مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: العوامل المؤثرة في التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل
اسم الكاتب: د. لؤي صيوح، د. علي ميا، د. عبدالهادي الرفاعي، د. أيمن العشعوش، د. باسم غدير غدير، د. عصام اسماعيل، د. عز الدين حيدر، د. رولا اسماعيل، د. فادي خليل، د. عبير ناعسة، د. جميل عيسى، د. غسان صالح، د. صفاء صبح، د. منذر بوبو، د. بشرى شريبه، د. أنساب شروف، د. هلا محمد، د. سهيلة محمد، د. فهد حاتم.
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5660
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 21:14 +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 التوافق بين مخرجات التعليم و سوق العمل

الدكاترة لؤي صيوح ،علي ميا، عبد الهادي الرفاعي ، أيمن العشعوش، باسم غدير غدير، عصام إسماعيل، عز الدين حيدر، رولا إسماعيل ، فادي خليل ، عبير ناعسة ، جميل عيسى*

الدكاترة غسان صالح، صفاء صبح، منذر بويو، بشرى شريبه، أنساب شروف ، هلا محمد ، سهيلة محمد، فهد حاتم**

(تاريخ الإيداع 16 / 6 / 2021. قُبِل للنشر في 1 / 9 / 2021)

□ ملخّص □

تزايد الاهتمام برأس المال البشري باعتباره أحد القوى المحركة للتنمية الاقتصادية وتزايد معه الاهتمام بدراسة كيفية سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل. ومن هنا تبرز أهمية البحث في تحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في سورية ، تم تحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي في "جامعة تشرين" (عينة البحث) واحتياجات سوق العمل للتعرف على متطلبات سوق العمل وتحليل العوامل التي تحكم العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه وذلك لتقديم آلية تمكن من التوفيق بين التخصصات الجامعية المتاحة ومتطلبات سوق العمل من حيث نوعية التخصصات الجامعية، والمهارات المكتسبة للخريج ومدى مواءمتها مع متطلبات سوق العمل. تم تصميم استبانتين بهدف جمع البيانات، الاستبانة الأولى لقياس رأي أصحاب العمل بشقيه (العام والخاص) و الاستبانة الثانية لقياس رأي الخريجين الجامعيين

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : يتمتع الخريجون الجامعيون بقدرة جيدة على الالتزام بالعمل ومتطلباته وتعلّم المهارات التي يحتاجها، ويعانون من ضعف تأهيلهم من ناحية المهارات العملية المتممة لشهاداتهم العلمية التي يطلبها سوق العمل، و ذلك لضعف التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل. ويركز القطاع العام بشكل كبير على تأمين فرص عمل لمختلف شرائح المجتمع، كما أنه يميل لتوظيف أعداد تفوق حاجته، عكس القطاع الخاص الذي يعمل على توظيف عدد محدد وفق حاجته دون زيادة أو نقصان

وأوصى فريق البحث بضرورة التركيز على الجانب العملي لتحقيق التكامل مع الجانب النظري في التعليم (الجامعي والتقاني) واستحداث وحدات تدريبية خاصة بكل كلية ومعهد تقاني. إدخال الجامعات كبيوت خبرة واستشارة وخاصة فيما يتعلق بتوطين المشروعات ذات الطابع الاقتصادي. وإعادة النظر في الاستثمارات الموظِفة لليد العاملة في الساحل خاصة بعد التغير الديموغرافي الحاصل بسبب الحرب على سورية من خلال: التشجيع على إقامة (المشاريع الصغيرة – المشاريع الانتاجية التكاملية (زراعية – صناعية) المولِدة لفرص العمل وخاصة للخريجين.

الكلمات المفتاحية : سوق العمل – مخرجات التعليم.

* **كلية الاقتصاد – جامعة تشرين – اللاذقية – سورية.** louay.sayouh@tishreen.edu.sy

** **كلية التربية ، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**

Factors Affecting The Compatibility Between Education Outcomes And The Labor Market

Dr loay sayouh, Ali Mia, Abd Al-Hadi Al-Rifai, Ayman Al-Achosh, Issam Ismail, Bassem Ghadeer, Ezz El Din Haider, Rola Ismail, Fadi Khalil, Abeer Nassie, Jamil Issa[*]
Ghassan Saleh. Safaa Sobh, Munther Bobo, Bushra Sheriba, Ansab Shrouf, Hala Mohamed, Suhaila Mohammed, Fahad Hatem[**]

(Received 16 / 6 / 2021. Accepted 1 / 9 / 2021)

□ ABSTRACT □

Increased interest in human capital as one of the driving forces of economic development, and with it increased interest in studying how to bridge the gap between higher education outputs and labor market inputs.

Hence the importance of research in analyzing the problem of incompatibility between the outputs of higher education and the needs of the labor market in Syria. The problem of incompatibility between the outputs of higher education at "Tishreen University" (the research sample) and the needs of the labor market was analyzed to identify the requirements of the labor market and analyze the factors that govern The relationship between job offer and demand in order to provide a mechanism that enables reconciling between the available university majors and the requirements of the labor market in terms of the quality of university majors, the skills acquired by the graduate and their compatibility with the requirements of the labor market. Two questionnaires were designed for the purpose of data collection, the first to measure the opinion of employers in both parts (public and private) and the second to measure the opinion of university graduates.

The study reached a set of results, the most important of which are: University graduates have a good ability to commit to work and its requirements and learn the skills it needs, and suffer from poor qualification in terms of practical skills complementing their academic degrees required by the labor market, due to poor coordination between educational institutions and labor market organizations. The public sector focuses greatly on securing job opportunities for various segments of society, and tends to employ more numbers than its needs, unlike the private sector, which works to employ a specific number according to its needs without increasing or decreasing.

The research team recommended the need to focus on the practical side to achieve integration with the theoretical side in education (university and technical) and to develop training units for each college and technical institute. Introducing universities as houses of expertise and advice, especially with regard to the localization of projects of an economic nature. And reconsidering investments employing manpower in the coast, especially after the demographic change that occurred due to the war on Syria through: Encouraging the establishment of (small projects - integrated production projects (agricultural - industrial) that generate job opportunities, especially for graduates

Keywords: business market- Education output.

[*] **Faculty Of Economics,Tishreen Univerity,Lattakia, Syria.**
[**] **Faculty Of Education,Tishreen Univerity,Lattakia, Syria.**

مقدمة:

تتصدر زيادة فرص العمل وزيادة الإنتاجية جدول أعمال واضعي 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، ولا 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 يخصص 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 " والتي تتوجه نحو هدف واحد وهو النمو الاقتصادي والتنمية"، تفتقر للتنسيق على المستوى الجزئي وبشكل خاص تحقيق الموائمة 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. من هنا بات واضحاً أن من أهم أسباب الفجوة بين المنظومة الجامعية و سوق العمل هو نوعية التعليم وضعف المنتوج الجامعي، ولا أدل على ذلك من بطالة الخريجين و ضعف مؤهلات الكثير منهم وعدم التحكم الجيد في المهارات العصرية التي يتطلبها عالم الأعمال اليوم، ومن وجهة أخرى يصاحب خريج الجامعة الكثير من السلبيات التي تطبع سلوكه العام و التي أصبحت تمثل عقبة أمام أداءه منذ تخرجه و البحث عن العمل . لذلك كان من الضروري الكشف عن مدى استجابة التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين ومن وجهة نظر سوق العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام و الخاص) . ومن أجل ذلك تم الاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة البحث المكونة من سوق العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام و الخاص) والخريجين الجامعيين و ذلك بواقع : استبانة لأصحاب العمل (استبانة قطاع عام، استبانة قطاع خاص)، و استبانة للطلبة الخريجين.

الدراسات السابقة :

1- دراسة (Nicolescu and Paun,2009) هدفت للتحقق من جودة الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم العالي في رومانيا، من منظور الخريجين وأصحاب العمل، بوصفهم المستفيدين الرئيسيين من هذه الخدمات، وذلك من خلال المقارنة بين توقعات الطلاب حول المهارات المطلوبة في سوق العمل، ومقارنتها مع الواقع الفعلي الذي يحدده السوق وأرباب العمل، وبينت النتائج إلى : وجود توافق جزئي في توقعات كل من الطلاب وأرباب العمل، لكن هناك 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. 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- دراسة (محمد ، 2011) : المواءمة بين مخرجات برنامج الإدارة وسوق العمل في دولة الامارات العربية المتحدة، دراسة حالة خريجي كلية إدارة الأعمال ، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء مخرجات تخصص الإدارة – كلية ادارة الاعمال – مقر الفجيرة والى 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 أن : مهارات خريجي الادارة تحتاج إلى رفع وتطوير لتتناسب مع متطلبات سوق العمل ووجود حاجة لمسارات جديدة ومطلوبة في سوق العمل و إعادة تركيبة برنامج بكالوريوس الادارة من حيث التخصصات والمسارات العلمية . اوصت الدراسة بزيادة جرعة التطبيقات الحاسوبية في برنامج الإدارة. بالإضافة إلى ضرورة إدخال أساليب كمية جديدة تساعد في اتخاذ القرار مع ضرورة تعميق التخصص، والابقاء على تدريس البرنامج باللغة الانكليزية وذلك لطبيعة حاجات سوق العمل في الامارات للتعامل باللغة الانكليزية في المعاملات اليومية، وضرورة إنشاء مجلس استشاري بالتعاون مع منشآت الأعمال.

3- دراسة (Humburg et al, 2013): تناولت مشكلة غياب المعلومات عن وجهة نظر أصحاب العمل فيما يتعلق بالمهارات والخصائص الواجب توفرها في الخريجين الجامعيين حتى اختيارهم للعمل، اعتمدت الدراسة على محاكاة عملية لاختيار المرشحين للعمل وذلك من خلال إجراء 900 مقابلة مع أرباب العمل في 9 دول أوربية، وقد أشارت النتائج:

- إن الخبرة المهنية من أهم المهارات التي يجب توفرها لدى الخرجين ، ووفقا لوجهة نظر أرباب العمل، فإن أفضل طريقة لتطوير هذه المهارات هي "دمج ممارسات العمل الحقيقية في المناهج الدراسية .
- أشار أرباب العمل إلى أن مهارات التعامل مع الآخرين (مهارات الاتصال، مهارات العمل الجماعي،..) لا تقل أهمية عن الخبرة المهنية، ولا يمكن التغاضي عنها.

4- دراسة (Uzair and Noreen, 2013)، تناولت هذه الدراسة مشكلة عدم التوافق بين المهارات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل. حيث طبقت هذه الدراسة على 32 منظمة في باكستان. وتوصلت إلى 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.

5- دراسة (أحمد نعيمة ، 2014) مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل – دراسة تطبيقية تحليلية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مواءمة مخرجات التعليم العالي التقني الطبي لاحتياجات المؤسسات الصحية بسوق العمل في مدينة درنة من خلال التعرف على مدى مواءمة تخصصات ومهارات مخرجات التعليم التقني للتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية على ملاءمة التخصصات لاحتياجات سوق العمل ، وجود اختلافات ذات دلالة احصائية على توافر المهارات السلوكية والأساسية والمهنية المطلوبة للعمل في مخرجات التعليم التقني . أوصت 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 وتمكين الطالب من التدريبات العملية في المؤسسات الصحية ودراسة الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لسوق العمل من التخصصات.

6- دراسة (الغنبوصي، 2014) ، مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية . هدفت 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 توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: بلغت 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 %. و 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. 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.

أهمية البحث و أهدافه:

مع تزايد الاهتمام برأس المال البشري باعتباره أحد القوى المحركة للتنمية الاقتصادية. تعتبر الجامعات المحركات الرئيسية للمجتمع القائم على المعرفة، كما أن دورها يعتبر محورياً في سد الفجوة بين عالم التعليم والعمل، لكن سد هذه الفجوة يتطلب الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تحليلها لمشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في سورية والعمل على تقديم آلية تمكن من التوفيق بين التخصصات الجامعية المتاحة ومتطلبات سوق العمل بالاستناد لتحليل متطلبات سوق العمل، والعوامل المحددة لاختيار التخصصات الجامعية ومدى توافقها مع متطلبات سوق العمل.

أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة بما يأتي:

1-تحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي "جامعة تشرين" واحتياجات سوق العمل

2-التعرف على متطلبات سوق العمل من مؤسسات التعليم العالي "جامعة تشرين".

3 - تحديد فيما إذا كانت توجهات الطلاب تتفق مع متطلبات سوق العمل. وتحليل العوامل التي تحكم العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه.

4- دراسة العوامل المؤثرة و المساعدة في حصول الخريج على فرصة العمل. و تقديم آلية تمكن من التوفيق بين التخصصات الجامعية المتاحة ومتطلبات سوق العمل.

5- اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي، بما يتلاءم وحاجة سوق العمل.

تتلخص مشكلة الدراسة ب :

1-ما مدى التوافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر اصحاب العمل والخريجين؟

2-ماهي العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل" ألية التعيين، الأجور، متابعة التحصيل العلمي، نوع الخريج الجامعي"؟

3-هل يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل " الخصائص السكانية، العدد الموجود والمطلوب، نوعية الشهادة المطلوبة"؟

4-ماهي العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد "المهمة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، العلاقات الشخصية"؟

5-ما هو أثر التوصيف الوظيفي في اختيار الموظف الجديد؟ وما هو أثر قوانين العمل في اختيار الموظف الجديد؟

فرضيات البحث:

المحور الأول: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

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

a. لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر أصحاب العمل.

b. لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر الخريج الجامعي.

c. لا يوجد علاقة بين نوعية الشهادة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

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

e. لا يوجد توافق بين المهارات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية وبين المهارات المطلوبة في سوق العمل.

f. لا يوجد تنسيق بين المؤسسات التعليمة وبين منظمات سوق العمل.

المحور الثاني: العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل: يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

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

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

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

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

المحور الثالث: الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

6- لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية. ويتفرع:

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

b. لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد الموجود من العمالة.

c. لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد المطلوب من العمالة.

d. لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية نوعية الشهادة المطلوبة.

المحور الرابع: العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

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

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

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

10- لا يوجد أثر جوهري للعلاقات الشخصية في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع الخاص والعام

المحور الخامس: التوصيف الوظيفي وأثره في اختيار الموظف الجديد:

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

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

b. لا يوجد أثر جوهري لطبيعة العمل في اختيار الموظف الجديد في كل من القطاع العام والخاص.

c. لا يوجد علاقة جوهرية بين المؤهلات المطلوبة حسب القانون وبين المؤهلات الملاءمة للشاغر في سوق العمل.

المحور السادس: قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد:

12 – لا يوجد أثر جوهري لقوانين العمل في اختيار الموظفين الجدد.

منهجية البحث:

تمثلت بتحليل التوافق بين نوعية التخصصات الجامعية، والمهارات المكتسبة للخريج الجامعي من جهة وبين متطلبات سوق العمل من جهة أخرى. و تم الاطلاع على العديد من الدراسات الأساسية ذات الصلة. شكّلت الخطوتين السابقتين القاعدة الأساس لصياغة متغيرات الدراسة، ولتصميم استبانتين بهدف جمع بيانات عن البحث بشكل عام، وعن هذه المتغيرات بشكل خاص. تم تخصيص الاستبانة الأولى لقياس رأي أصحاب العمل بشقيه (العام والخاص). في حين توّلت الاستبانة الثانية قياس رأي الخريجين الجامعيين. **كما** تم الاعتماد على أساليب الوصف الإحصائي المتعددة، مثل مؤشرات النزعة المركزية والتشتت، وأدوات التمثيل البياني لوصف عينة البحث، ومعرفة توزع متغيراتها حسب المؤشرات الديموغرافية، والاختصاص، ونوع القطاع. إضافة لاستخدام العديد من مؤشرات التوافق والاختبارات الإحصائية (المعلمية واللامعلمية) لاختبار فرضيات البحث.

مجتمع وعينة البحث: يتمثل مجتمع الدراسة بمنظمات العمل في القطاع العام والخاص في محافظة اللاذقية خلال الفترة 2019–2020. بالإضافة إلى عينة عشوائية بسيطة من الخريجين الجامعيين الذين تم استبيان آرائهم إلكترونياً باستخدام تطبيق *Google Drive*.

الدراسة التطبيقية: تم دراسة واقع سوق العمل من خلال وجهتي نظر، الأولى تتعلق بآراء أصحاب العمل تجاه هذا الواقع. أمّا الثانية فهي تبحث في تقييم آراء الخريجين الجامعيين حول سوق العمل.. من أجل ذلك تمّ قياس وجهتي النظر من خلال توزيع استبانتين، (الاستبانة A) موجهة لأصحاب العمل في المنظمات الموجودة في محافظة اللاذقية، أمّا الاستبانة الثانية (الاستبانة B) فهي تقيس موقف الخريج الجامعي تجاه سوق العمل. بلغ عدد المنظمات التي تناولتها الاستبانة A 122 منظمة (77 منظمة قطاع عام و45 منظمة قطاع خاص) ، إذا بلغت نسبة التجاوب 70%، بينما بلغت نسبة عدم التجاوب 30%، وذلك لعدة أسباب: وجود منظمات مغلقة بسبب الحرب على سورية– رفض بعض الجهات للإجابة لأسباب تعود للسرية، أو عدم الرغبة في التعاون– استبعاد بعض الاستبانات لاحتواءها على نسبة كبيرة من الأسئلة الفارغة.

أمّا بالنسبة للاستبانة B فقد بلغت عدد الاستبانات المجاب عليها من قبل الخرجين الجامعيين 140 ولم تكن هناك أي نسبة عدم تجاوب وكانت كل الاستبانات مقبولة .

المنهجية المتبعه لتحليل البيانات المستمدة من الاستبانات: تمّ اتباع منهجية يمكن تلخيصها بالخطوات الآتية:

1) اختبار وثوقية وكفاية الإجابات. من خلال اختبار *Alpha Grenbach*، اختبار كفاية التمثيل *(KMO) Kaiser–Meyer–Olkin*، واختبار توافق الإجابات *Bartlett's test*.

2) التحليل الاستكشافي لخصائص العينة، متضمنة عرض الإحصاءات الوصفية، من مؤشرات ورسوم بيانية.

3) اختبار الفرضيات من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات المعلمية واللامعلمية ونذكر منها (اختبار *t- student* لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، اختبارت التوافق وجودة التمثيل *chi-square*، *Likelihood Ratio* مع إصدراتها اللامعلمية، كذلك اختبار الوسيط لعينة واحدة *Median Wilcoxon test*، واختبار *U test* لعينتين مستقلتين).

اختبار جودة الاستبيان ووثوقية الإجابات: تم في هذا الصدد استخدام مقياس ***Alpha Grenbach*** لقياس مدى قدرة أسئلة كل محور من محاور الاستبيان على إعطاء فكرة جوهرية لما يتم قياسه. وتعطي قيمته بحساب متوسط معاملات الارتباط بين المتغيرات، وكلما كانت قيمته أكبر من 70% كلما دلّ ذلك على الموثوقية في الإجابة على الاستبيان.

اختبار ***Bartlett's spherity***: لقياس الارتباط بين متغيرات البحث، حيث يختبر جوهرية اختلاف مصفوفة معاملات الارتباط الثنائية (لكل سؤالين أو متغيرين) عن المصفوفة الواحدية (مصفوفة عناصر قطرها الرئيسي 1 وبالباقي صفر)..

أمّا مقياس كفاية التمثيل ***measure of sampling adequacy (KMO)***: فيستخدم معاملات الارتباط الجزئية للدلالة على انسجام أسئلة الاستبيان مع بعضها، وعندما تكون قيمة هذا المقياس قريبة من الواحد فإنّها تدل على أن قيمة معامل الارتباط الكلي كبيرة مقارنة بقيمة معامل الارتباط الجزئي، وبالتالي يدل على ارتباط متغيرات أو أسئلة المحور مع بعضها.

فيما يأتي نورد المؤشرات السابقة لكل محور في كل من الاستبانة *A* والاستبانة *B*:

الجدول رقم (1) الاستبانة *A*

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
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

نتائج اختبارات اتساق الاستبيان ووثوقية الإجابات المعروضة في الجدول السابق تبين أنّ قيمة معامل الاتساق (*Grenbach's alpha*) يتمتع بقيمة أكبر 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* و مؤشر *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.

الجدول رقم (2) الاستبانة *B*:

KMO	*Bartlett's spherity*	*Grenbach's Alpha*		المحور
		value	*items*	
0.62	331.1 0.000	0.65	13	محور ملائمة التخصصات الجامعية للفرص الموجودة في سوق العمل
0.771	391.2 0.000 0.0	0.72	10	محور توافر فرص العمل

بشكل عام واستناداً للمؤشرات السابقة الاستبيان 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.

قياس الفجوة بين طلب وعرض العمل وتحليل العوامل المؤثرة بها:ضمن هذا الإطار تم تحليل المحاور الآتية:

المحور الأول: التوافق بين عرض العمل والطلب عليه: يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

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

a- لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر أصحاب العمل. يرتبط بهذه الفرضية الأسئلة الآتية التي جاءت اجاباتها في الجدول الآتي :

الجدول رقم (3) :

Median Wilcoxon test	One sample t test Test value=3	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	العبارة
Sig=0.076	2.239 Sig=0.027	1.46	3.31	يتم ملاحظة فجوة بين خصائص الموظف المعين حديثاً وبين متطلبات الشاغر
Sig=0.017	2.89 Sig=0.005	1.43	3.46	يعود سبب هذه الفجوة لضعف في التأهيل
Sig=0.000	5.827 Sig=0.000	1.321	3.74	تلبي برأيك التخصصات الجامعية حاجة منظمتكم من العمالة

تلبي برأيك التخصصات المهنية حاجة منظمتكم من العمالة	3.59	1.305	4.78 Sig=0.000	Sig=0.000

يتضح وجود فجوة بين خصائص الموظف المعين وبين متطلبات الشاغر وذلك من خلال أن قيمة متوسط الاجابات 3.37 وبانحراف معياري 0.73. ومن تحليل الأسئلة ذات الصلة يرى أصحاب العمل أنّه على الرغم من تلبية التخصصات الجامعية والمهنية لحاجة المنظمات من العمالة، إلاّ أنّ هذه التخصصات تعاني من ضعف في نوعية المؤهلات التي تمتلكها. **وبالنتيجة : إن التخصصات الجامعية تعاني من ضعف في نوعية المؤهل الذي يمتلكه الخريج وهذا من وجهة نظر أصحاب العمل .**

b- لا يوجد توافق بين عرض العمل والطلب عليه من وجهة نظر الخريج الجامعي:

الجدول : (4)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
تلائم الفرص الحالية الموجودة في سوق العمل المؤهل العلمي الذي حصلت عليه	3.03	1.11	0.306 Sig=0.76	Sig=0.534
سوق العمل يحتاج كفاءات ذات مؤهلات أعلى من تلك التي حصلت عليها بالدراسة	2.88	1.46	-0.946 Sig=0.346	Sig=0.791
مؤشر العامل الإجمالي	2.95	0.933	0.595 Sig=0.553	Sig=0.248

من خلال تحليل الأسئلة المرتبطة بهذا البند يتضح ان الخريجين الجامعيين لم يعطوا إجابة واضحة عن تلاؤم الفرص الحالي مع المؤهلات التي حصلوا عليها، يعزي الباحثون هذا الأمر إلى تضارب الآراء في العينة المدروسة بحيث لم يمل الخريجون إلى إعطاء رأي واضح في هذا الأمر بسبب عدم وجود توصيف وتنظيم واضحين لاحتياجات سوق العمل سواء من القطاع العام أو الخاص. وهذا إن دل على شيء فهو أن الفجوة بين المطلوب والمعروض في سوق العمل واضحة.

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

أما من حيث نوعية الشهادة والمهارات المطلوبة لم يكن هناك استجابة من قبل صاحب العمل حول الاسئلة المتعلقة بهذا الجانب وهذا يعود إلى انعدام الثقة و وعدم الارتباط بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام على حد السواء. ولتفسير أسباب هذه الفجوة تم وضع العديد من الاسئلة لاستيضاح الأمر خاصة في مجال المهارات الموجودة لدى الخريج المعين والمطلوبة من قبل أصحاب العمل ومدى تأثير ذلك في القدرة على تأدية المهام الوظيفية. حيث تم طرح الفرضية الآتية:

d – لا يوجد فرق جوهري بين المهارات الموجودة لدى الخريج المعين والمطلوبة من قبل أصحاب العمل من ناحية القدرة على أداء المهام الوظيفية. وبنتيجة التحليل الاحصائي تبين أن الخريج الجامعي لديه_التزام بالعمل واستيعاب لطبيعة العمل ولدية القدرة أيضاً على التعامل مع البرامج الالكترونية الخاصة بالعمل ويتصرف بشكل جيد في الأزمات وإدارة الوقت المطلوب في العمل بشكل فعال وهذا ما اكدته متوسطات الإجابات التي كانت 3.88 بانحراف معياري 0.82

الجدول رقم (5)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
لدى الخريج الجامعي المعين لديكم التزام بمواعيد العمل	4.3	0.86	15.52 Sig=0.000	Sig=0.000
يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على استيعاب طبيعة العمل	4.14	0.95	12.26 Sig=0.000	Sig=0.000
يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على التعامل مع الأجهزة والمعدات	3.96	1.01	9.68 Sig=0.000	Sig=0.000
يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم مهارات لإدارة الازمات الناتجة عن العمل	3.3	1.19	2.62 Sig=0.01	Sig=0.02
يوجد لدى الخريج الجامعي المعين لديكم قدرة على إدارة الوقت وتنفيذ المهام المناط بها	3.83	1.03	8.22 Sig=0.000	Sig=0.000
مؤشر العامل الإجمالي	3.88	0.82	11.137 **Sig=0.000**	Sig=0.000

ولكن لابد من الانتباه أن هذه المهارات كانت لدى خريج مُعين أي أنه اكتسب مهارة العمل المطلوبة من العمل ووفق العمل الذي كُلف به. ولدراسة وجود فرق جوهري بين المهارات المكتسبة لدى الخريج الجامعي والمطلوبة من قبل أصحب العمل

e– لا يوجد توافق بين المهارات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية وبين المهارات المطلوبة في سوق العمل.

ولتحليل ذلك بدقة أكبر قمنا باختبار وجود التوافق بين المهارات المكتسبة للخريج الجامعي وبين المهارات المطلوبة في سوق العمل، قمنا بطرح السؤال الآتي: **ما هي برأيك المهارات المطلوبة في سوق العمل ولم تكتسبها خلال دراستك الجامعية؟**

فنية	إدارية	حاسوبية	لغوية	جسدية	تواصل	مهارات أخرى	لا يوجد

ولاختبار فيما إذا كانت الاجابات تميل للتعبير عن رأي ما، بمعنى آخر أنها لا تتوزع توزيعاً ناتجاً عن المصادفة وإنما من خلال اختبار التمثيل لهذه الإجابات من خلال اختبار وجود فرق جوهري بين توزيع الإجابات الفعلية وبين التوزيع النظري، قمنا باختبار وجود فرق جوهري بين توزيع الإجابات الفعلية على هذا السؤال وبين التوزيع النظري الذي يقوم على إعطاء احتمالات متساوية لكل آخر، وهو ما يطلق عليه اختبار جودة التمثيل goodness fit.

الجدول رقم (6)

Test Statistics ما هي برأيك المهارات المطلوبة في سوق العمل ولم تكتسبها خلال دراستك الجامعية؟			
Chi-Square			128,029[a]
df			56
Asymp. Sig.			,000
Monte Carlo Sig.	Sig.		,000[b]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000
a. 57 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,4. b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.			

وقد تبين أن هناك فرق جوهري بين التوزيع الفعلي والنظري: واتضح أن المهارات الأكثر طلباً لسوق العمل كانت المهارات اللغوية في المرتبة الأولى ثم الحاسوبية تليها الإدارية. والجدير بالذكر والملاحظة ان مهارات التواصل مطلوبة جداً لسوق العمل وهذا غير موجود بشكل فعال في المناهج الجامعية لدى الطلاب.

فيما يأتي نختبر فيما إذا كان هناك تنسيق بين المؤسسات التعليمة ومنظمات سوق العمل، كأحد اهم أسباب الفجوة بين المؤهلات المكتسبة لدى الموظف المرشّح والمعيّن وتلك المطلوبة في سوق العمل.

f- لا يوجد تنسيق بين المؤسسات التعليمية وبين منظمات سوق العمل :

الجدول رقم (7)

Median Wilcoxon test	One sample t test Test value=3	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	العبارة
Sig=0.000	-16.74 Sig=0.000	0.98	1.42	تقوم منظمتكم بتقديم منح دراسية للطلاب ليصار إلى توظيفهم في منظمتكم
Sig=0.000	-7.85 Sig=0.000	1.4	1.94	يوجد تنسيق بين حاجتكم من العمالة وبين برامج التعليم في المؤسسات التعليمية
Sig=0.000	-6.45 Sig=0.000	1.4	2.13	يوجد تنسيق بين حاجتكم من العمالة وبين برامج التأهيل المهني في المؤسسات التعليمية
Sig=0.000	-11.15 Sig=0.000	0.128	2.06	مؤشر العامل الإجمالي

انطلاقاً من النتيجة السابقة في الفرضية (e) التي تثير التساؤل فيما إذا كان هناك تنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل فيما يتعلق بالمنح الدراسية للطلاب أو التنسيق بين حاجتهم للعمالة وبين نوعية التعليم في الجامعة (كمياً ونوعياً) تبين أن متوسط الاجابات كانت تدل على عدم وجود التنسيق حيث كان متوسط الاجابات

الاجمالي 2.06 بانحراف معياري 0.128 وهذا ما يجب الانتباه إليه جيداً لأنه يوضح لماذا مؤهلات المرشحين للتوظف ضعيفة من وجهة نظر أصحاب العمل.

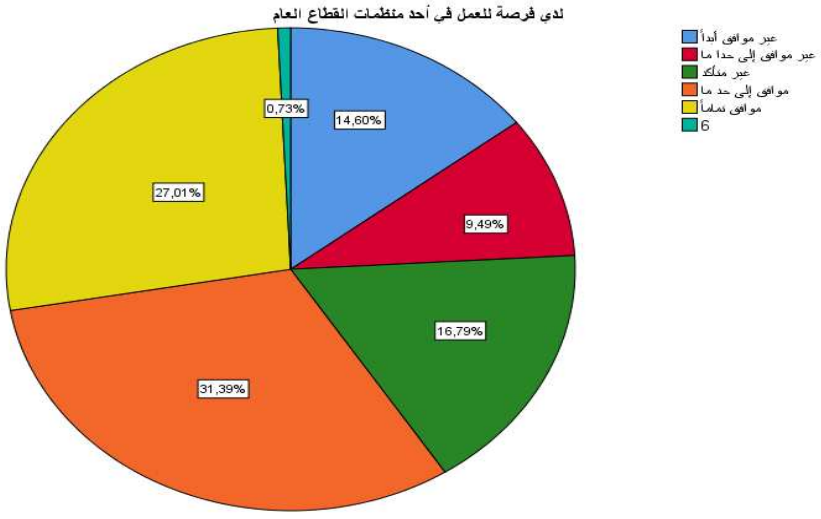
المحور الثاني : العوامل المؤثرة في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل ويأتي ضمنه الفرضيات الآتية :

2-لا يوجد أثر جوهري لآلية التعيين في القطاع العام في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل.

الجدول رقم (8)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
آلية التعيين في القطاع العام تأخذ بعين الاعتبار المهارات التي حصلت عليها خلال دراستي الجامعية	2.12	1.27	-8.06 Sig=0.000	Sig=0.000
لدي فرصة للعمل في القطاع الخاص داخلياً	3.46	1.26	4.22 Sig=0.000	Sig=0.000
لدي فرصة للعمل في أحد منظمات القطاع العام	3.49	1.38	4.13 **Sig=0.000**	Sig=0.000

تبين لدى اختبار هذه الفرضية من وجهة نظر الخريج أنّ آلية التعيين في القطاع العام لا تأخذ بعين الاعتبار المهارات التي حصلوا عليها خلال دراستهم الجامعية وذلك إن دلّ على شيء فهو يدل على آلية التوظيف أو التعيين في القطاع العام التي تقوم بالتوظيف أحياناً لاعتبارات اجتماعية تتكرس فيما بعد ببطالة مقنعة لهؤلاء الخريجين وربما ذلك سبباً في بحث الخريجين عن عمل في القطاع العام أكثر منه في القطاع الخاص الذي يطلب مؤهلات مهارية أكثر وانتاجية أعلى.



الشكل (2)

ولمعرفة أثر ذلك قمنا باختبار أثر آلية التعيين في القطاع العام في حصول الخريج على فرصة عمل من خلال إجراء اختبار التوافق وقد بيّنت الاجابات ان هناك توافق جوهري بين الاجابات الخاصة بآلية التعيين في القطاع العام وفرص الخريج الجامعي في الحصول على عمل في إحدى منظمات القطاع العام.:

الجدول رقم (9)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32.56	16	0.008	0.01
Likelihood Ratio	36.23	16	0.003	0.006
Fisher's Exact Test	27.62			0.015
Cramer's V	0.245		0.008	0.008
Somers' d	0.332		0.000	0.000
N of Valid Cases	137			

3- لا يوجد أثر جوهري للأجور في حصول الخريج الجامعي على فرصة عمل في كل من القطاع العام والخاص:

الجدول رقم (10)

Median Wilcoxon test	One sample t test Test value=3	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	العبارة
Sig=0.000	-13.72 **Sig=0.000**	0.65	2.24	الأجور التي يمنحها سوق العمل في القطاع العام تلائم المهارات والمؤهلات التي حصلت عليها من خلال دراستي الجامعية
Sig=0.819	**0.627** **Sig=0.532**	**1.226**	**3.07**	الأجور التي يمنحها سوق العمل في القطاع الخاص تلائم المهارات والمؤهلات التي حصلت عليها من خلال دراستي الجامعية

تبين متوسط الاجابات أن الأجور التي يمنحها القطاع العام لا تلاءم المهارات والمؤهلات التي حصل عليها الخريج الجامعي حيث كان المتوسط 2.24 بانحراف معياري 0.65 وهذا يدل على عدم رضا لدى الخريج عن الاجر الذي يمنحه القطاع العام وربما سبب منطقي لانخفاض الإنتاجية. بينما الأمر يختلف في القطاع الخاص فقد أظهر متوسط الاجابات 3.07 بانحراف معياري 1.226 وهو متوسط قليل لم يعطِ صورة واضحة، ولم تكن إجابة المفحوصين واضحة حول الأجور في القطاع الخاص. وهذا يدفع للقول ان الخريج لديه رغبة أكبر للعمل في القطاع الخاص وذلك لأن الأجور من اهم العوامل الجاذبة في سوق العمل ، وبكل تأكيد سينعكس ذلك على نوعية المهارات المطلوبة للعمل خاصة في القطاع الخاص.

ومن الملفت للنظر في الدراسة التحليلية أن النسبة الكبيرة من المطلوبين للعمل في القطاع الخاص كانت من ذوي الشهادة الإعدادية فما دون. وربما يعود ذلك تأثير الأجر المدفوع لأصحاب المؤهلات العلمية ذات الأجور الأعلى وهذا بدوره ينعكس على تكلفة الانتاج. من ناحية اخرى قد يعطي ذلك صورة عن ان القطاع الخاص في محافظة اللاذقية ليس قطاعاً انتاجياً متطوراً بما يكفي ليستوعب الخريجين الجامعيين. لكن الأمر على النقيض في القطاع العام كان الطلب الأكبر يتركز على الخريجين الجامعيين ربما لأن آلية التعيين في القطاع الحكومي تختلف ..

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

الجدول رقم (11)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
لدي رغبة لمتابعة التحصيل العلمي	4.08	1.399	9.039 Sig=0.000	Sig=0.000
لدي فرصة للعمل في القطاع الخاص داخلياً	3.46	1.26	4.22 Sig=0.000	Sig=0.000
لدي فرصة للعمل في أحد منظمات القطاع العام	3.49	1.38	4.13 **Sig=0.000**	Sig=0.000

يتضح ان معظم الخريجين لديهم طموح في تحصيل مستوى تعليمي أعلى لرغبته في الحصول على فرصة عمل أفضل داخلياً وخاصة في القطاع العام. وللتأكد من هذا الأمر قمنا بإجراء اختبار التوافق لمعرفة أثر ارتفاع التحصيل العلمي في الحصول على فرصة عمل في القطاعين العام والخاص:

الجدول رقم (12)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32.56	20	0.08	0.052
Likelihood Ratio	36.23	20	0.07	0.053
Fisher's Exact Test	31.33		0.023	0.019
Cramer's V	0.231		0.08	0.09
Gamma	0.318		0.002	0.002
N of Valid Cases	137			

يتضح من أغلب الاختبارات السابقة عدم وجود أثر لرغبة الخريج بمتابعة التحصيل العلمي في حصول على فرص للعمل في القطاع العام والخاص. أي لا يوجد توافق بين ارتفاع التحصيل العلمي لدى الخريج الجامعي وفرصة الحصول على عمل داخلياً في القطاعين العام والخاص. وربما كانت هذه النقطة مؤشراً يجب الانتباه إليه لإيجاد فرص عمل تتناسب مع الحاصلين على شهادات عليا واستثمارهم ليس فقط للتدريس في الجامعات السورية وربما كان من الأفضل انشاء مراكز بحثية في كل المؤسسات العامة والخاصة لهؤلاء الخريجين النوعيين وإعطائهم كل مزايا التوظف على سبيل المثال كل مزايا التي يحصل عليها عضو هيئة تدريسية في جامعة خاصة او حكومية وهذه مهمة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تفعيل هذا الامر وإيجاد الاستراتيجية الملائمة لذلك.

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

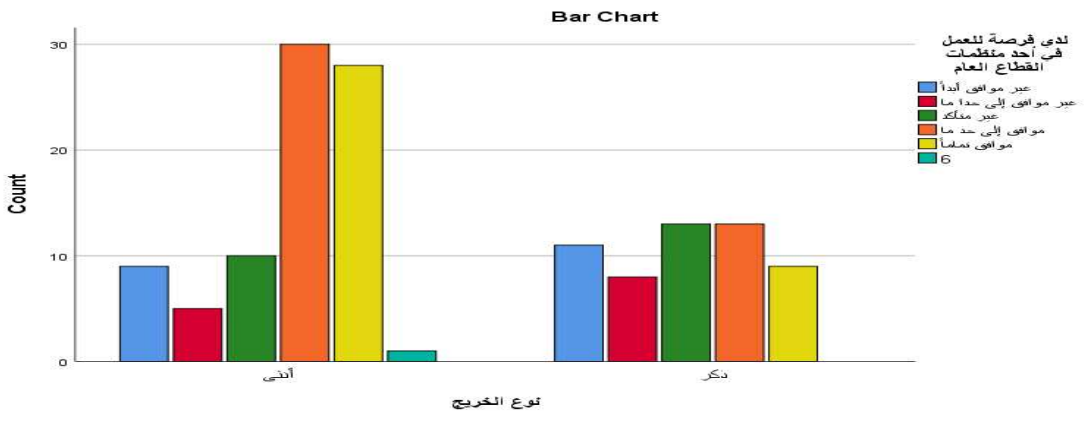
- **من حيث الجنس: (إناث – ذكور)** وكانت نتائج اختبار التوافق كالآتي في الجدول 13.

الجدول رقم (13)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,215[a]	5	,021	,015
Likelihood Ratio	13,639	5	,018	,018
Fisher's Exact Test	13,024			,016
Cramer's V	0,310577		0,0214	0,015
N of Valid Cases	137			

ومن خلال التحليل في الاستبانة (B) فقد تبيّن أنه في محافظة اللاذقية للخريجات الإناث فرص أكثر من الذكور للعمل في القطاع العام (ربما يعود ذلك إلى الوضع الحالي الذي تمر به البلاد من حرب جائرة عليها مما أثر على حضور الذكور في القطاع العام بسبب التزامهم بخدمة العلم والخدمة الإلزامية وربما هجرة الكثير منهم خارج البلاد). من كان قادراً على العمل من الخريجين الذكور (وحيد – أدى خدمة العلم) فضّل العمل في القطاع الخاص ولذلك نلاحظ ارتفاع نسبة الخريجين الذكور في القطاع الخاص.

الشكل رقم (3)



أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد اتضح ان الحظوظ تتساوى نسبياً من ناحية فرص العمل.

الجدول رقم (14)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,029[a]	4	,402	,410
Likelihood Ratio	4,183	4	,382	,400
Fisher's Exact Test	3,957			,414
Cramer's V	0,172114		0,402126	0,410036
N of Valid Cases	136			

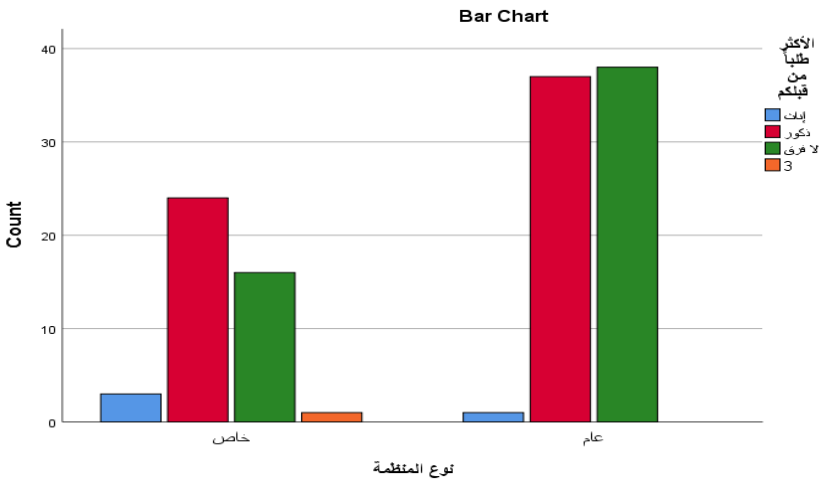
المحور الثالث : <u>الفرق في توزيع العاملين بين القطاعين العام والخاص، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:</u>

6- لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية.

ويتفرع عنها:a- لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية الخصائص الديموغرافية (العمر، النوع)، نوع المنظمة : (خاص ، عام)- الأكثر طلباً من قبلكم من حيث النوع:(إناث ،ذكور، لا فرق). يظهر التحليل الاحصائي (اختبار التوافق) أنّه لا يوجد اختلاف (فروق جوهرية) في توزيع العاملين:

الجدول رقم (15)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.59	3	0.133	0.09
Likelihood Ratio	5.81	3	0.12	0.136
Fisher's Exact Test	5.33			0.095
Cramer's V	0.21		0.09	0.001
N of Valid Cases	137			

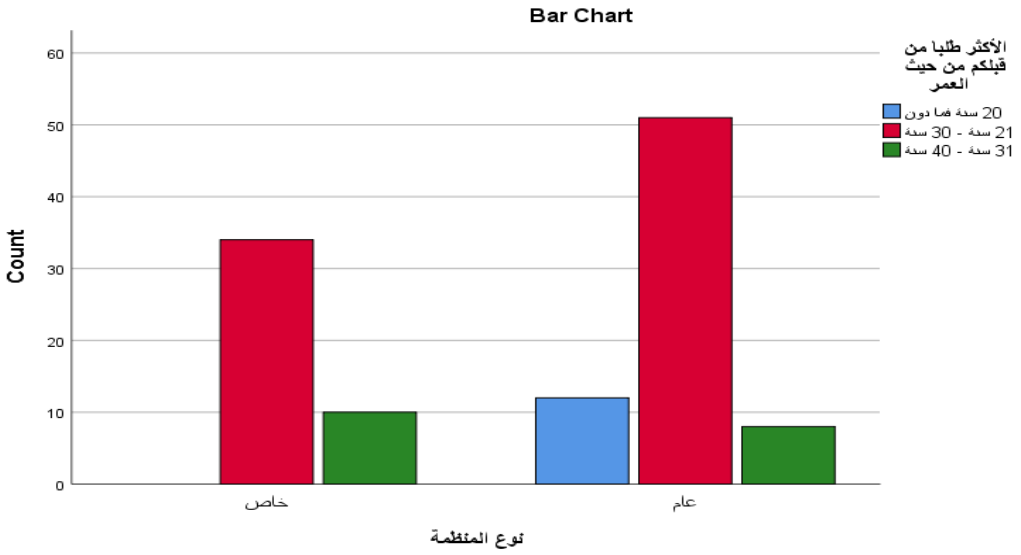


الشكل رقم (4)

وأما فيما يتعلق بتوزع العاملين بحسب الفئات العمرية بين القطاعين العام والخاص فقد بين التحليل الاحصائي من خلال اختبارات التوافق كما هو موضح في الجدول (16) ان توزع الفئات العمرية يختلف بين القطاعين العام والخاص

الجدول رقم (16)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	982	2	0.007	0.007
Likelihood Ratio	13.88	2	0.001	0.001
Fisher's Exact Test	11.09			0.003
Cramer's V	0.29		0.007	0.007
N of Valid Cases	137			



الشكل رقم (5)

وبالمجمل كلا القطاعين يميل إلى توظيف الفئة العمرية (21–30 سنة) أي فئة خريجي الجامعات (مع مراعاة العمر الخاص للتخرج بحسب التخصص) وهذا مؤشر يدل على ان هناك فرصة لامتصاص عمالة الشباب مما سيساهم في حل مشكلة البطالة بين الخريجين.

b– لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد الموجود من العمالة. بتطبيق اختبار T–test لعينتين مستقلتين، مع أحد الاختبارات اللامعلمية لعينتين مستقلتين وليكن Mann–Whitney:

الجدول رقم (17)

	اختبار تجانس التباينLeven test	T-test	Mann-Whitney U test
العدد الموجود من العمالة	لا يوجد تجانس	-6 Sig=0.000	Sig=0.000

لقد بيّن التحليل الاحصائي أنه لا يوجد تجانس مما يعني أن هناك فرق جوهري في العدد المطلوب من العمالة بين القطاعين العام والخاص حيث كما نرى في الشكل كانت النسبة الاكبر 93.48 % في القطاع العام و6.5 % في القطاع الخاص وهذا ما يؤكد على ما تم ذكره سابقاً حول آلية التعيين في القطاع العام. وهذا الأمر طبيعي ومنطقي في الوقت الحالي الذي تمر به البلاد والّذي أدّى إلى توقف العديد من المنشآت الخاصة عن العمل مما أثر سلباً على التوظيف لدى هذه المنشآت وكذلك الترخيص لمنشآت جديدة للعمل في المحافظة كان قليلاً لا يتناسب مع حجم الخريجين في محافظة اللاذقية خاصة بعد اكتظاظ الجامعة بالطلاب الوافدين من باقي الجامعات والمحافظات السورية والذي أسهم بدوره بزيادة نسبة الجريجين الجامعيين الباحثين عن فرصة عمل لهم في اللاذقية. وأما المنشآت التي تم إحداثها في هذه الفترة كانت اغلبها من المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم والتي لا تسهم بشكل فعال في امتصاص قوة العمل من الخريجين.

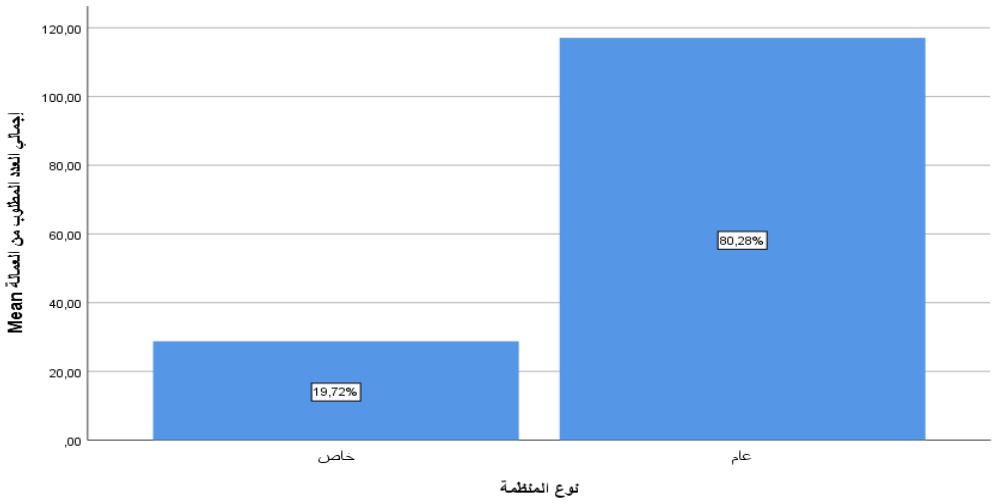
إن هذا التوظف بهذه النسبة الكبيرة في القطاع العام سيسهم في حل مشكلة البطالة ظاهرياً ولكنه سيكرس مشكلة البطالة المقنعة في المستقبل القريب مما سيؤدي إلى انخفاض انتاجية العمل في القطاع العام بالمقارنة مع القطاع الخاص مما سيعني بدوره المزيد من التكاليف والنفقات التي ستتحملها موازنة الدولة على الأقل من حيث تحملها لكتلة الرواتب والأجور باعتبار الشق الأساسي من الانفاق الجاري وذلك بسبب الوافدين الجدد كمياً إلى القطاع العام بدون ربط دخلهم (أجرهم) بالإنتاجية الفعلية للقطاع العام.

c- لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية العدد المطلوب من العمالة. نتبع نفس المنهجية السابقة لاختبار جوهرية الفرق في العدد المطلوب:

الجدول رقم (18)

	اختبار تجانس التباين Leven test	T-test	Mann-Whitney U test
العدد المطلوب من العمالة	لا يوجد تجانس	3- Sig=0.003	Sig=0.04

لقد تبين من هذا التحليل أنه لا يوجد تجانس وبالتالي تدل الاختبارات على وجود فرق جوهري في العدد المطلوب من العمالة في القطاعين العام والخاص حيث كانت النسبة الأكبر من المطلوبين للعمل في القطاع العام بنسبة 80.28 % وفي القطاع الخاص بنسبة 19.7 %:



الشكل :(6)

D–لا يوجد فروق جوهرية في توزع العاملين بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل في محافظة اللاذقية من ناحية نوعية الشهادة المطلوبة.

لدراسة ها البند نقوم بتطبيق اختبارات التوافق بين توزع نوع الشهادة المطلوبة بين القطاعين العام والخاص ولكن بعد التثقيل بالعدد المطلوب.

الجدول رقم (19)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	208	5	0.000	0.015
Likelihood Ratio	182	5	0.000	0.000
Fisher's Exact Test	183.5			,0.00
Cramer's V	0.153		0.000	0.001
N of Valid Cases	137			

يتضح من الجدول (19) أن هناك فرق جوهري في توزع نوع الشهادة المطلوبة بين القطاعين العام والخاص إذاً أن التوظيف الأكبر من نصيب أصحاب الشهادات اعدادية فما دون في القطاع العام أكثر من القطاع الخاص مع العلم أنه في الاختبارات السابقة كان القطاع الخاص هو الأكثر. لأنه خلال الفترة الحالية والتي تم فيها توظيف كبير في القطاع العام لظروف تتعلق بالمرحلة الراهنة التي تمر بها البلاد كان اللافت للنظر أن الكثير من هؤلاء الذين تم تعيينهم في القطاع العام قد تعيّن على مستوى مؤهل علمي أقل من المؤهل الذي حصل عليه وما أكثر الذين تقدموا لمسابقات التوظيف الأخيرة وهم حملة الاجازات الجامعية للتوظف على فئة الشهادة الاعدادية وما دون كل ذلك ليضمن لنفسه فرصة عمل في القطاع العام . ثم يأتي التوظف على أساس الشهادة الثانوية في المرتبة الثانية، ومن الجدير بالملاحظة أنه في القطاع العام يتم الاعتماد على خريجي الجامعات أكثر بكثير من الاعتماد على خريجي المعاهد التقانية مع أنه من المفترض أن يتم الاعتماد عليهم أكثر كونهم ذوي مهارات وخبرات تقانيه (مهارات فنية وعملية) مناسبة للعمل في القطاع العام. أما في القطاع الخاص فيختلف الأمر حيث يتم الاعتماد على المعاهد بنسبة متقاربة نسبياً مع الحاصلين على المؤهل الجامعي.

المحور الرابع : العوامل المؤثرة في اختيار الموظف الجديد، يندرج ضمنه الفرضيات الآتية:

7- لا يوجد أثر للمهمة الاجتماعية للمنظمة وبين وجود فائض إداري أو مهني من العمالة: لكل منظمة او مؤسسة عامة كانت ام خاصة دور اجتماعي ومهمة مجتمعية مطلوبة منها من خلال فرص العمل المقدمة من قبلها أو المساعدة على إيجاد فرص العمل. ولمعرفة فيما إذا كان لذلك علاقة باختيار الموظف الجديد كانت هناك مجموعة من الاسئلة ركزت حول فيما إذا كانت المؤسسة على علم ودراية كافية بمهمتها الاجتماعية.

الجدول رقم(20)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
لدى منظمتكم مهمة اجتماعية بحيث يتم قبول موظفين بالرغم من عدم الحاجة إليهم	2.99	1.6	-0.57 Sig=0.955	Sig=0.43
يوجد برأيكم فائض إداري من العمالة في منظمتكم	2.48	1.54	-3.72 Sig=0.000	Sig=0.000
يوجد برأيكم فائض مهني من العمالة في منظمتكم	1.91	1.19	-10 **Sig=0.000**	Sig=0.000

يتبين من الجدول رقم (20) من خلال متوسط الاجابات بان اغلب المفحوصين من المؤسسات لا علم لها بوجود هذه المهمة فقد كان متوسط الاجابات قليل بواقع 2.99 وبانحراف معياري 1.6. واللافت للنظر انه في كلا القطاعين العام والخاص لا يوجد فائض اداري من العمالة وعلى وجه الخصوص لا يوجد فائض مهني بل على العكس ربما دل ذلك على وجود نقص في اليد العاملة المهنية وهذا يدفعنا إلى القول على ضرورة الاهتمام بتفعيل دور خريجي المعاهد التقانية ليمارسوا دورهم الوظيفي مهنياً في القطاعين العام والخاص. وبالتالي نلاحظ أنه لا يوجد أثر للمهمة الاجتماعية للمؤسسة وإن وجدت لها مهمة اجتماعية فهي تركز على علاقتها مع وجود فائض اداري أو مهني من العمالة. وللتأكد من ذلك قمنا باختبار التوافق بين المهمة الاجتماعية ووجود الفائض الاداري والاجتماعي من العمالة لدى المنظمة وقد تبين وجود توافق بينهما، بمعنى انه يزداد الفائض الاداري والفني كلما كان للمؤسسة مهمة اجتماعية (خاصة ما يتعلق بالتوظيف الاجتماعي حتى وإن كانت المنظمة لا تحتاج إلى هذا العدد). أما في القطاع الخاص الذي ينخفض دوره الاجتماعي انخفض أيضاً مع انخفاض الفائض الاداري والفني.

الجدول رقم (21)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	41.77	16	0.000	0.015
Likelihood Ratio	39.4	16	0.001	0.000
Fisher's Exact Test	35.65			,0.00
Cramer's V	0.29		0.000	0.001
N of Valid Cases	137			

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

الجدول رقم (22)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test	Sector
يعتبر المؤهل العلمي من العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار الموظف الجديد في منظمتكم	2.07	1.24	-4.9 Sig=0.00	Sig=0.000	الخاص
	3.8	1.24	5.62 Sig=0.00	Sig=0.000	العام

من خلال التحليل الاحصائي للإجابات كما هو وارد في الجدول رقم(22) يتبين أن: هناك اختلاف واضح في هذا العامل بين القطاع العام والقطاع الخاص للمؤهل العلمي، حيث يهتم القطاع العام أكثر منه في القطاع الخاص للمؤهل العلمي ولكن بالمجمل كلا القطاعين بالنسبة لهم يلعب لديهم المؤهل العلمي دوراً في اختيار الموظف.

9- لا يوجد أثر جوهري للخبرة المهنية في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع العام والقطاع الخاص

الجدول رقم (23)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test	Sector
تعتبر الخبرة المهنية من العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار الموظف الجديد في منظمتكم	**4.37**	**0.9**	**9.99** **Sig=0.00**	Sig=0.000	الخاص
	3.51	**1.3**	**3.38** **Sig=0.01**	Sig=0.001	العام

يتضح من الجدول رقم (23) من خلال متوسط الاجابات بأنها كانت عالية في القطاع الخاص بواقع 4.37 بانحراف معياري 0.9 وللقطاع العام أقل بقليل بمتوسط اجابات هو 3.51 وبانحراف معياري 1.3. وهذا يعني ان الخبرة المهنية تلعب دوراً جوهرياً في اختيار الموظف الجديد في كل من القطاعين العام والخاص وإن كانت في القطاع الخاص بشكل أوضح لأن آلية التعيين في الوظيفة الخاصة تختلف عن آلية التعيين في القطاع العام حتى ولوكان هناك في البدء ضعف في الاندماج المهني للعمل في القطاع العام. وبالتالي هذه الفرضية مرفوضة.

10- لا يوجد أثر جوهري للعلاقات الشخصية في اختيار الموظف الجديد في سوق العمل في كل من القطاع الخاص والعام. للتأكيد على اهمية معايير التوظيف وآليته في القطاعين العام والخاص قمنا بصياغة الفرضية السابقة التي تتعلق بالنواحي الشخصية وأثرها في التعيين. وجاءت النتيجة كما هي الجدول الآتي:

الجدول رقم (24)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test	Sector
تعتبر العلاقات الشخصية من العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار الموظف الجديد في منظمتكم	2.82	1.6	-0.74 Sig=0.46	Sig=0.296	الخاص
	2.18	1.35	-5.25 **Sig=0.00**	Sig=0.000	العام

من الجدول رقم (24)يتبين أن القطاع الخاص لم يعطِ رأياً واضحاً صريحاً بدور العلاقات الشخصية في التوظيف فقد كانت الاجابات بمتوسط ضعيف 2.82 في القطاع الخاص وربما كانت أقرب إلى الموافقة بوجود دور أكثر منها في القطاع العام الذي كان جازماً في عدم وجود دور للعلاقات الشخصية في اختيار الموظف الجديد وكما ذكرنا سابقاً أن ذلك يتعلق بآلية التعيين في الوظيفة الحكومية العامة التي تختلف عن القطاع الخاص. ولكن بالمجمل يمكن القول أنه لا يوجد اثر للعلاقات الشخصية في التعيين.

المحور الخامس : التوصيف الوظيفي وأثره في اختيار الموظف الجديد :

من القضايا الجوهرية التي يجب الاهتمام بها في آلية التوظيف واختيار طالبي العمل بحسب المهام المطلوبة منهم يُوضع التوصيف الوظيفي لكل مؤسسة ومنظمة عامة كانت ام خاصة. ولأجل ذلك قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

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

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

b- لا يوجد علاقة جوهرية بين المؤهلات المطلوبة حسب القانون وبين المؤهلات الملاءمة للشاغر في سوق العمل.

الجدول رقم (25)

العبارة	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	One sample t test Test value=3	Median Wilcoxon test
لدى منظمتكم توصيف وظيفي (نظام داخلي)	**4.13**	**1.255**	**9.86** **Sig=0.000**	**Sig=0.000**
يوجد صعوبات تتعلق بطبيعة العمل عند تعيين موظفين جدد	**2.91**	**1.35**	**-0.74** **Sig=0.46**	**Sig=0.35**
يتم ملاحظة فجوة بين خصائص الموظف المعين حديثاً وبين متطلبات الشاغر	**3.3**	**1.45**	**2.24** **Sig=0.027**	**Sig=0.052**
يعود سبب هذه الفجوة لعدم وجود وضوح في التوصيف الوظيفي	**3.34**	**1.36**	**2.26** **Sig=0.026**	**Sig=0.047**
المؤهلات المطلوبة حسب القانون تكون في العادة ملائمة لمتطلبات الشاغر	**3.98**	**1.06**	**10.05** **Sig=0.00**	**Sig=0.00**

أنّ لكل منظمة من العينة المفحوصة توصيف وظيفي خاص بها وذلك بحسب طبيعة العمل والانتاج فيها. ولقد كان متوسط الاجابات كبير بواقع 4.13 وانحراف 1.255.أما من حيث الصعوبات المتعلقة بانتقاء الموظف بحسب طبيعة العمل المناطة به فقد كان القطاع الخاص يختار وفق متطلبات الشاغر الموجود فعلاً لديه وذلك لتكون تكاليف الانتاج أقل ما يمكن بغية زيادة ربحية القطاع الخاص. أما في القطاع العام فهناك آلية مختلفة في الاختيار من خلال أن التعيين يتم وفق مسابقة توظيف يُعلن عنها لشهادات ومؤهلات علمية وآليات قانونية للتعيين من قبل الدولة مما يعني أنّ القطاع العام لديه توصيف وظيفي مسبق ومع ذلك فقد فسر أصحاب العمل أن الفجوة بين خصائص المعين حديثاً ومتطلبات الشاغر الوظيفي تعود إلى ضعف التوصيف الوظيفي وربما عدم الوضوح والدقة لنوعية العمل المطلوب. وهذا ما يؤكده التحليل الاحصائي

الجدول رقم (26)

Median Wilcoxon test	One sample t test Test value=2.5	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	العبارة
Sig=0.006	2.72 Sig=0.008	1.007	2.76	**برأيكم ما هي نسبة تطابق شاغلي الوظائف الحالية مع التوصيف الوظيفي، إن وجد؟**

وهذا يعني أن متوسط الاجابات الفعلية 2.76 اكبر من المتوسط النظري 2.5 مما يدل على أن معظم الاجابات لأصحاب العمل كانت تفوق 50% ولدراسة أثر التوصيف الوظيفي في الفجوة بين خصائص الموظف المعين ومتطلبات الشاغر اختبرنا التوافق بين السؤالين وكانت النتيجة كماهي في الجدول الآتي:

الجدول رقم (27)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,12[a]	12	0.005	0.003
Likelihood Ratio	26,9	12	0.016	0.012
Fisher's Exact Test	24.57			0.009
Cramer's V	0.289		0.005	0.003
N of Valid Cases	112			

هنا لابد من التركيز على اعتبار مهمة تطوير التوصيف الوظيفي وتفعيله واحد من أهم أولويات المؤسسات في سبيل استقطابها للخريجين الشباب الموائمين لطبيعة العمل. وتعمل وزارة التنمية الإدارية على ذلك من خلال اصدارها للوثيقة الاسترشادية للتوصيف الوظيفي لجميع المؤسسات . ولكي يكون ذلك فعلاً يجب أن يكون ملائماً للمؤسسة او المنظمة حسب طبيعة عملها من أجل استقطاب الخريجين الشباب بما يتناسب مع مؤهلاتهم ومتطلبات العمل لخدم أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المحور السادس : قوانين العمل وعلاقتها في اختيار الموظف الجديد :

12- لا يوجد أثر جوهري لقوانين العمل في اختيار الموظفين الجدد .

الجدول رقم (28)

Median Wilcoxon test	One sample t test Test value=3	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	العبارة
Sig=0.79	**0.129** **Sig=0.89**	**1.4**	**3.02**	يوجد صعوبات مالية في تأمين موظفين جدد
Sig=0.35	**-0.74** **Sig=0.46**	**1.35**	**2.91**	يوجد صعوبات تتعلق بطبيعة العمل عند تعيين موظفين جدد
Sig=0.000	**15.63**	**0.87**	**4.25**	عدد ساعات العمل حالياً مناسب

	Sig=0.000			
الأجور والحوافز الحالية للعاملين مناسبة	**2.63**	**1.66**	**-2.4**	**Sig=0.011**
			Sig=0.015	
قانون الضمان الصحي الحالي مناسب	**2.9**	**1.45**	**-0.76**	**Sig=0.324**
			Sig=0.45	

إذاً لا يوجد رضى عن مستوى الأجور والحوافز الممنوحة في كل من القطاع العام والخاص، ووفقاً لاختبارات التوافق إنّ هذا قد يكون أحد الصعوبات المالية التي يواجهها أصحاب العمل لاختيار الموظف الجديد.

الجدول رقم (29)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36.76	4	0.002,	0.002
Likelihood Ratio	44.14	4	,0.00	0.001
Fisher's Exact Test	35.07			0.001
N of Valid Cases	112			

مما يشير إلى عدم وجود رضا لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص، وهذا ما يفسّر أحياناً انخفاض الانتاجية في بعض القطاعات إضافة إلى وجود صعوبات مالية لدى أصحاب العمل تؤثر على اختيار الموظفين الجدد كما يتضح من الرسم

إن ما يستدعي الانتباه أن أصحاب العمل في القطاع الخاص لم يعطوا اجابات واضحة حول الضمان الصحي وهذا يجب الاهتمام به جيداً مع مؤسسات التأمين لإيجاد آلية تضمن حقوق الموظف المعين الجديد فقد تكون هذه الصعوبات من العوامل التي تؤثر في بحث الشباب الخريجين عن وظائف ذات اجور وحوافز عالية حتى وإن لم تناسب مستوى تأهيلهم العلمي والمهني .

نتائج الدراسة:

1. يتمتع الخريجون الجامعيون بقدرة جيدة على الالتزام بالعمل ومتطلباته وتعلّم المهارات التي يحتاجها، لكنّهم يعانون من ضعف تأهيلهم من ناحية المهارات العملية المتممة لشهاداتهم العلمية كاللغة والحاسوب وغيرها من المهارات التي يطلبها سوق العمل، و ذلك لضعف التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومنظمات سوق العمل.

2. ضعف سياسة الاختيار والتعيين للموظفين بناءً على كفاءاتهم العلمية عند أرباب العمل سواء في القطاع العام أو الخاص. كما أن ضعف سياسة الأجور يعتبر واحد من أهم الاختلالات في سياسات ارباب العمل، وهذا ما يترتب عليه انخفاض الحافز على العمل وارتفاع الرغبة في اكمال التعليم الجامعي أملا في الحصول على فرص أفضل مستقبلا .

3. يركز القطاع العام بشكل كبير على تأمين فرص عمل لمختلف شرائح المجتمع، كما أنه يميل لتوظيف أعداد تفوق حاجته، عكس القطاع الخاص الذي يعمل على توظيف عدد محدد وفق حاجته دون زيادة أو نقصان.

4. تعتبر الخبرة المهنية واحدة من أهم أولويات القطاع الخاص عند اختيار الموظف الجديد، مما يوضح ضرورة الاهتمام في التأهيل المهني للشباب الخريج من أجل تلبية متطلبات هذا القطاع. كما أن العلاقات الشخصية ممكن أن

تلعب دورا في بعض الأحيان في التوظيف فيه مما يوضح أهمية تنظيم دورات تدريبية في منظمات الأعمال الخاصة تتيح لمدراءها التعرف على الشباب الخريج وتطوير علاقات معهم.

5. غالبية المؤسسات تتضمن توصيف وظيفي، لكن بالرغم من ذلك تم ملاحظة فجوة بين متطلبات الوظيفة وخصائص الموظف المعين، بسبب ضعف التوصيف الوظيفي وعدم وضوحه مما يضعف من سياسة الاختيار والتعيين

6. تبين بالتحليل عدم رضى الموظفين عن مستوى الأجور والحوافز وقانون الضمان الصحي في كل من القطاعين العام والخاص، مما يعني تراجع إنتاجية العامل في القطاعين بسبب ضعف الحوافز المادية التي تشكل الدافع الأهم للالتحاق بوظيفة.. و من أجل ضمان مستوى أداء جيد من العاملين يتعين على ارباب العمل في القطاعين العام والخاص القيام بأمرين: أولهما تحسين نظام توصيف العمل وتطويره بما يمكن من اختيار الموظف المناسب والمؤهل لأداء الوظائف المطلوبة منه، أما الثاني فهو تحسين نظام الحوافز المقدمة للعامل بما يضمن له تحقيق أهدافه من العمل.

التوصيات:

1- التركيز على الجانب العملي لتحقيق التكامل مع الجانب النظري في التعليم (الجامعي والتقاني)

2- استحداث وحدات تدريبية خاصة بكل كلية ومعهد تقاني لتقوم بالآتي: تفعيل التدريب العملي المرتبط مباشرة بالمناهج ومتطلبات سوق العمل والتركيز بشكل أكبر في تعليم اللغة الاجنبية بإقامة دورات متخصصة بكل كلية وبحيث تصبح اللغة مهنية وليست أكاديمية فقط..

3- استحداث (مكتب تنسيق ومتابعة بين الجامعات ومراكز البحث وسوق العمل) يتولى المهام الآتية:

a. متابعة الخريجين لمساعدتهم في إيجاد فرص عمل مناسبة لتخصصاتهم.

b. سبر احتياجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص للعمل على تقليص الفجوة بين المؤهلات المطلوبة في سوق العمل والمكتسبة من الخريجين مع التركيز على اكتساب خبرات مهارات التواصل. وتقديم تسهيلات فنية وتقنية لمساعدة الخريجين في القيام بمشاريع صغيرة.

4- إدخال الجامعات كبيوت خبرة واستشارة وخاصة فيما يتعلق بتوطين المشروعات ذات الطابع الاقتصادي.

5- افتتاح الجامعة للأقسام الجديدة في ضوء احتياجات سوق العمل.

6- إعادة النظر بآلية التعيين في القطاع العام بحيث يتم الآتي:

a. الاهتمام بسياسة الاختيار والتعيين للموظفين بناء على الكفاءات العلمية.

b. تحسين نظام توصيف العمل وتطويره بما يمكن من اختيار الموظف المناسب والمؤهل لأداء الوظائف المطلوبة منه.

c. تحسين نظام الحوافز المقدمة للعامل بما يضمن له تحقيق أهدافه من العمل، مما سينعكس على انتاجيته بالضرورة.

7- إعادة النظر في الاستثمارات الموظِفة لليد العاملة في الساحل نتيجة ضخامة الخريجين خاصة بعد التغير الديموغرافي الحاصل مؤخراً بسبب الحرب على سورية وذلك من خلال التشجيع على إقامة (المشاريع الصغيرة – المشاريع الانتاجية التكاملية (زراعية – صناعية) المولِدة لفرص العمل وخاصة للخريجين)- إقامة مدينة صناعية في الساحل السورية لاستقطاب الاستثمارات.

References:

Arabic References:

-Al-Otaibi, MBC 2010, The Adequacy of Higher Education Outputs to the Needs of the Saudi Labor Market: Analytical Studies, Educational Journal - Kuwait.

-Mohammed, 2011: The alignment between the outcomes of the management program and the labor market in the United Arab Emirates, a case study of graduates of the College of Business Administration, Ajman University of Science and Technology.

-Al-Ghanbosi, 2014, the extent of congruence between the jobs of Sultan Qaboos University graduates in the Omani labor market and their academic specializations

-Abu Odeh, Mahmoud Mansour 2016, the suitability of higher education outputs and the needs of the Palestinian labor market, a case study - Faculties of Commerce in the Gaza Strip, Al-Azhar University - Gaza.

Forigen references:

- . Iibrahim , Niemat Allh. *Numuin Aiqtisadiaat Aleamal* , Aldaar Aljamie , Al'iiskundryt , 1997.
- 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.*
- *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.*