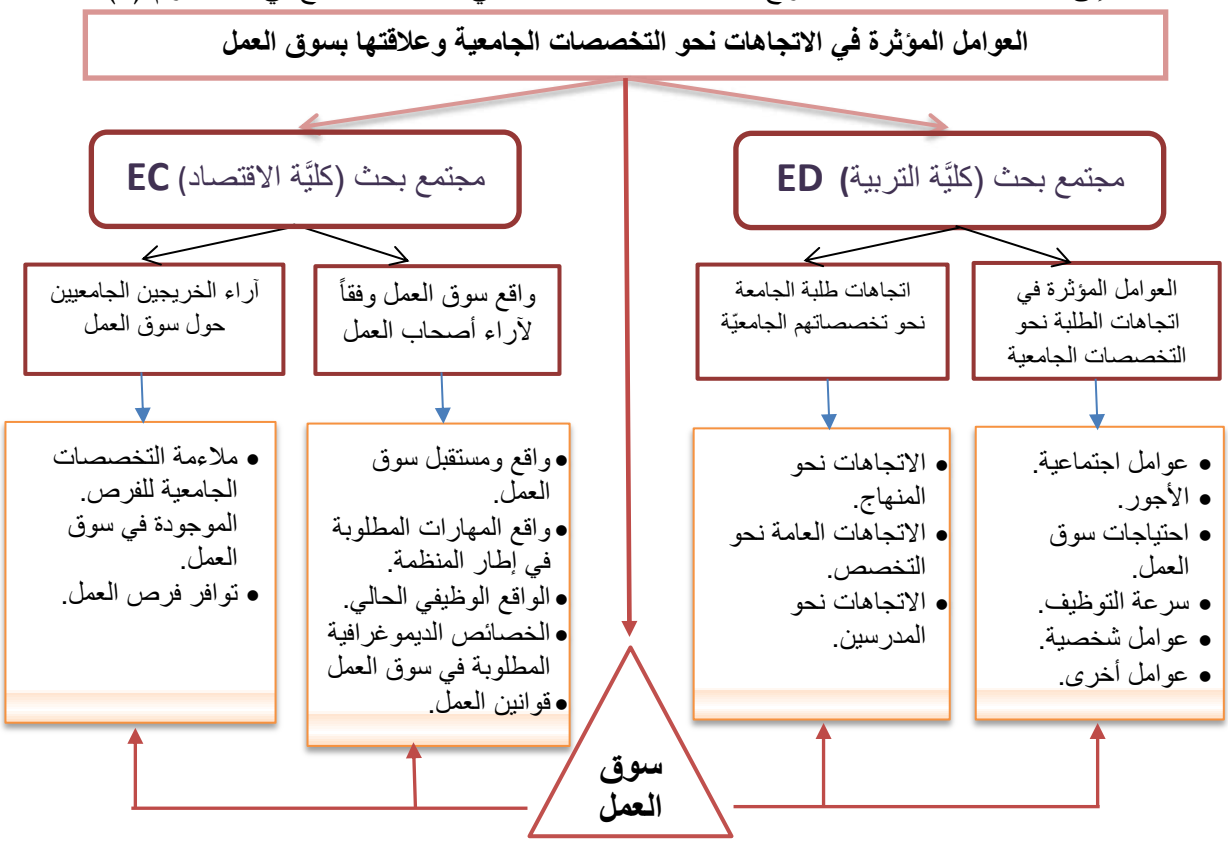
من هنا تبرز أهميّة هذا البحث من خلال تحليلها لمشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في سورية، والعمل على تقديم آلية تمكّن من التوفيق بين التخصصَّات الجامعيَّة المتاحة ومتطلَّبات سوق العمل وذلك استناداً لتحليل متطلَّبات سوق العمل المحدّدة لاختيار التخصصَّات الجامعيَّة ومدى توافقها مع متطلَّبات سوق العمل.

- تتمثَّل أهميّة البحث في كونه واحد من البحوث التي تعد إسهاماً في مواجهة الأزمة، حيث أصبحت الدراسات المتعلّقة بالتوجيه المهني وسوق العمل ضرورة يقتضيها النهوض بالمجتمع والإسهام في تطوّره من خلال تسليط الضوء على اتجاهات الطلبة نحو التخصّصات وواقع سوق العمل في محافظة اللاذقية.
- يقدّم البحث أساساً نظريّاً لمتغيّرات هامّة لم يتمّ تناولها بشكلٍ كافٍ على المستوى المحليّ وهي الاتجاهات والعوامل المؤثرة فيها، وهو يعد من أهم المواضيع التي تؤثر على مسار الطالب وتمسّ الواقع الدّراسي الذي يعيشه، حيث يلبّي ضرورة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلّبات سوق العمل.
- قد يمهّد البحث الطريق لاقتراح حلول تمكّن من معالجة العديد من المشكلات التي يعاني منها أغلب الطلبة أثناء اختيارهم لتخصّصاتهم الدراسية وردم الهوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل. بالتالي يقدّم إثراءً للأدبيات بموضوع تنموي هام يمكن أن يشكّل نقطة انطلاق لإضافات علميّة لبحوثٍ أخرى.
- يأتي البحث كإسهام في الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مؤسساتنا التربوية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، ويمكن أن يسهم في الوصول إلى ربط الجامعة بالمجتمع ربطاً عملياً لمواجهة المشكلات الاجتماعية والاقتصاديّة وإيجاد الحلول لها.
- يتناول البحث بالدّراسة شريحة هامّة في المجتمع، وهم الطلبة في المرحلتين الثانويّة والجامعية وهي الشريحة الحاملة للطاقات والإمكانات التي ستسهم في تطور المجتمع وبنائه، حيث تُعَد المرحلة الثانويّة مرحلة مفصليّة في اتخاذ القرار واختيار التخصّص الدّراسي، وتُعَد المرحلة الجامعيَّة مرحلة الاستعداد للإنتاجيّة.
- قدّم الباحثون من خلال البحث أداةً جديدة لقياس اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية والجامعية نحو التخصصات الأكاديمية؛ تمكّن الباحثين من الاستفادة منها في دراسات ميدانية لاحقة.
- تشكّل نتائج البحث قاعدة بيانات يمكن أن تزوّد المختصين والقائمين على التخطيط والتطوير في وزارات وهيئات حكومية عدة (كالتعليم العالي – الشؤون الاجتماعية والعمل – هيئات ومكاتب التشغيل – هيئة التخطيط والتعاون الدولي) بالمعلومات الجديدة والدقيقة حول اتجاهات الطلبة نحو التخصصات الأكاديمية وربطها بسوق العمل، والتي

تساعد في تحقيق مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل المحلّي، من خلال مسح سوق العمل الراهن ومتطلّباته مما سيقدّم المعلومات اللازمة والتي سيحتاجها الجيل الناشئ لتساعده في الاختيار المهني لاحقاً.

منهجية البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف المتغيرات وتحليل العلاقات فيما بينها، والتي تعبّر عن حالة التوجه نحو التخصصات الجامعية بدءاً من مرحلة التعليم الثانوي وصولاً إلى الاستيعاب الجامعي ومن ثم التخرج من الجامعة وصولاً إلى مدى ملاءمة تخصص الخريج لمتطلبات سوق العمل الحالي. كما هو موضح في الشكل رقم (1)



الشكل (1): انموذج البحث

المصدر: من إعداد فريق البحث

لقد تم وضع مفاتيح(كودات) مرقّمة تضبط إيقاع حركة البحث بدءا من الفرضيات وصولا إلى النتائج العامة، بحيث تم ترميز تسلسل تفاصيل البحث كما يلي:

- مجتمع بحث أعضاء الفريق من كلية التربية بالمفتاح (ED)
- مجتمع بحث أعضاء الفريق من كلية الاقتصاد بالمفتاح (EC)

ويعبّر الشكل رقم (2) عن شجرة محاور الفرضيات والنتائج

ED-EC	•**محاور الفرضيات الكلية:** •المحور الأوّل: التوافق بين العوامل المؤثّرة في الاتجاهات نحو التخصّصات الأكاديميّة ومتطلبات سوق العمل. (EC15, ED4) (EC32, ED4) (EC15, ED4) •المحور الثّاني: العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المرحلة الثانويّة نحو التخصّصات الأكاديميّة (ED1 ED2, ED3) •المحور الثّالث: العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المرحلة الجامعيّة نحو التخصّصات الأكاديميّة (ED4, ED5, ED6) •المحور الرّابع: اتجاهات طلبة المرحلة الجامعيّة الاولى والاخيرة نحو تخصّصاتهم الأكاديميّة ED6 •المحور الخامس: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه، EC1 •المحور السّادس: العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل: EC2 •المحور السّابع: الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص EC3 •المحور الثّامن: العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد •المحور التاسع: التوصيف الوظيفي وأثره في اختيار الموظف الجديد EC4 •المحور العاشر: قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد EC6 •**محاور الفرضيات التي تجمع بين عينتي البحث:** •الفرضية الأولى: (EC15, ED4) لا يوجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات الطلبة الجامعيين على احتياجات سوق العمل المؤثرة في اتجاهاتهم نحو التخصص ومتوسط إجابات أرباب العمل حول الإمكانيات والمهارات التي يمتلكها الموظف الجديد لديهم. •الفرضية الثانية: (EC15, ED4) (EC32, ED4) لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات طلبة الجامعة (حسب التخصص) على محور احتياجات سوق العمل المؤثرة في احتياجاتهم ومتوسط إجابات الخريجين على نفس المحور. •الفرضية الثالثة: EC42 لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات الخريجين من جهة ومتوسط إجابات أرباب العمل حول محور احتياجات سوق العمل.
ED	•النتائج: العوامل المؤثرة في اتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية (ED1-ED2-ED3-ED4-ED5-ED6)
EC	•**النتائج: المواءمة بين اتجاهات الطلبة نحو التخصص واحتياجات سوق العمل:** •المحور الأول: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه EC1: (EC11:EC16) •المحور الثاني : العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل EC2 (EC21:EC24) •المحور الثالث: الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص EC3 (EC31:EC33) •المحور الرابع: العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد EC4 (EC41:EC44) •المحور الخامس: التوصيف الوظيفي وتأثيره في اختيار الموظف الجديد EC51 •المحور السادس: قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد EC61
ED-EC	•النتائج: دراسة العلاقة بين نتائج مجتمعي البحث: •EC22,ED4 /EC٢٣,ED4 /EC١٢,EC51, ED4 /EC١٥,ED4 /EC٣١,ED4 /EC٤٣,ED4 /EC٣٢,ED٦/ EC١١,ED٦/ EC43,ED٦

الشكل (2): محاور الفرضيات والنتائج

المصدر: من إعداد فريق البحث

الإطار النظري للبحث

1-الاتجاهات

2-1 مفهوم الاتجاه:

تشير الاتجاهات النفسية إلى النظام الفكري الذي ينمو داخل الافراد باستمرار نموهم وتطورهم، والذي يحدد الطريقة التي تظهر بها سلوكياتهم التي يمارسونها في حياتهم اليومية. وهنا تظهر الفروق الفردية فلكل إنسان اتجاهاته الخاصة نحو القضايا المتعددة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية ...الخ، ومما لا شك فيه أن هذه الاتجاهات هي حصيلة

للخبرات والمواقف والأزمات والعلاقات الاجتماعية التي تفاعلوا معها خلال حياتهم، والتي سعى كل منهم من خلالها إلى التأقلم مع البيئة المحيطة بهم.

إن دراسة الاتجاهات شغلت تاريخياً مكانة هامة في مجال علم النفس الاجتماعي (Prislin & Crano, 2008)، ولم تقتصر دراسة الاتجاهات على مجال محدد وإنما على مجالات متعددة (كالتربية، الصحة، الإعلان والاستهلاك، التواصل الاجتماعي، السياسة والقضايا الاجتماعية...) (Ottati,Edwards & Krundich, 2005). وعلى الرغم من أن الكثيرين يتفقون على أهمية دراسة الاتجاهات في المجالات السابقة إلا ان هناك صعوبة كبيرة ناجمة عن عدم تحديد تعريف واحد للاتجاه، ويعود ذلك لوجود تفسيرات وتعريفات متعددة قُدمت حول هذا المفهوم على مرّ العقود ولاعتباره مفهوماً افتراضياً (Albarracin & al,2005).

إن أول من قدم تعريفاً لمفهوم الاتجاه هو Allbort في 1935 بانه يمثل حالة ذهنية وعصبية من الاستعداد والتهيؤ، تحدث نتيجة للتجربة وتؤدي إلى التأثير المباشر أو الديناميكي على استجابات الفرد نحو جميع الأشياء والمواقف ذات الصلة (اقتبس من Banet, 2010,32).

للاتجاهات وظائف ذكرها عدد من الباحثين، فقد حدد كل من (Maio & Haddock, 2010) وظيفتين مزدوجتين للاتجاه:

1-تحقيق التكيف العام للفرد مع بيئته

2-الاستجابة للاحتياجات الخاصة للفرد.

1-2 خصائص الاتجاهات:

يفسر فهم الاتجاه وخصائصه كيفية التعامل مع بعض المواضيع التي تواجه الفرد وردات فعله تجاهها (Mai & Haddock, 2010).

إذ أنَّ للاتجاه خصائص يمكن تمييزها انطلاقاً من أربعة أبعاد هي: مساره (وجهة الاتجاه)، شدته، مركزيته وإمكانية الوصول إليه بحسب (Delouvée,2010).

1-3 مكونات الاتجاه

يظهر الاتجاه كبناء عقلي من التقييم، وهو مؤلف من ثلاثة مكونات

1-المكون المعرفي Cognitive Component: وهي المعتقدات والتوقعات التي يحملها الفرد نحو موضوع معين، وهي بمثابة مؤشرات لفهم موضوع الاتجاه. (Albarracin &al,2005). وكلما كانت معرفة الفرد بالموضوع أكثر كان اتجاهه واضحاً أكثر، فالطالب الذي يظهر استجابات تقبلية نحو الدراسات الاجتماعية قد يملك بعض المعلومات عن طبيعة هذه الدراسات ودورها في الحياة الاجتماعية (نشواتي، 1983).

2-المكون العاطفي Affective Component: يشير إلى ما يشعر به الفرد فيما يتعلق بموضوع الاتجاه، وتوفر مؤشرات عن مدى أن يكون موضوع معين سار أو غير سار، وشدة المشاعر التي يحس بها تجاهه (Pratte, 2014). وأحياناً يكون هذا الشعور غير منطقي، فالقبول أو الرفض، والحب أو الكره قد يكون دون مسوغ واضح (صديق،2012).

3-المكون السلوكي Behavioral Component: تشمل المعرفة العملية نتيجة التفاعلات مع موضوع الاتجاه (Olson & Kendrick, 2008)، إنها تسمح للوصول إلى الوسائل والتقنيات والإجراءات والأفعال التي يمكن أن تستخدم في المواقف التي تنطوي على موضوع الاتجاه. (Pratte, 2014)

2- العوامل المؤثرة في اختيار التخصص الأكاديمي لدى الطلبة

يعدّ اختيار التخصص الجامعي قراراً مهماً في حياة الطالب، وتتوقف عليه العديد من النتائج اللاحقة التي تؤثر في مستقبله من حيث سهولة أو صعوبة الحصول على عمل معين، والاستمرار فيه، وما يتبع ذلك من مظاهر النجاح والفشل والرضا او عدم الرضا وكذلك المردود المناسب والمكانة الاجتماعية التي يسعى إليها هذا الطالب (Williams, 2007, p. 65).

كما أن هذا الاختيار يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع وعليه يعد عاملاً مهماً في تحقيق سياسة المجتمع في التطوير المستمر (Song & Glick, 2004, p. 140).

أكدت دراسة أوسوريو ولان وبافانكو ومارتن وكولكارين (Osorio et al, 2004) أن العوامل المؤثرة في اتخاذ قرار اختيار التخصص لدى الطلبة هي: الجنس، ومفهوم الذات، والطابع المهني للأسرة، ودعم المعلمين، كما تشير هذه الدراسة إلى أن الطلبة في الريف يتجهون إلى طلب المساعدة من الأهل والمعلمين أكثر من الطلبة في المدينة، إذ يلعب الأهل دوراً كبيراً في عملية اتخاذ القرار المهني لدى أبنائهم.

أما وود (Wood, 2010) فقد وضع تصنيفاً للعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني من حيث درجة أهميتها تتمثل في العوامل الشخصية والنفسية والأكاديمية وجماعة الرفاق والعوامل الاقتصادية والأسري. بينما أرجع جونغ بينغ (Peng, 2011) في دراسته على الطلبة التايلانديين والأستراليين العوامل المؤثرة في الاختيار المهني إلى الجنس، ومهنة العائلة، وفرص العمل المتاحة في الصناعة.

بناءً على ما سبق يمكن تصنيف أهم العوامل المؤثرة في اختيار الطالب لتخصصه الأكاديمي:

- العوامل الاجتماعية
- العوامل الشخصية
- وسائل الإعلام

3-مفهوم سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه:

يشير العمل إلى الجهود البشرية البدنية والذهنية المبذولة في الإنتاج بصورة اختيارية سواءً أكانت صوراً مستقلة أو مشتركة مع جهود آخرين، ومن هنا يتضح أن إطلاق مصطلح العمل على الجهد يتطلب توافر شرطين أساسيين في ذلك الجهد هما أن يكون بشرياً واختيارياً.

وفي هذا الصدد يرى الفرد مارشال: إن العمل هو الجهد الذهني او البدني بغرض خلق أو زيادة الانتاج في حين يعبر الاقتصادي هانسن عن العمل بكونه الجهد المبذول من قبل الانسان بتوجيه إرادته لتحقيق دخل (العلي وآخرون، 1990، ص 6-9).

يُعدّ سوق العمل المؤسسة التنظيمية التي تتفاعل فيها قوى العرض والطلب على عنصر العمل، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراءها، ومن ثم يتحدد فيها تسعير خدمات العمل أو ما يُعرف بتحديد الأجور والتوظف.

كما يُعرّف سوق العمل بأنه سوق يتضمن مشترين هم أصحاب الأعمال وبائعين هم العمال، وبسبب وجود عدد هائل من المشترين والبائعين في أي وقت، فإن القرارات التي تتخذ في أي حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، ويبدو سوق العمل للوهلة الأولى أنه سوق للتبادل لا يختلف عن سوق السلع والخدمات إلا أنه ليس كذلك. وكما هو معلوم أن الثمن الذي يُدفع في سوق السلع والخدمات يكون مقابل الحصول على سلع وخدمات، أما سوق العمل فالثمن الذي يُدفع يكون مقابل الحصول على الجهد الذي يبذله العمال مع بقاء العمال مصدراً لهذا الجهد. ولذلك يُستنتج أن

العوامل غير النقدية مثل درجة المخاطرة وعدد ساعات العمل، تكون لها أهمية أكبر في سوق العمل مقارنة بسوق السلع والخدمات، إلا أن الواقع العملي الذي يتم منه شراء خدمات العمل تشكل وبوضوح سوقاً نتيجة لتوفر عدة أسباب أبرزها (إيرنبرج، إسميث، 1994، ص36):

- تطور المؤسسات التي تسهل عملية الاتصال بين البائعين والمشترين لخدمات العمل.
- الحاجة إلى تبادل المعلومات والمقابلات وتقديم الشروط اللازمة بشأن عملية البيع والشراء (لخدمة العمل).

ويختلف حجم سوق العمل حسب نوعية عنصر العمل (درجة التأهيل) فالأشخاص ذوو المؤهلات العليا قد يتعدى سوق العمل بالنسبة لهم الحدود الجغرافية لبلادهم ويكون سوق العمل لهم سوقاً دولياً، أما الأشخاص ذوو التأهيل الأقل فيكون سوق عملهم في حدود بلادهم أو مناطقهم المحلية، أي أن سوق العمل ينقسم إلى عدة أنواع من الأسواق الفرعية طبقاً للمهارات المختلفة التي يكتسبها الأفراد وحسب نشاطهم الاقتصادي محلياً او دولياً مثلاً: سوق عمل الأطباء وآخر سوق المهندسين، كما أن بعض الكتابات تصور سوق العمل باعتباره حركة ديناميكية بين أولئك الذين يتطلعون إليها.

3-1 ميزات سوق العمل عن الأسواق الأخرى:

يتميز سوق العمل عن غيره من الأسواق الاقتصادية بغياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود السوق مقابل الأعمال المتشابهة. ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة في سو ق العمل، نقص المعلومات لدى العمال لقلة الحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها (إبراهيم، 1997، ص11 -18):

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدم به السن.
- عدم شعور العامل بالرضا نتيجة كثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفزه على كثرة التنقل.
- عوامل اجتماعية أخرى كالارتباط العائلي أو الارتباط بالمكان مما لا يحفزه إلى تغيير موقعه الجغرافي.
- مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة كلما ضاقت الفرص أمام العامل لتغيير مهنته.
- سهولة التميز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب السن والثقافة.
- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لفترات مختلفة. إضافة إلى ذلك فإن عرض العمل يتأثر بعوامل أخرى كمنظمة التأمينات الاجتماعية، والتامين ضد البطالة، ونظم المعاشات والإجازات وهذا يختلف بطبيعة الحال عن عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.
- يتأثر سوق العمل بالتقدم والتغير التقني حيث تنعكس آثار التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين:
  - في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري.
  - في تغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

الدراسة العملية:

تتضمن الدراسة العملية:

1-مقاييس جمع البيانات.

2-نتائج اختبار الفرضيات لكلّ من عينتي البحث.

3-نتائج اختبار الفرضيات التي تجمع بين عينتي البحث.

1-مقاييس جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستبانات كمقاييس لجمع البيانات، حيث صُمِّمت من قبل فريقيّ البحث في كل من كليتي التربية والاقتصاد موجهة إلى مجتمع البحث المدروس:

1-1 الأداة البحثية الأولى (مجتمع البحث الأوّل – كلية التربية)

تألفت من ثلاث استبانات:

الأولى: لقياس العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة المدارس في المرحلة الثانوية نحو التخصصات الجامعية، وكانت تقيس ثلاثة عوامل رئيسة هي: العوامل الاجتماعية – العوامل الاقتصادية التي تتضمن الأجور واحتياجات سوق العمل وسرعة التوظيف، إضافة إلى العوامل الشخصية.

الثانية: وُجهت لقياس العوامل التي سبق ذكرها ولكن عند طلبة المرحلة الجامعية في السنوات الأولى وسنوات التخرج.

الثالثة: وُجهت لقياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو تخصصاتهم الجامعية حيث تضمنت قياس الاتجاهات نحو المنهاج، نحو التخصص بشكل عام ونحو المدرسين.

وقد تمّ سحب عيّنة طبقيّة عشوائيّة من طلبة المدارس الثانويّة في محافظة اللاذقيَّة، حيث بلغ حجم العيّنة (2519) طالباً، والجدول (2) يبيّن توزّع عيّنة طلبة المرحلة الثانويّة وفق المتغيّرات التصنيفيّة.

الجدول (2): توزّع عيّنة طلبة المرحلة الثانويّة

توزّع عيّنة طلبة الثانوي وفق		العدد	النسبة المئويّة	المجموع	النسبة المئوية
نوع الثانوية					
عامّة	علمي	1277	50.7	1627	64.6
	أدبي	350	13.9		
مهنيّة	صناعة	549	21.8	892	35.3
	تجارية	133	5.3		
	نسوية	108	4.3		
	زراعية	102	4.0		
الجنس	ذكر	1225	48.6	2519	100.0
	أنثى	1294	51.4		
مكان السكن	ريف	905	35.9	2519	100.0
	مدينة	1614	64.1		
الصف الدراسي	الأوّل الثانوي	1239	49.2	2519	100.0
	الثاني الثانوي	1280	50.8		
مهنة الأب	أعمال حرة وحرفية	599	23.8	2519	100.0

	اعمال زراعية	45	1.8		
	الجيش والشرطة	445	17.7		
	تجارة وتعهدات	117	4.6		
	دكتور جامعي	11	0.4		
	صيدلاني	5	0.2		
	طبيب	45	1.8		
	طبيب أسنان	3	0.1		
	عامل	88	3.5		
	لا يعمل	39	1.5		
	متوفي	58	2.3		
	محامي	33	1.3		
	مدرس / معلم	188	7.5		
	مهندس	157	6.2		
	موظف	686	27.2		
مهنة الأم	أعمال حرة وحرفية	78	3.1	**2519**	**100.0**
	ربة منزل	1448	57.5		
	صيدلانية	7	0.3		
	طبيبة	99	3.9		
	معلمة / مدرسة	478	19.0		
	مهندسة	70	2.8		
	موظفة	339	13.5		

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

كما تمّ سحب عيّنة طبقيّة عشوائيّة من طلبة جامعة تشرين في محافظة اللاذقيّة، حيث بلغ حجم العيّنة (2519) طالباً، والجدول (3) يبيّن توزّع العيّنة من طلبة الجامعة وفق المتغيّرات التصنيفيّة.

الجدول (3): توزّع عيّنة طلبة الجامعة

الكلية	الاقتصاد	الآداب	التربية	التمريض	الحقوق	الرياضة	الزراعة	الصيدلة	طب الإسنان
العدد	125	430	245	97	105	30	360	74	96
النسبة	5.2	18.1	10.3	4.1	4.4	1.3	15.1	3.1	4.0
الكلية	الطب البشري	العلوم	هندسة الاتصالات	الهندسة التطبيقيّة	الهندسة الطبية	الهندسة المدنية	الهندسة المعلوماتية	الهندسة المعماريّة	هندسة الميكانيك

العدد	72	128	40	56	60	224	64	85	91
النسبة	3.0	5.4	1.7	2.4	2.5	9.4	2.7	3.6	3.8
المجموع	2382								
النسبة	100								

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

اختبارات مقاييس الأداة الأولى:

الاستبانة الأولى: مقياس الاتجاهات

اختبار صدق المقياس: صدق المحكمين: للتأكد من أن المقياس يقيس ما وضع من أجل قياسه، تم عرض المقياس بعد الانتهاء من بنائه على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، وبعد اطلاعهم على المقياس تم تعديل بعض العبارات والجمل لتكون بشكل أوضح ولا توجد تعديلات جوهرية على بنية المقياس او البنود، كما تم حساب درجة ارتباط كل مفردة مع الدرجة الكلية للاستبانة وقد كانت قيم معاملات الارتباط كلها جوهرية عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يعني ان المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي والذي يمكن اعتباره أحد اشكال الصدق.

اختبار ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ ويمثل الجدول (4) قيم معاملات الثبات للمحاور وللمقياس الكلي

الجدول (4): نتائج ألفا كرونباخ

المحور	البنود	ألفا كرونباخ
الاتجاه العام	14	0.753
الاتجاه نحو المنهج	11	0.553
الاتجاه نحو الأساتذة	16	0.631
المقياس الكلي	41	0.682

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

إلا أننا لاحظنا أن بعض البنود لها ارتباط عكسي مع المقياس وتضعف الثبات وارتباطها ضعيف أيضاً. قمنا باستبعاد البنود

الجدول (5): نتائج ألفا كرونباخ

المحور	البنود	ألفا كرونباخ
الاتجاه العام	14	0.753
الاتجاه نحو المنهج	8	0.697
الاتجاه نحو الأساتذة	9	0.715
المقياس الكلي	31	0.871

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

الاستبانة الثانية: مقياس العوامل المؤثرة (طلاب الجامعة)

اختبار صدق المقياس:

صدق المحتوى: للتأكد من المقياس يقيس ما وضع من اجل قياسه تم بعد الانتهاء من بناء المقياس عرضه على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، بعد إطلاع السادة المحكمين على المقياس تم تعديل بعض العبارات والجمل لتكون بشكل أوضح ولا توجد تعديلات جوهرية على بنية المقياس او البنود.

كما تم حساب درجة ارتباط كل مفردة مع الدرجة الكلية للاستبانة وقد كانت قيم معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يعني ان المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي والذي يمكن اعتباره أحد اشكال الصدق.

اختبار ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ ويمثل الجدول (6) قيم معاملات الثبات للمحاور وللمقياس الكلي

الجدول (6): نتائج ألفا كرونباخ

المحور	البنود	ألفا كرونباخ
العوامل الاجتماعية	22	0.731
العوامل الاقتصادية	15	0.879
العوامل الشخصية	17	0.873
عوامل أخرى	3	0.531
المقياس الكلي	57	0.919

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

ونلاحظ أن قيم معاملات الثبات كانت جيدة باستثناء محور العوامل الأخرى ويعود السبب إلى أن المحور لا يحوي سوى ثلاثة بنود. وقد تم الإبقاء على هذا المحور كما هو نظراً لأهمية البنود التي فيه.

الاستبانة الثالثة: مقياس العوامل المؤثرة (طلاب الثانوية)

اختبار صدق المقياس:

صدق المحتوى: للتأكد من المقياس يقيس ما وضع من اجل قياسه تم بعد الانتهاء من بناء المقياس عرضه على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، بعد إطلاع السادة المحكمين على المقياس تم تعديل بعض العبارات والجمل لتكون بشكل أوضح ولا توجد تعديلات جوهرية على بنية المقياس او البنود.

كما تم حساب درجة ارتباط كل مفردة مع الدرجة الكلية للاستبانة وقد كانت قيم معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يعني ان المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي والذي يمكن اعتباره أحد اشكال الصدق.

اختبار ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ ويمثل الجدول (7) قيم معاملات الثبات للمحاور وللمقياس الكلي

الجدول (7): نتائج ألفا كرونباخ

المحور	**البنود**	**ألفا كرونباخ**

العوامل الاجتماعية	21	0.823
العوامل الاقتصادية	15	0.821
العوامل الشخصية	17	0.841
عوامل أخرى	3	0.610
المقياس الكلي	56	0.919

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

ونلاحظ أن قيم معاملات الثبات كانت جيدة باستثناء محور العوامل الأخرى ويعود السبب إلى أن المحور لا يحوي سوى ثلاثة بنود. وقد تم الإبقاء على هذا المحور كما هو نظراً لأهمية البنود التي فيه.

2-1 الأداة البحثية الثانية: (مجتمع البحث الثاني – كلية الاقتصاد)

تألفت من استبانتين:

الأولى A: موجهة لأصحاب العمل في المنظمات الموجودة في محافظة اللاذقية.

الثانية B: فهي تقيس موقف الخريج الجامعي تجاه سوق العمل.

❖ **مجتمع وعينة الاستبانة الأولى A:**

بلغ عدد المنظمات التي تناولتها الاستبانة الأولى 122 منظمة (77 منظمة قطاع عام و45 منظمة قطاع خاص)[1]، إذا بلغت نسبة التجاوب 70%، بينما بلغت نسبة عدم التجاوب 30%، وذلك لأسباب عدّة:

- وجود منظمات مغلقة بسبب الأزمة.
- رفض بعض الجهات للإجابة لأسباب تعود للسرية، أو عدم الرغبة في التعاون.
- استبعاد بعض الاستبانات لاحتواءها على نسبة كبيرة من الأسئلة الفارغة.

❖ **مجتمع وعينة الاستبانة الثانية B:**

أمّا بالنسبة للاستبانة الثانية فقد بلغت عدد الاستبانات المجاب عليها من قبل الخريجين الجامعيين 140 ولم تكن هناك أي نسبة عدم تجاوب وكانت كل الاستبانات مقبولة، وذلك لاتباع أسلوب التوزيع الإلكتروني للإجابة على الاستبانة من خلال تطبيق google drive.

اختبارات مقاييس الأداة الثانية:

تم في هذا الصدد استخدام مقياس Alpha Grenbach واختبار Bartlett's spherity ومقياس كفاية التمثيل KMO: measure of sampling adequacy

الاستبانة A:

جدول رقم (8): اختبار KMO

المحور	Grenbach's Alpha		Bartlett's spherity	KMO
	items	value		
واقع ومستقبل سوق العمل	13	0.7	321.38 0.000	0.654
واقع المهارات المطلوبة في إطار المنظمة	10	0.87	583.521 0.000	0.781

[1] تم فقط اعتماد منظمات القطاع الخاص التي يتجاوز عدد عمالها 10 فما فوق.

الواقع الوظيفي الحالي ومدى ملاءمته للتوصيف الوظيفي إن وجد	9	0.39	168.89 0.000	0.57
الخصائص الديموغرافية المطلوبة في سوق العمل	7	0.18	87.03 0.000	0.55
قوانين العمل	7	0.75	213.84 0.000	0.71

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

نتائج اختبارات اتساق الاستبيان ووثوقيه الإجابات المعروضة في الجدول السابق تبين أنّ قيمة معامل الاتساق (Grenbach's alpha) يتمتع بقيمة أكبر من 0.7 بالنسبة للمحاور (واقع ومستقبل سوق العمل، واقع المهارات المطلوبة في إطار المنظمة، قوانين العمل) بينما لم يعط قيمة مقبولة للمحورين (الواقع الوظيفي الحالي ومدى ملاءمته للتوصيف الوظيفي إن وجد، والخصائص الديموغرافية المطلوبة في سوق العمل). وهذا يدل على أنّ متوسط الارتباطات الثنائية في هذين المحورين لم يبلغ المستوى المطلوب، وهذا يعود بتقدير الباحثين على أنّ الأسئلة التي يتضمنها هذين المحورين، سواء في قياس واقع التوصيف الوظيفي أو الخصائص الديموغرافية المطلوبة، لا تتطلب بالضرورة وجود توافق أو ارتباط فيما بينها. من أجل ذلك قام الباحثون بإجراء تصنيف للأسئلة المتضمنة في المحورين بحيث تم حساب مؤشر Grenbach's alpha للأسئلة التي من المفترض أن تتوافق فيما بينها حيث بلغ المؤشر لمحور (الواقع الوظيفي الحالي ومدى ملاءمته للتوصيف الوظيفي إن وجد) 0.69 لـ 5 items.

من ناحية أخرى كانت نتائج اختبار Bartlett's spherity ومؤشر KMO مقبولة بالنسبة لجميع الأسئلة في جميع المحاور دالة على أنّ الإجابات على الأسئلة تتمتع بقدر من التجانس بحيث يمكن تجميعها ضمن محاور متوافقة مع هدف الاستبيان. مع ملاحظة القيمة المنخفضة لمؤشر KMO لكل من المحورين (الواقع الوظيفي الحالي ومدى ملاءمته للتوصيف الوظيفي إن وجد، والخصائص الديموغرافية المطلوبة في سوق العمل) لنفس الأسباب التي تم ذكرها سابقاً.

الاستبانة B:

جدول رقم (9): جدول اختبار KMO

المحور	Grenbach's Alpha		Bartlett's spherity	KMO
	Items	Value		
محور ملاءمة التخصصات الجامعية للفرص الموجودة في سوق العمل	13	0.65	331.1 0.000	0.62
محور توافر فرص العمل	10	0.72	391.2 0.000	0.771

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

بشكل عام كما في الاستبانة A إنّ الاستبيان B يتمتع بمستوى جيّد من الاتساق الداخلي مع وجود توافق بين الإجابات مما يدل على أنّ الإجابات بنسبة كبيرة منها لم تتم بشكل اعتباطي أو عشوائي.

2-نتائج اختبار الفرضيات لكلّ من عينتي البحث:

2-1 نتائج اختبار الفرضيات الخاصة بالعوامل المؤثرة في اتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية:

جدول رقم (10): نتائج العوامل المؤثرة في اتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية

المفتاح ED [2]	النتيجة	
ED 1	ترتيب العوامل المؤثرة في تشكل اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو التخصصات الأكاديمية كالآتي: العوامل الشخصية – الأجور – سرعة التوظيف – احتياجات سوق العمل.	
ED2	ترتيب العوامل المؤثرة في تشكل اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية العامة نحو لتخصصات الأكاديمية كالآتي: عوامل غير مصنفة – الأجور– سرعة التوظيف – احتياجات سوق العمل – العوامل الشخصية.	
ED3	ترتيب العوامل المؤثرة في تشكل اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية المهنية نحو التخصصات الأكاديمية كالآتي: الأجور –العوامل الشخصية – سرعة التوظيف – عوامل غير مصنفة – احتياجات سوق العمل.	
ED4	ترتيب العوامل المؤثرة في تشكل اتجاهات طلبة الجامعة نحو التخصصات الأكاديمية كالآتي: سرعة التوظيف – العوامل الشخصية – احتياجات سوق العمل – الأجور – العوامل الاجتماعية – عوامل غير مصنفة – الفرع – المدرسة.	
ED5	ترتيب العوامل المؤثرة في تشكل اتجاهات طلبة الجامعة نحو التخصصات الأكاديمية وفق الكليات. (جدل رقم 3 في الملحق رقم 1)	
ED6	ترتيب كليات جامعة تشرين حسب اتجاهات طلبتها نحو تخصصاتهم وأكثر العوامل المؤثرة في تشكيل الاتجاهات:	
	1. التربية: عوامل شخصية. 2. الرياضة: عوامل شخصية. 3. الحقوق: عوامل شخصية. 4. العلوم: سرعة التوظيف وتوفير فرصة عمل. 5. التمريض: سرعة التوظيف وتوفير فرصة عمل. 6. الهندسة المدنية: سرعة التوظيف وتوفير فرصة عمل. 7. الزراعة: سرعة التوظيف وتوفير فرصة عمل. 8. الاقتصاد: احتياجات سوق العمل. 9. الهندسة التطبيقية: احتياجات سوق العمل. 10. الصيدلة: لا توجد عوامل محددة.	11. الهندسة الطبية: سرعة التوظيف وتوفير فرصة عمل. 12. هندسة العمارة: عوامل شخصية. 13.هندسة الاتصالات: احتياجات سوق العمل. 14. الهندسة المعلوماتية: احتياجات سوق العمل. 15. هندسة الميكانيك: الأسرة. 16. طب الأسنان: عوامل شخصية. 17. الطب البشري: عوامل شخصية. 18. الآداب: لا توجد عوامل محددة.

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

2-2 نتائج اختبار الفرضيات الخاص بالمواءمة بين اتجاهات الطلبة نحو التخصص واحتياجات سوق العمل

جدول رقم (11): نتائج المواءمة بين اتجاهات الطلبة نحو التخصص واحتياجات سوق العمل

المفتاح EC [3]	النتيجة

[2] ED: نتائج التحليل الاحصائي لعينة كلية التربية

[3] EC: نتائج التحليل الاحصائي لعينة كلية الاقتصاد

EC1	**المحور الأول: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه**
EC11	وجود فجوة بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر أرباب العمل بسبب ضعف تأهيل الخريجين.
EC12	يعتقد معظم الخريجون أن سوق العمل أقل تطوراً من أن يحتاج مؤهلاتهم.
EC13	لا يوجد رأي واضح من قبل أصحاب العمل حول العلاقة بين نوعية الشهادة والمؤهل المطلوب في سوق العمل مما يعني من وجهة نظر الباحثين أن يوجد ضعف في التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل وكذلك ضعف التوصيف الوظيفي في القطاع الخاص.
EC14	يوجد اقرار من قبل أصحاب العمل أن لدى الخريج الجامعي المعين لديهم القدرة على استيعاب طبيعة العمل والالتزام بمتطلباته وإدارة الوقت والأزمات الناتجة عنه.
EC15	عدم وجود توافق بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة لسوق العمل وأكثر المهارات المطلوبة في سوق العمل والتي يفتقر لها الخريجون هي المهارات : اللغوية– الحاسوبية – الادارية– بالترتيب
EC16	ضعف شديد في التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل مما يسبب ضعفاً في مؤهلات الخريجين.
EC2	**المحور الثاني: العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل**
EC21	آلية التعيين في القطاع العام لا تأخذ بعين الاعتبار المهارات العلمية التي يمتلكها الخريج مما يمثل تعطيلا لجزء كبير من الامكانات المتوافرة لدى الخريجين
EC22	عدم رضا الخريجين عن الأجور التي يمنحها القطاع العام في حين لم تكن الاجابات حاسمة حول درجة الرضا لدى الخرجين عن الأجور التي يمنحها القطاع الخاص مما يسبب انخفاض انتاجية العامل
EC23	عدم وجود تأثير للرغبة في متابعة التحصيل العلمي في الحصول على وظيفة، مما يعني عدم اهتمام المنظمات في سوق العمل في استقطاب ذوي الشهادات الاكاديمية العليا
EC24	معظم الخريجون الاناث يمتلكن الفرصة الأكبر من الخريجين الذكور في العمل لدى القطاع العام، أما الحظوظ في التعيين لدى القطاع الخاص كانت متساوية بين الجنسين
الكود EC3	**المحور الثالث: الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص**
EC31	لا يوجد اختلاف في توزيع العاملين حسب الجنس في القطاعين العام والخاص، اما من حيث العمر نلاحظ تان كلا من القطاعين يميل لتوظيف الشريحة الشابة أكثر من باقي الشرائح العمرية وهذا يسهم في التخلص من ظاهرة بطالة الشباب (لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من حيث الخصائص الديموغرافية (العمر والنوع)
EC32	يسهم القطاع العام بشكل أكبر من القطاع الخاص حيث ان ما يفوق 93% من العمالة في محافظة اللاذقية تعمل في القطاع العام وهذا يسهم بالتأكيد في تكريس واقع البطالة المقنعة وتراجع انتاجية العامل في القطاع العام (لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاع العام والخاص في سوق العمل من ناحية العدد الموجود من العمالة)
EC33	يميل القطاع العام إلى تشغيل عدد كبير من حملة الشهادات الاعدادية ومادون ويميل إلى طلب عدد أقل وشبه متساوي من الشهادات الأخرى وهذا يأتي في إطار سياسة القطاع العام لتأمين فرص العمل لمختلف الشرائح (لا يوجد فروق جوهرية في توزيع العاملين بين القطاع العام والخاص من ناحية الشهادة المطلوبة)
EC 4	**المحور الرابع: العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد**

EC41	عدم وجود مهمة اجتماعية للمنظمة وبدراسة التوافق تبين أنه يزداد الفائض الاداري والفني كلما كان للمؤسسة مهمة ودور اجتماعي في القطاع العام وينخفض هذا الفائض في القطاع الخاص: لا يوجد علاقة بين المهمة الاجتماعية للمنظمة وبين وجود فائض اداري ومهني)
EC42	اهتمام القطاع الخاص بالمؤهل العلمي ضئيل عند اختيار الموظف الجديد على عكس القطاع العام (لا يوجد تأثير جوهري للمؤهل العلمي في اختيار الموظف الجديد في كل من القطاعين العام والخاص)
EC43	يهتم القطاع الخاص بشكل كبير بالخبرة المهنية عند التعيين أكثر مما هو موجود لدى القطاع العام (لا يوجد تأثير جوهري للخبرة المهنية عند اختيار الموظف الجديد في القطاعين العام والخاص)
EC44	لم يتضح رأي واضح وصريح للقطاع الخاص بوجود تأثير للعلاقات الشخصية في التعيين لدى القطاع الخاص ، في حين ان القطاع العام أعطى رأياً جازماً بعدم وجود تأثير (لا يوجد تأثير جوهري للعلاقات الشخصية في اختيار الموظف الجديد في كل كمن القطاعين العام والخاص)
EC5	**المحور الخامس: التوصيف الوظيفي وتأثيره في اختيار الموظف الجديد**
EC51	غالبية المؤسسات تتضمن توصيف وظيفي ولكن هناك فجوة بين متطلبات الوظيفة وخصائص الموظف المعين (لا يوجد تأثير جوهري للتوصيف الوظيفي في الفجوة بين خصائص الموظف المعين ومتطلبات الشاغر)
EC6	**المحور السادس: قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد**
EC61	عدم رضا الموظفين عن مستوى الأجور والحوافز وقانون الضمان الصحي في كل من القطاعين العام والخاص.

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

3-نتائج اختبار الفرضيات التي تجمع بين عينتي البحث:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها من التحليل الاحصائي السابق تم إجراء تحليل التوافق بين نتائج العينتين وفق التحليل الاحصائي الآتي:

الجدول رقم (12): جدول نتائج ربط مجتمعي البحث

تقاطع المفاتيح (EC- ED)	نتائج الربط
EC22, ED4	هناك انسجام في عامل الأجور في البحثين من حيث أنه لا يوجد تأثير جوهري للأجر في الحصول على فرصة عمل وهذا كان منسجماً بشكل كبير في التخصصات حيث جاءت الأجور في المرتبة الرابعة في العوامل المؤثرة.
,3EC2 ED4	جاءت العوامل الشخصية في مرتبة متقدمة (الثانية) لتحاكي اتجاه الطلبة نحو التخصص الأكاديمي وهذا ما يعاكسه نتيجة بحث سوق العمل الذي بين عدم وجود تأثير للرغبة في متابعة التحصيل العلمي في حصوله على فرصة عمل.
,2EC1 EC51, ED4	عدم وجود مركز توجيه مهني منذ مرحلة المدرسة وصولاً إلى مرحلة الجامعة ولكن يوجد فقط نشاطات تتسم بالطابع التطوعي وغير المخطط كإعطاء محاضرات توجيهية في بداية مرحلة القبول الجامعي. *كذلك جاء عامل سرعة التوظيف منسجماً مع آلية التعيين في القطاع العام فقد احتل هذا العامل المرتبة الأولى بين العوامل المؤثرة في اتجاه الطلبة نحو التخصص. وكذلك انسجم ذلك مع الفجوة أو الهوة الحاصلة

	بين المتطلبات الوظيفية وخصائص الموظف وهذا امر غير جيد.
,15EC ED4	كان ترتيب احتياجات سوق العمل ثالث عامل من العوامل المؤثرة في اتجاه الطلبة وجاء هذا منسجماً مع نتيجة عدم وجود توافق في المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل.
,ED431EC ,ED443EC	لا يلعب نوع الخريج أو الطالب الجامعي دوراً هاماً في التوجه نحو التخصص الأكاديمي ولا يوجد له تأثير أيضاً في الحصول على فرصة العمل.
6,ED32EC	توجه غالبية الطلبة حسب احتياجات سوق العمل وفق ترتيب التخصصات في الكليات (ED6-8,ED6-9,ED6-13,ED6-14) رغم أن هذه التخصصات بعضها الدولة ملتزمة بتعيين خريجيها. وهذا لا يرتبط بسرعة التوظيف،
6,ED11EC	تأكدت نتيجة وجود فجوة بين عرض العمل والطلب عليه بين البحثين وكذلك اظهرت نتائج بحث اتجاهات الطلبة نحو التخصصات أنه لا وجود لأية عوامل مؤثرة في اتجاهات الطلبة وبالأخص فيما يتعلق باتجاه طلبة الآداب نحو تخصصهم رغم الأعداد الهائلة التي تستوعب سنوياً في الجامعات.
6EC43,ED	يوجد توافق بين البحثين من حيث اهتمام القطاع الخاص بالخبرة المهنية وبالتالي توجه الطلبة نحو اختصاصات سوق العمل فعليا وهذه الاختصاصات تتمتع نسبياً ببعض المهارات التقنية التي تُدرس في الجامعة.

المصدر: من إعداد فريق البحث بالاعتماد على برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

3-1 الفرضية الأولى (EC15, ED4)

لا يوجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات الطلبة الجامعيين على احتياجات سوق العمل المؤثرة في اتجاهاتهم نحو التخصص ومتوسط إجابات أرباب العمل حول الإمكانيات والمهارات التي يمتلكها الموظف الجديد لديهم.

3-1-1 الأسئلة التي تتعلق بالفرضية:

3-1-1-1استبيان الطلبة الجامعيين:

- تخصصي هو الأكثر رواجاً في سوق العمل.
- أبحث عن معلومات حول احتياجات سوق العمل لتخصص.
- تخصصي يواكب تغيرات سوق العمل.
- يكسبني تخصصي المهارات اللازمة لسوق العمل.

3-1-1-2 استبيان أرباب العمل:

- تلبي برأيك التخصصات المهنية حاجة منظمتكم من العمالة.
- تلبي برأيك التخصصات الجامعية حاجة منظمتكم من العمالة.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم التزام بمواعيد العمل.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على استيعاب طبيعة العمل.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على التعامل مع الأجهزة والمعدات.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على تنفيذ برامج التشغيل.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم مهارات لإدارة الأزمات الناتجة عن العمل.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على تطوير الأداء في العمل.

- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على إدارة الوقت وتنفيذ المهام المناط بها.
- يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على مواكبة الحداثة والتطوير في العمل

هنا سيتم اختبار جوهرية الفرق بين رأي الطلبة حول احتياجات سوق العمل كعامل مؤثر في تخصصاتهم في المؤسسات التعليمية وبين رأي أرباب العمل حول دور هذه المؤسسات في تأمين احتياجاتهم من ناحية المهارات المهنية والعلمية. ولتنفيذ ذلك تمّ تطبيق اختبار T-test لعينتين مستقلتين، وتمّ الحصول على النتائج الآتية:

كانت نتائج الاختبار كالآتي:

الجدول (13): نتائج اختبار الفروق لعينتين مستقلتين Two independent samples T-test

	التخصص	اختبار تجانس التباين Leven test	Two independent samples T-test
الموقف تجاه ملائمة المهارات التعليمة لاحتياجات سوق العمل بين الطالب الجامعي وأرباب سوق العمل	اقتصاد	يوجد تجانس	-0.71 Sig=0.475
	الآداب	يوجد تجانس	7.99 Sig=0.000
	التمريض	يوجد تجانس	5.96 0Sig=0.00
	الحقوق	يوجد تجانس	3.1 002Sig=0.
	علوم	يوجد تجانس	4.45 000Sig=0.
	التربية	يوجد تجانس	8 Sig=0.000
	إجمالي الكليات	لا يوجد تجانس	5.53 Sig=0.000

المصدر: من اعداد فريق البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

يتضح من الجدول أنّ آراء أرباب العمل يختلف جوهريّاً عن إجمالي آراء الطلبة الجامعيين بمختلف اختصاصاتهم. ولكن نرى بنفس الوقت أنّ آراء طلاب كلية الاقتصاد لا يختلف جوهرياً عن آراء أرباب العمل. **هذه النتيجة تدل على أنّ العامل الاقتصادي في احتياجات سوق العمل أكثر وضوحاً لدى طلاب كلية الاقتصاد مقارنة بالتخصصات الأخرى.**

3-2الفرضية الثانية: (EC15, ED4) (EC32, ED4)

لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات طلبة الجامعة (حسب التخصص) على محور احتياجات سوق العمل المؤثرة في احتياجاتهم ومتوسط إجابات الخريجين على نفس المحور.[4]

[4] ** تم ترميز المجموعة الأولى التي تمثل استبيان الطلاب الخريجين بالرمز 1، بينما تم ترميز المجموعة الثانية التي تمثل استبيان الطلبة الجامعيين بالرمز 2. وعليه فإنّ الإشارة السالبة لمؤشر اختبار الفرق تدل (في حال جوهريته) على أنّ متوسط إجابات الخريجين أقل من إجابات الطلبة الجامعيين والعكس صحيح.

3-2-1 الأسئلة التي تتعلق بالفرضية:

3-2-1-1 استبيان الخريج:

-المهارات التي اكتسبتها خلال دراستي الجامعية تواكب متطلبات سوق العمل.

3-2-1-2 استبيان الطلبة الجامعيين:

-يكسبني تخصصي المهارات اللازمة لسوق العمل.

لاختبار الفرق بين موقف الطلبة الجامعيين تجاه دور المؤسسة التعليمة في إكساب الطلبة المهارات الملائمة لاحتياجات سوق العمل من جهة وبين موقف الخريجين تجاه ملائمة هذه المهارات لاحتياجات سوق العمل، نقوم بتطبيق اختبار T-test لعينتين مستقلتين.

كانت نتائج الاختبار كالآتي:

الجدول (14): نتائج اختبار الفروق لعينتين مستقلتين Two independent samples T-test

	التخصص	اختبار تجانس التباين Leven test	Two independent samples T-test
الموقف تجاه ملائمة المهارات التعليمة لاحتياجات سوق العمل بين الطالب الجامعي والخريج	اقتصاد	يوجد تجانس	-7,035
			Sig=0.000
	الآداب	لا يوجد تجانس	96-2,
			Sig=0.018
	تربية	يوجد تجانس	-2,57
			3Sig=0.00
	زراعة	يوجد تجانس	0,59
			76Sig=0.
	طب بشري		…
			Sig=0.000
	علوم	يوجد تجانس	-2,38
			Sig=0.115
	هندسة اتصالات	يوجد تجانس	-0,58
			Sig=0.71
	هندسة تطبيقية	يوجد تجانس	-1.75
			Sig=0.216
	هندسة مدنية	يوجد تجانس	
			Sig=0.000
	هندسة معلوماتية	لا يوجد تجانس	-1,37
			Sig=0.19

لم يُطبق الاختبار لكل من كليات التمريض – الحقوق – التربية الرياضية – الصيدلة – طب الأسنان – الهندسة الطبية – الهندسة المعمارية – الطب البشري والهندسة المدنية وذلك لعدم توفر ما يقابلها في استبيان الخريج الجامعي.

	هندسة ميكانيكية	يوجد تجانس	0,49
			Sig=0.58
	إجمالي الكليات	لا يوجد تجانس	−7,54
			Sig=0.000

من مخرجات الجدول (14) يتضح وجود فرق جوهري لصالح إجابات الطلبة الجامعيين حول ملائمة المهارات التي سيكتسبونها في مؤسساتهم التعليمية والأكاديمية على حساب إجابات الطلبة الخريجين حول ملاءمة المهارات المكتسبة لاحتياجات سوق العمل. مما يقود لرفض الفرضية البحثية الثانية. **وهذا ما يدل على أنّ الواقع الحالي لسوق العمل لا يتلاءم مع برامج التعليم والمهارات التي يتم تنفيذها في المؤسسات التعليمية والأكاديمية.**

3-3 الفرضية الثالثة: EC42

لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات الخريجين من جهة ومتوسط إجابات أرباب العمل حول محور احتياجات سوق العمل

الأسئلة التي تتعلق بالفرضية:

3-3-1 استبيان الخريج:

-المهارات التي اكتسبتها خلال دراستي الجامعية تواكب متطلبات سوق العمل.

3-3-2 استبيان أرباب العمل:

-يتم ملاحظة فجوة بين خصائص الموظف المعين حديثاً وبين متطلبات الشاغر.

كانت نتائج الاختبار كالآتي:

الجدول (15): نتائج اختبار one sample t test

الاستبيان	العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
استبيان موقف الخريج	المهارات التي اكتسبتها خلال دراستي الجامعية تواكب متطلبات سوق العمل	2.7	1	2.7	Sig=0.007
				Sig=0.008	
استبيان أرباب العمل	يتم ملاحظة فجوة بين خصائص الموظف المعين حديثاً وبين متطلبات الشاغر	3.35	1.4	2.4	Sig=0.041
				Sig=0.018	

المصدر: من اعداد فريق البحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS بالإصدار رقم 25

نلاحظ من مخرجات الجدول (15) أنّ رأي الخريجين، حول عدم ملاءمة مهاراتهم المكتسبة لاحتياجات سوق العمل، يتماثل مع موقف أرباب العمل. إذ يرى أرباب العمل أنّ هناك فجوة بين خصائص الموظف المعيّن وبين متطلبات الشاغر الفعلية. وعليه لا يمكن رفض الفرضية ويمكن القول بأنّه وفقاً لرأي الطرفين يوجد عدم ملائمة بين برامج التعليم والتدريب في المؤسسات التعليمة وبين احتياجات سوق العمل.

من الجدير ذكره أيضاً انّه تمّ فقط اعتماد المؤسسات التي تملك خريجين جامعيين معينين لديها في الاختبار السابق والتي بلغ عددها 93 مؤسسة.

الاستنتاجات و التوصيات:

أولاً – الاستنتاجات:

- لا يوجد تأثير للأجر في البحث والحصول على فرصة عمل، وهذا يشير إلى عدم تناسب أو ملاءمة الأجور لحجم العمل وطبيعته. كما يشير إلى انخفاض المستوى المعيشي إلى درجة قبول أي عمل مهما تدنّى أجره.**EC22,ED4**
- لا يوجد **توافق** بين دوافع الطلبة (العوامل الشخصية) للتخصصات الجامعية وبين الاحتياجات الواقعية لسوق العمل. **,ED43EC2**
- جاءت آلية التعيين في القطاع العام وسرعة التوظيف في المرتبة الأولى في تفضيلات الطلبة للتخصصات الجامعية واتضح ذلك بشكل جلي في الهوة الحاصلة بين المتطلبات الوظيفية وخصائص الموظف وهذا ما يكرس المزيد من البطالة المقنعة في القطاع العام.**EC51, ED42 EC1,**
- لم تكن احتياجات سوق العمل ضمن التفضيلات الأولى للطلبة أثناء اختيارهم للتخصص الجامعي، حيث أكدت دراسة سوق العمل هذه النتيجة من خلال عدم وجود توافق بين المهارات المكتسبة للخريج والمهارات المطلوبة في سوق العمل.**ED415 EC,**
- أظهرت الدراسة عدم وجود تأثير لنوع الخريج (ذكر – أنثى) في التوجه للتخصص الجامعي أو في فرصة الحصول على عمل.**ED431 EC, ED443EC**
- كانت اتجاهات الطلبة نحو التخصص –بحسب العينات المدروسة في البحث– نحو تخصصات ليس بالضرورة لأنها مرتبطة مباشرة (بآلية وسرعة التوظيف في القطاع العام) وإنما باحتياجات سوق العمل (كلية الاقتصاد– الهندسة التطبيقية – هندسة الاتصالات – الهندسة المعلوماتية: مثالاً). بينما وُجِدت تخصصات يتجه الطلبة لها دون وجود دوافع تتعلق بعوامل شخصية أو بعوامل سوق العمل رغم الأعداد الكبيرة التي يتم استيعابها سنوياً في الجامعة (كلية الآداب: مثالاً). مما يؤكد وجود فجوة بين عرض العمل والطلب عليه.**EC6, ED32,**
- يهتم القطاع الخاص بشكل أكبر من القطاع العام أثناء التوظيف، بالمهارات المهنية والتقنية، وهذا جاء منسجماً مع توجه الطلبة نحو تخصصات يتطلبها سوق العمل الخاص وهي الاختصاصات التي تكسب الخريج مهارات تقنية يحتاجها سوق العمل لدى القطاع الخاص (كلية التمريض – كلية العلوم: مثالاً) **ED11–EC6 /EC43,ED6**

ثانياً – التوصيات:

- إعادة دراسة نظام الأجور في القطاعين العام والخاص بحيث يكون موجِهاً في سوق العمل.
- إنشاء مركز تطوير المهارات الإدارية في الجامعات، ودعم ذلك بإحداث ماجستير تأهيل وتخصص في كافة التخصصات الجامعية ترفد التحصيل العلمي بالخبرة العملية بحيث لا تقتصر زيادة التحصيل العلمي على الدراسات العليا فقط.
- ضرورة إيجاد مركز توجيه وإرشاد مهني في المرحلة ما قبل الجامعية يقوم بدور المرشد النفسي للطلبة في مرحلة ما قبل الجامعة.
- تعديل آلية التعيين المباشر لبعض الخريجين بحيث يتم مراعاة الآتي:
  - التطوير الذاتي للخريج.
  - التطوير العملي والمهارى للطلاب في مرحلة الدراسة الجامعية.

- التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل من خلال تزويد المؤسسات التعليمية بحاجة السوق من فرص العمل الحقيقية والاختصاصات المناسبة لها.

- ضرورة التشارك بين القطاعين العام والخاص في توجيه الطلبة نحو التخصصات التي يتوفر لها فرص عمل حقيقية في سوق العمل، ويمكن البدء بذلك عن طريق إجراء معارض لـ"فرص العمل المتوفرة" من قبل رجال الأعمال، على سبيل المثال يتم اجراؤه مرة في السنة، إما أثناء فترة التخرج للطلبة أو فترة بدء التسجيل. ويمكن أيضاً تقديم التخصصات الموجودة في الجامعة والتي يرغب بها سوق العمل فعلياً، والاطلاع من رجال الأعمال على كل المهارات المطلوبة لتوظيف الخريجين، الأمر الذي سيؤدي بالنتيجة إلى تغييرات جوهرية في المناهج الدراسية في الجامعة.

- اجراء دارسات حول التغيرات الديموغرافية للقوى العاملة جراء الحرب الأخيرة على سورية.

- إعادة النظر في أسس وقواعد سياسة الاستيعاب الجامعي بما يتناسب مع واقع سوق العمل والتوجه نحو حاجة السوق للمهنيين والتخصصات الجديدة التي تفرضها الظروف الحالية المرتبطة بإعادة الإعمار مع الانتباه إلى ضرورة تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال التواصل بشكل مباشر مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لحصر احتياجاتهم من العمالة سنوياً بالتخصصات الدقيقة.

References:

- Abu Eudati, Mahmud Mansur. *Madaa Mula'amat Mukharajat Altaelim Aleali Waihtiajat Suq Aleamal Alfilastini, Halat Dirasit- Kulyat Altijarat Fi Qitae Ghazata. Jamieat Al'azhar* - Ghazat, 2016.
- Ahmad, Zaqawti. *Albaramij Aljameyat Wamadaa Aistijabatiha Liaihtiajat Suq Aleamal*. Majalat Altanmiat Albasharia (7), 2017, 159-189.
- Ayrnbirj, Runalda; Aismayth, Waruburt. *Aiqtisadat Aleamal*, Dar Almarykh Lilnushur, Alrayad, 1994.
- Sadiq, Husayn. *Alaitijahat Min Manzur Eilm Alaijtimaei*. Majalat Jamieat Dimshq,28 (3+4), 2012, 299-322.
- Aleatibi, Mnyr. Madaa *Mulayimat Mukharajat Altaelim Aleali Liaihtiajat Suq Aleamal Alsewdy: Dirasat Tahliliat, Almajalat Altarbawiat Fi Alkuayt*, Aleadad 94, 2007, S 251: 288.
- Altahawi, Manaa. *Aiqtisaduyat Aleaml.* Maktabat Nahdat Alsharaq, Misr, 1984.
- Alealy, Eadil. *Aiqtisadiaat Aleaml*. Dar Alhikmat Liltabaeat Walnushri, Almawsil, 1990.
- Alghanbusi, Salim. *Madaa Altatabuq Bayn Wazayif Khariji Jamieat Alsultan Qabws Fi Suq Aleamal Aleumanii Watukhasisatihim Al'ukadimiati*. Almajalat Al'urduniyat Fi Aleulum Altarbawiati, Aleadad 1, 2014, S 1:13
- Mohmmad, Almua'amat Bayn Mukhrajat *Barnamaj Al'iidarat Wusawq Aleamal Fi Dawlat Al'iimarat Alearabiat Almutahadati*, Dirasat Halatan Kharijia Kuliyat 'Iidarat Al'aemali, Jamieat Eujman Lileulum Waltiknulujia.2011.
- Nashawati, Eabd Almajid (1983). *Eilm Alnafs Altarbawi*, Dar Alfurqan, Al'ardun, 1983.
- Alhuni, Euly. *'Ususa Nazariat Aiqtisadat Aleuml*. Manshuirat Markaz Albihwth Waleulum Alaiqtisadiati, Layby, 1996.
- Albarracin, D; Zanna, M, P; Johnson, B, kumkale, G,T . *Attitudes: Introduction and Scope. The Handbook of Attitudes*, Taylor and Francis Group, New York 2005.
- Assaad A; Krafft, K; Salehi-Isfahan, D. *Does the Type of Higher Education Affect Labor Market Outcomes? Evidence from Egypt and Jordan*, 2018.
- Banet, A. *Conscience du risqué et attitudes face aux risques chez les motocyclistes*. These de doctorat en psychologie, France, Université Lumiére Lyon 2, 2010.

- Delouvé, S. *Psychologie sociale*. Dunod, paris 2010
- Elchardus,M & Spruyt, B. *The culture of academic disciplines and the sociopolitical attitudes of students: A test of selection and socialization effects*. Social Science Quarterly, 90(2), 2009, 446–460.
- Ghuangpeng,S . *Factors influencing career descision-marking; A* Comparative S*udy of Thai and Australian Tourism and Hospitality students*. UN published HPD dissertation, Victoria University. Melbourne, 2011.
- Humburg, M; Van der Velden, R; Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates: the employers' perspective*. European Union Commission: Research Centre, 2013.
- Klosters, D. *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*. World Economic Forum, 2014.
- Louvt; Duret. *Choix d'orientation au lycée, motivation et parcours scolaires : une étude longitudinale -Curriculum choices in secondary éducation, motivation and académie achèvements: a longitudinal study,* 2017
- Maio, G. R; Haddock, G (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. Sage Publications.Sage Publications LTD, london 2010.
- Moody, M, A. *Students' attitudes toward their major discipline: implicit versus explicit measure of attitude*. Un published HPD. Western Carolina University, 2010.
- Nicolescu, L., & P Cristian. *Relating Higher Education with the Labor Market: Graduates' expectations and employers' requirements*. Tertiary education and management, 15(1), 2009, 17-33.
- Olson, J, M; Kendrick, R, V (2008). *Origins of attitudes. Attitudes and Attitude change*, Taylor and Francis, New York, 2008.
- Ottati, V; Edwards, J; Krundick, N. *Attitude theory and research: interdisciplinary and interdisciplinary connections*. The Handbook of Attitudes :706-742. New York: Taylor and francis Group, 2005.
- Poglia, E& Molo, C. *Le choix des études universitaires: sciences sociales plutôt que sciences exactes et techniques? Enquête auprès des étudiantes et des étudiants débutant(e)s dans les hautes écoles universitaires en Suisse*. Schweizerische Zeitschrift für Bildung swissenschaften(29) 1, 2007, 125-150.
- Pratte, M ; Ross, J ; Petitclerc, R. *Intervenir dans le développement des attitudes professionnelle*, Rapport de recherché PAREA, Cégep Garneau, Cégep Limoilou. 2014.
- Prisline, R; Crano, W. *Attitudes and Attitude Change*, Taylor and Francis Group, New York, 2008.
- Song, C&Glick,E. *College Attendance and Choice of College Majors Among Asian-American Students.* Social Science Quarterly, 85(5), 2004, 1401-1421.
- Tellegen, B,G. . *The Relationship between Education and the Labor Market in the Current Context of Sub-Saharan Africa*. (Master's thesis), 2013.
- Uzair-ul-Hassan, M; Noreen, Z. *Educational Mismatch between Graduates Possessed Skills and Market Demands in Pakistan*, 2013.
- Williams, B, E. *What Influences Undergraduate Students to Choose Social Worker. Master of Social Work* ‹A Thesis presented to the department of social Worker ‹California State University ; long Beach, 2007.
- Wood, K, L. *Factors Influencing College Decision- Making F*or *First- Generation A*ppalachian *student*. Un published HPD dissertation Marshall university, 2010.