



جامعة الريان
AL-RAYAN UNIVERSITY

الجمهورية اليمنية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الريان

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في

الشركات النفطية في محافظة حضرموت

(دراسة ميدانية)

رسالة مُقدّمة إلى عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الريان؛

لاستكمال مُتطلّبات نَيْلِ دَرَجَةِ الماجستير، تخصص إدارة أعمال

إعداد:

سالم عمر علي الذيباني

إشراف

الدكتور/ صلاح عمر بلخير

2024 م / 1446 هـ



جامعة الريان
AL-RAYAN UNIVERSITY

الجمهورية اليمنية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الريان

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في
الشركات النفطية في محافظة حضرموت

(دراسة ميدانية)

رسالة مُقدَّمة إلى عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الريان؛

لاستكمال مُتطلَّباتِ نَيْلِ دَرَجَةِ الماجستير، تخصص إدارة أعمال

إعداد:

سالم عمر علي الديباني

إشراف

الدكتور / صلاح عمر بلخير

2024 م / 1446 هـ

إقرار المراجع اللغوي

أشهدُ أنّ رسالة الماجستير المسومة بـ ((مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت - دراسة ميدانية)) الذي تقدّم بها الطالب / سالم عمر علي الذبياني ، قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية تحت إشرافي ، بحيث أصبحت ذات أسلوب علمي، وسليمة من الأخطاء اللغوية، ولأجل هذا أوقع.

المراجع اللغوي /

الدكتور : علي سالم شرمي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

جامعة: حضرموت

التوقيع: [Signature]

التاريخ: ٢٠٢٤ / ٣١ / ٧ م

إقرار المراجع اللغوي لترجمة ملخص الرسالة

أشهد أنّ ملخص رسالة الماجستير الموسومة بـ:

(مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت - دراسة ميدانية).

التي تقدم بها الباحث سالم عمر علي الديباني قد تمت مراجعته من الناحية اللغوية تحت إشرافي, بحيث أصبح ذات أسلوبٍ علميٍّ, وسليمٍ من الأخطاء اللغوية.

المراجع اللغوي: عبدالله عامر الكثيري

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

جامعة: الريان

التوقيع:

التاريخ: 2024/7/21م

إقرار المشرف العلمي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ :

(مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت - دراسة ميدانية).

التي تقدم بها الباحث سالم عمر علي الديباني قد استُكملت بمراحلها كافة تحت إشرافي وأرشحها للمناقشة.

المشرف العلمي

الاسم: د. صلاح عمر بلخير

الدرجة العلمية: دكتور

التوقيع:

التاريخ: ١٣/٧/٢٠٢٤ م

قرار لجنة المناقشة

بناءً على قرار رئيس الجامعة رقم (6) لعام 2024م الصادر بتاريخ 25 / 7 / 2024م بشأن

تشكيل لجنة مناقشة رسالة الماجستير الموسومة بـ:

(مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في

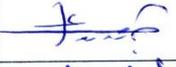
محافظة حضرموت - دراسة ميدانية).

المقدمة من الباحث: سالم عمر علي الديباني تخصص: إدارة الأعمال

نقر نحن رئيس لجنة المناقشة وأعضاءها أننا اطلعنا على الرسالة العلمية المذكورة آنفاً وقد ناقشنا الباحث

في محتوياتها، وفي ما له علاقة بها، وأجيزت الرسالة بتاريخ: 06 / 11 / 2024م.

أعضاء لجنة المناقشة:

م	الاسم	اللقب العلمي	الصفة في اللجنة	التوقيع
1	خالد محمد الجابري	أستاذ دكتور	رئيساً ومناقشاً داخلياً	
2	صلاح عمر بلخير	دكتور	مشرفاً علمياً	
3	عائد قاسم المقطري	دكتور	مناقشاً خارجياً	

تفويض بنشر الرسالة العلمية

تخصص: إدارة الأعمال

أنا الباحث: سالم عمر علي الذيباني

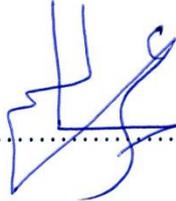
أفوض جامعة الريان، وأمنح لها الحق بتصوير رسالتي العلمية للماجستير الموسومة بـ:

(مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في

محافظة حضرموت - دراسة ميدانية).

ونسخها ورقياً، وإلكترونياً، كلياً، أو جزئياً، وذلك لأغراض البحث والنشر العلمي، وللتبادل مع

المؤسسات والجهات التعليمية والجامعية ذات العلاقة.

التوقيع: 

التاريخ: ٢٢٠٢٤/٧/٢٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

[التوبة: 105]

قال تعالى:

الإهداء

إلى قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة

إلى من لا يضاھيھما أحد في الكون، إلى من أمرنا الله ببرھما، إلى من
بذلا الكثير لأجلي، إلى اعز الناس وأقربهم إلى قلبي إلى والدي العزيز ووالدتي
العزيزة

اللذان كانا عوناً لي، وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر في تسيير سفينة البحث
حتى ترسو على هذه الصورة - حفظهما الله

إلى سندي وعضدي في حياتي أخواني - حفظهم الله جميعاً

إلى السيدة التي أشعلت لي قناديلاً تنير دروبي بالود، التي لم تبخل عليّ بعطائها
وحنانها الكبير، ووقوفها في هذا المكان ما كان ليحدث لولا تشجيعها المستمر لي
زوجتي العزيزة

إلى زهرة وفلذت كبدي، إلى من حلّ ببركة وجوده في حياتي،

ومن ملأ ضحكاته الجميلة

عمري

أبني الغالي عمر

إلى كرائمي وعائلتي الكريمة

إلى كل الأوفياء، الذين ما انفكوا يوماً عن تقديم العون والمساعدة

أهديكم خلاصة جهدي العلمي •

الباحث / سالم الذيباني

شكر وتقدير

{رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} (النمل: 19)

الحمد لله تعالى كما ينبغي لجلال وجه وعظيم قدرته وسلطانه، الذي ألهمني الطموح والصبر وسدد خطاي، بأن من عليَّ بإتمام هذه الرسالة، ومن عليَّ بفضلته ونعمته التي لا تُعد ولا تحصى، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه اجمعين، القائل: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، وبعد:

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والوفاء إلى أستاذي الدكتور/ صلاح عمر بلخير إذ إن لتفضله بالأشراف على هذه الرسالة الأثر الأكبر في إثرائها بأفكاره النيرة، ومعلوماته القيمة، فلم يبخل علي بنصائحه وارشاداته، فكان نعم الموجه والمرشد -حفظه الله، وجزاه الله خير الجزاء.

ثم أتوجه بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور / سالم محمد بافقير رئيس جامعة الريان الذي تفضل بالمساعدة لأجل اكمال هذه الرسالة، ولم يتأخر في تقديم النصح والتوجيه والإرشاد.

وكما أتقدم بجزيل الشكر إلى عميد كلية الدراسات العليا الدكتور/ سالم عبود غانم، والاستاذ محمد كعدان نائب عميد كلية للدراسات العليا والبحث العلمي ، والدكتور/ سالم عبدالله بن كليب عميد كلية العلوم الادارية، والدكتور خالد محمد الجابري رئيس قسم إدارة الاعمال كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام إلى الدكتور/شوقي الدعيس، على ما بذله من تعاون في جانب التحليل الإحصائي.

كما لا يفوتني إلا أن أتقدم بخالص الشكر لكل أستاذ محكم أو مقوم أفادنا بعلمه ونصحه،

وإلى كل الذين أجابوا على استمارة الاستبيان في مختلف المؤسسات.

و عرفان بالجميل أتقدم بخالص وجزيل الشكر لكل من ساعدنا في توزيع الاستبيان وجمعه.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين، على ما بذلوه من جهد في قراءة رسالتي، وعلى ما أبدوه من مقترحات قيمة أثرت الرسالة.

وأتقدم بالشكر والتقدير أيضًا إلى كافة افراد أسرتي الكريمة على الدعم والتشجيع.

وأخير أ أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في إخراج هذه الرسالة على أكمل وجه، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحث

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمه الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وكانت الاستبانة مكونه من (38) فقرة موزعة على أبعاد الدراسة الأربعة وهي (مهارات التعلم والإبداع، مهارات حياتية ومهنية، ومهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، و مهارات التدريب) ، وتكون مجتمع الدراسة من (195) إداريين في الشركات والمؤسسات النفطية العاملة في محافظة حضرموت ،حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع المفردات لعينة الدراسة ، لتجميع البيانات اللازمة للجانب العملي للدراسة، وتم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة المكون من جميع الإداريين في المؤسسات والشركات النفطية العاملة في محافظة حضرموت ، وكان عدد الاستبانات المستردة (157) والصالحة للتحليل (130) أستبانة .وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر عينة الدراسة، كما بينت النتائج وجود توافر مستوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وأشارت نتائج الدراسة ايضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	المخلص
و	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
ن	قائمة الملاحق
س	المقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	المبحث الأول: منهجية الدراسة
2	مشكلة الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	فرضيات الدراسة
5	نموذج الدراسة
6	منهجية الدراسة
7	مجتمع وعينة الدراسة
7	مصادر جمع البيانات والمعلومات
8	حدود الدراسة
8	أداة الدراسة
10	صدق الأداة
10	صدق المحكمين
11	صدق الاتساق الداخلي

12	ثبات أداة الدراسة
13	أساليب المعالجة الإحصائية
15	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
15	الدراسات العربية
35	الدراسات الأجنبية
42	مناقشة الدراسات السابقة
43	جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة
44	ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار النظري	
46	المبحث الأول: مخرجات التعليم
46	مفهوم مخرجات التعليم العالي
47	مفهوم نظام التعليم العالي
48	مكونات نظام العملية التعليمية ومخرجاتها
48	المدخلات التعليمية
49	العمليات التعليمية
50	المخرجات التعليمية
56	جودة العملية التعليمية
57	أهمية جودة مخرجات المواد الدراسية في مؤسسات التعليم العالي
59	المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي
61	المهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي
61	مهارات التعلم والابداع
64	مهارات الحياة والمهنة
68	مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا
71	مهارات التدريب
75	المبحث الثاني: سوق العمل

75	مفهوم سوق العمل
75	النظريات المفسرة لسوق العمل
78	أنواع سوق العمل
79	خصائص سوق العمل
80	العوامل المؤثرة في سوق العمل
83	التوازن في سوق العمل
84	واقع سوق العمل في اليمن
85	سوق العمل في حضرموت
86	مقومات توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل
88	المعوقات الرئيسية لحصول خريجي التعليم العالي على فرصة عمل في سوق العمل المحلي
90	المبحث الثالث: مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل
90	علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل
92	التحديات التي تواجه التخصصات النفطية لتحقيق التنمية
93	الإطار المعرفي لإدارة التوافق في الكليات النفطية في محافظة حضرموت
98	التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل
98	فلسفة التوافق مع متطلبات سوق العمل
99	أسباب ضعف التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
103	المبحث الأول: وصف وتحليل خصائص عينة الدراسة
103	وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير النوع (الجنس)
104	وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير العمر
105	وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي
106	وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي
108	وصف وتحليل عينة الدراسة حسب متغير الخدمة العملية (سنوات الخبرة)

110	المبحث الثاني: وصف وتحليل وأبعاد الدراسة
111	وصف وتحليل ابعاد أداة الدراسة (منفردة)
111	وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات التعلم والابداع
113	وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات حياتية ومهنية
116	وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات المعلومات والاعلام والتكنولوجيا
118	وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات التدريب
121	وصف وتحليل ابعاد أداة الدراسة (مجتمعة)
125	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
125	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى
127	أختبار الفرضية الفرعية الأولى
128	أختبار الفرضية الفرعية الثانية
130	أختبار الفرضية الفرعية الثالثة
131	أختبار الفرضية الفرعية الرابعة
133	أختبار الفرضية الرئيسية الثانية
133	أختبار الفرضية الفرعية الأولى
134	أختبار الفرضية الفرعية الثانية
136	أختبار الفرضية الفرعية الثالثة
137	أختبار الفرضية الفرعية الرابعة
139	أختبار الفرضية الفرعية الخامسة
141	الخاتمة
142	النتائج
145	التوصيات
148	المقترحات لدراسات مستقبلية
150	قائمة المصادر والمراجع
164	الملاحق
174	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
9	درجات الموافقة في الدراسة للمقياس	1-1
9	عدد الشركات النفطية العاملة في محافظة حضرموت	2-1
11	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات كل بعد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه	3-1
12	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة	4-1
12	قيم معامل الفا لـ كرونباخ لثبات أداة الدراسة	5-1
51	عناصر مخرجات العملية التعليمية	1-2
98	عدد خريجي التخصصات النفطية خلال 5 سنوات الماضية من جامعة حضرموت	2-2
103	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (الجنس)	1-3
104	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب لمتغير العمر	2-3
105	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	3-3
107	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	4-3
108	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	5-3
110	مقياس ليكرت الخماسي	6-3
111	نتائج معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد مهارات التعلم والابداع	7-3
114	نتائج معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد مهارات حياتية ومهاراتية	8-3
116	نتائج معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد	9-3

	مهارات المعلومات والاعلام والتكنولوجيا	
119	نتائج معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بعد مهارات التدريب	10-3
121	نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول ابعاد متغير الدراسة توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل	11-3
126	نتيجة اختبار قيمة T لقياس معنوية اجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الرئيسية الأولى	12-3
127	نتيجة اختبار قيمة T لقياس معنوية اجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى	13-3
129	نتيجة اختبار قيمة T لقياس معنوية اجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الثانية	14-3
130	نتيجة اختبار قيمة T لقياس معنوية اجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الثالثة	15-3
132	نتيجة اختبار قيمة T لقياس معنوية اجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الرابعة	16-3
134	نتيجة اختبار قيمة T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل	17-3
135	نتيجة اختبار قيمة T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر حول أثر توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل	18-3
136	نتيجة اختبار قيمة T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات افراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق	19-3

	العمل	
138	نتيجة اختبار قيمة T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات افراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل	20-3
139	نتيجة اختبار قيمة T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات افراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل	21-3

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	أنموذج الدراسة	1-1
84	منحنى توازن سوق العمل في حالة المنافسة	1-2
104	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب النوع (الجنس)	1-3
105	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	2-3
106	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	3-3
108	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	4-3
109	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	5-3

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
165	الاستبانة	1
171	قائمة بأسماء محكمي الاستبانة	2
172	أسئلة المقابلة الشخصية	3

المقدمة:

يشكل التعليم العالي منظومة أساسية من منظومات المجتمع التي تتأثر ببعضها البعض من خلال علاقات وتفاعلات متبادلة، وتشكل متطلبات مجتمع المعرفة تحديات تواجه مؤسسات التعليم العالي، وأصبحت المعرفة من أبرز مظاهر وعوامل السلطة والقوة، ولم يعد مجدياً للمجتمعات تجاهل هذه الحقيقة، فالدول التي لم تدرك بعد أن المعرفة هي العامل الأكثر أهمية لبناء القدرات والانتقال من التخلف إلى التطور، ستجد نفسها على هامش التحولات، بل المتضرر الأكبر منها. وإزاء هذه التطورات والمتغيرات، يترتب على مؤسسات التعليم العالي بذل الجهود للاستجابة لهذه التحديات، فالجامعة تُعد مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته. وانطلاقاً من هذه الصلة الوثيقة يفترض على الجامعة أن تُحدث تغييراً مستمراً في بنيتها ووظائفها وبرامجها، بشكل يتناسب والتغيرات المحيطة بها وحاجة سوق العمل.

ولذا تعد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي مقياس تقدم أي مجتمع من المجتمعات، بوصفها مراكز أكاديمية منتجة ومجددة للمعرفة، وتستثمر إمكانياتها في خدمة المجتمع، الأمر الذي جعل مؤسسات التعليم العالي تعمل على تطوير مناهجها ومخرجاتها بما يتوافق مع حاجة سوق العمل، وذلك وفقاً لمنظومة تعليمية متبادلة بين المؤسسة التعليمية وسوق العمل المتمثل في القطاع العام والقطاع الخاص. وإن الاقتصاديات المبنية على المعرفة تشكل مورداً لا ينضب، تسعى المجتمعات والدول لاكتسابه، ومن هنا تبرز أهمية بناء نظام تعليمي يشحذ طاقات كل متعلم، وينميها إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه، دون القبول أو الرضا بمستويات النجاح العادية ويقدم للمجتمع خريجين متعددي المهارات وقادرين على التعلم الدائم، وهذا يتطلب نظاماً تعليمياً مرناً وإعداداً يجعل المتخرج قادراً على التكيف السريع والتأقلم مع التطور التكنولوجي السريع، الذي له بالغ الأثر على النظم الاجتماعية والثقافية والمعيشية، وعادات الاستهلاك، ومعنى العمل ومكانته (المرزوقي، 2020، ص76).

ولذلك، فإن عملية تحسين نوعية مخرجات التعليم العالي، تشير إلى النمو المدروس على أسس علمية، وتشمل تنمية شاملة ومتكاملة في كل من الميدان العلمي الأكاديمي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي. ويمكن القول إنها عملية تغيير شاملة مخطط لها يقوم بها التعليم العالي؛ للارتقاء بمخرجاته التعليمية وبما يتفق مع احتياجات سوق العمل، فهي عملية انبثاق وتفجير للإمكانيات

الكامنة في الطلبة؛ وذلك من أجل إيجاد وضع أفضل لهم وللمجتمع بما يكفل العيش الكريم؛ وإن عملية تحسين نوعية مخرجات التعليم العالي تعتمد اعتماداً قوياً على التخطيط العلمي الممنهج؛ لكي تصل البرامج المعدة لهم إلى أهدافها؛ ولتخريج طلبة قادرين على مواجهة تحديات الحياة، والتغيرات التي تحدث حولهم بشكل إيجابي وفعال، ومساعدتهم في التفكير بشكل إيجابي وخلاق. (داغر وآخرون، 2016، ص:78)

إن اهتمام الجامعات بنوعية مخرجاتها، يساعد على الاستفادة من مورد مهم في المجتمع، وهو رأس المال البشري، الأمر الذي يستدعي الإسراع في الطرائق التي تحقق الموائمة بين مخرجات المؤسسات الجامعية ومتطلبات سوق العمل النفطي، حيث يعد النفط من أهم الموارد الأساسية بالنسبة للعالم بشكل عام والدول العربية بشكل خاص، حيث إن 80% من اقتصادنا العربي قائم على السوق النفطي. ومن جهة أخرى، لا بد من تحقيق التوافق بين التخصصات النفطية التي تتضمنها كليات النفط في مؤسسات التعليم العالي والمخرجات التي تحققها المناهج الدراسية، وبين احتياجات سوق العمل، من حيث جودة خريجي التخصصات النفطية المطلوب تعيينها في قطاع النفط، وترتكز هذه الدراسة على رصد وتحليل مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية في مؤسسات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في شركات النفط في محافظة حضرموت وتتكون هذه الدراسة من ثلاثة فصول: اشتمل الفصل الأول منها على الإطار العام للدراسة، ويتكون من مبحثين؛ خصص المبحث الأول لمنهجية الدراسة، والمبحث الثاني للدراسات السابقة، واشتمل الفصل الثاني على الإطار النظري لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل، ويتكون من ثلاثة مباحث؛ يتناول المبحث الأول مخرجات التخصصات النفطية، والمبحث الثاني سوق العمل، والمبحث الثالث مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل، أما الفصل الثالث فقد خصص للإطار العملي للدراسة الميدانية، وقد تكون من مبحثين؛ المبحث الأول يتناول وصف وتحليل خصائص عينة الدراسة، فيما خصص المبحث الثاني وصف وتحليل أبعاد الدراسة، والمبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة، كما اختتم الفصل الثالث بالخاتمة التي تضمنت النتائج ومناقشتها. وأخيراً نزلت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات، بالإضافة إلى تقديم بعض التوصيات والمقترحات، التي تسهم في تقليص الفجوة بين خريجي التخصصات النفطية وسوق العمل في محافظة حضرموت.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية مع (30) من المسؤولين في شركات النفط لمحافظة حضرموت، تبين وجود انخفاض في معدل التوظيف وقلة استيعاب الخريجين؛ وذلك يعود للمؤشرات الآتية:

1- عدم وجود مختبرات وإمكانيات كافية في معامل الأقسام العلمية بالجامعات؛ أدى إلى عدم وجود التطبيق العملي لخريجي التخصصات النفطية بالشكل المطلوب، إضافة لفشل القائمين على المعامل بعمل مشاريع للطلاب تحاكي المشاريع المطبقة في حقول النفط والغاز.

2- قلة الزيارات العلمية والأنشطة العلمية للطلاب من ندوات ومحاضرات، وحلقات نقاش التي تدار وتنفذ من خبراء الصناعة في هذا المجال، وعدم توافر التدريب الميداني الناجح.

3- عدم وجود تنسيق وتواصل فعال بين إدارة الجامعات والشركات النفطية لاستيعاب الخريجين والدارسين للتدريب في هذه الشركات وربط الجانب العلمي بالجانب العملي.

4- عدم وجود الرغبة الحقيقية من قبل الجهات الحكومية في توظيف الخريجين الشباب، من خلال إحلال موظفين جدد مكان الموظفين المتقاعدين من خلال تطبيق قانون التقاعد.

5- إلزام الشركات النفطية للمتقدمين على الوظائف النفطية بسنوات خبرة في مجال البترول والغاز، وبخاصة في بعض الوظائف التي يمكن لطلاب البكالوريوس إتقانها من خلال حضور بعض الدورات العلمية التدريبية البسيطة.

6- عدم ربط الشركات بالجامعات في حل المشكلات التي تواجهها في العمل لتقديم الأبحاث العلمية في معالجتها من قبل الجامعات.

7- المناهج العلمية تقتصر إلى المهارات العملية والانتقالية التي يطلبها سوق العمل؛ أي وجود فجوة أو فراغ بين مناهج التعليم ومتطلبات سوق العمل.

8- الأوضاع الاستثنائية التي تمر البلاد بها وإعلان الشركات النفطية بوقف نشاطاتها، إضافة إلى الانحدار الشديد في مستوى الإنتاج النفطي الذي يستدعي تقليص عدد الموظفين ليتناسب مع الميزانيات التشغيلية للشركات.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

السؤال الأول: ما مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في المؤسسات والشركات النفطية في محافظة حضرموت؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة حول مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت في الشركات النفطية تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، والتدريب)؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

يمكن تفصيل أهمية الدراسة من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

1: الأهمية العلمية:

أ- تعد الدراسة الأولى -في حد علم الباحث- التي تتناول مخرجات التخصصات النفطية واحتياجات سوق العمل بشركات النفطية في حضرموت؛ ولذلك تعد بعض أجزائها أو نتائجها منطلقاً للباحثين الآخرين للقيام بأبحاث جديدة في هذا المجال.

ب- الإسهام بتزويد المكتبات اليمنية والعربية بمرجع يتناول مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل.

ت- يمكن أن تفتح الدراسة آفاقاً معرفية جديدة من خلال تعريف القيادات المسؤولة بالجامعات ومنتخذي القرار في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بالمشكلات والتحديات التي تواجه مخرجات الجامعات عند التحاقهم بسوق العمل.

(2) الأهمية العملية:

أ- لفت نظر القيادات المسؤولة في الجامعات اليمنية لإعادة تخطيط البرامج التدريسية بما يتلاءم مع سوق العمل في الشركات النفطية في حضرموت، من خلال النتائج المؤمل الحصول عليها.

ب- تطبيق نتائج هذه الدراسة من قبل المؤسسات التعليمية يسهم في الحد من تردد القطاع الخاص والعام في توظيف الخريجين بحجة عدم مواءمة تخصصاتهم مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ما يعطي لقضية المواءمة أهمية حيوية في هذا المجال.

ت- الإسهام في تحسين الميزة التنافسية لمخرجات التخصصات النفطية في الجامعات اليمنية.

ث- الوصول إلى دراسة يمكن تعميم نتائجها لأصحاب القرار في الشركات النفطية؛ من أجل أدراك طبيعة العلاقة مع مخرجات الجامعات بصورة أكثر شمولية، ودفعهم لاستيعاب هذه المخرجات؛ وذلك لتعزيز التنمية المستدامة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. قياس مستوى توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي لحاجة سوق العمل من وجهة نظر شركات النفط في محافظة حضرموت.
2. بيان مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي لحاجة سوق العمل من وجهة نظر مؤسسات وشركات النفط في محافظة حضرموت.
3. بيان مستوى الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت.
4. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تعمل على تقليص الفجوة بين مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت.

رابعًا: فرضيات الدراسة:

انطلاقًا من مشكلة الدراسة وأهدافها يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يتوافق مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.005$) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع

متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت.

ومن هذه الفرضية الرئيسية الأولى يمكن أن نشق الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يتوافق مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التعلم والإبداع

لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة

حضرموت.

2. لا يتوافق مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات المعلومات والإعلام

والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في

محافظة حضرموت.

3. لا يتوافق مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات

التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت.

4. لا يتوافق مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التدريب لمخرجات

التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات

التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت تُعزى

للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات

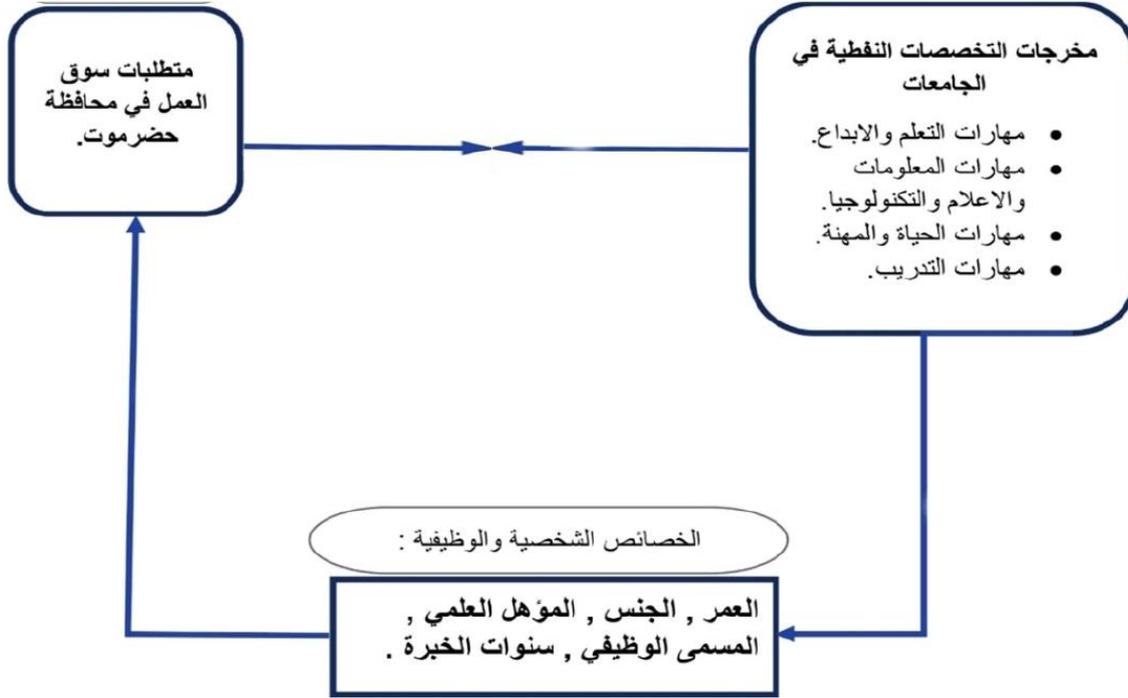
الخبرة).

خامسًا: نموذج الدراسة

يوضح الشكل أدناه نموذج الدراسة، حيث تم تصميمه بناءً على دراسات سابقة، ويتمثل في توافق

مخرجات التخصصات النفطية بأبعادها (مهارات التعلم والإبداع، مهارات المعلومات والإعلام

والتكنولوجيا، مهارات الحياة والمهنة، التدريب) مع احتياجات سوق العمل بأبعادها الوصفية العامة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)



الشكل (1.1) العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

سادساً: منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها؛ إذ هو منهج ملائم لمثل هذه الدراسات، ولا يقتصر هذا المنهج على جمع البيانات، ولكنه يقوم أيضاً بتبويبها وتفسيرها، واستخراج الدلالات والاستنتاجات المرتبطة بموضوع الدراسة. ولأنه يمكن استخدام المنهج الوصفي في دراسة الظواهر الاجتماعية، كما في الدراسة الحالية؛ فقد تم توظيفه في وصف خصائص التعليم وسوق العمل في اليمن، والعلاقة بينهما.

وبناء على ذلك تقوم الدراسة الحالية بتشخيص ووصف المشكلة وتفسير أسبابها للتوصل إلى حقائق عن الظروف القائمة من أجل تطويرها وتحسينها اعتمدت

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) في عملية وتحليل بيانات الجانب العملي للدراسة.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1. **مجتمع الدراسة:** يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الإداريين في الشركات النفطية، المتمثل ب(مدير / رئيس، مدير إدارة، رئيس قسم، مشرف)، من المستفيدين الخارجيين من جهات التوظيف لخريجي الجامعات بالقطاعات الخاصة والعامة العاملة بالقطاعات النفطية في محافظة حضرموت، البالغ عددهم (195) مفردة، وفقاً لسجلات شؤون الموظفين لسنة 2023. واستخدم أسلوب المسح الشامل وسيلة لتجميع البيانات اللازمة للجانب العملي للدراسة.

2. **عينة الدراسة:** يتم اختيار جميع الإداريين من شركات النفط في محافظة حضرموت ومقدارها (195) مفردة، المتمثلة في كلٍّ من مدير ومسؤول ومشرف بشكل مباشر على خريجي التخصصات النفطية الموظفين في مؤسساتهم، وعن سبب اختيار هذه العينة؛ فذلك لاتصالها المباشر مع الخريجين، وهذا ما يساعد في الحصول على إجابات عن أسئلة الاستبيان بأكثر موضوعية.

وقد بلغ عدد الاستبيانات المستردة (151) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات التي لم تسترد (44) استبانة، استبعد منها (21) استبانة، ليتبقى (130) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي؛ أي ما نسبته (66.7) % من الاستبانات الموزعة.

ثامناً: مصادر جمع البيانات

تتمثل مصادر جمع البيانات في مصدرين:

1. **المصادر الأولية:** تعتمد الدراسة على الاستبيان بوصفه أداة رئيسة لجمع المعلومات الأولية من مجتمع الدراسة، كما تمّ استخدام المقابلة؛ نتيجة لتعذر الحصول على بعض البيانات عن طريق الاستبانة.
2. **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والبحوث السابقة، والدوريات، والإحصائيات، والأطروحات،

والرسائل العلمية، ومقالات منشورة في مجلات علمية محكمة، والروابط الإلكترونية وغيرها.

تاسعاً: حدود الدراسة

قامت هذه الدراسة على أربعة حدود هي:

1. **الحدود الموضوعية:** توافقت مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في اليمن.
2. **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على (الشركات النفطية) في محافظة حضرموت – الجمهورية اليمنية.
3. **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على عينة أسلوب الحصر الشامل لجميع الإداريين العاملين في المؤسسات والشركات النفطية في محافظة حضرموت.
4. **الحدود الزمانية:** فترة تطبيق الدراسة الميدانية من تاريخ توزيع الاستبيان – حتى إجراء التحليل الإحصائي (من سنة 2023 إلى سنة 2024م).

عاشراً: أداة الدراسة

استخدم الباحث استبانة لقياس مستوى خريجي التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل، وثبني على ضوء الدراسات السابقة ذات العلاقة في تطوير وتصميم الاستبانة، علماً بأنه استرشد الباحث بفقرات استبانة دراسة (مسودة نظام الجودة الداخلي لجامعة حضرموت)، ودراسة دليل قياس مؤشرات الأداء الرئيسية بجامعة حضرموت، ودراسة (فيضان، 2022)، ودراسة (عبدالمنعم، 2020)، ودراسة (رشاد، عبدالعليم، 2019)، إذ تمَّ تصميمها وفقاً للمتغيرات والأبعاد التي تدرسها، وصياغة فقراتها على أربعة أبعاد هي: مهارات التعلم والإبداع، ومهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، ومهارات الحياة والمهنة، ومهارات التدريب، ليتم قياسها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج، إذ كانت درجة (5) تعني موافق بشدة، ودرجة (1) تعني غير موافق بشدة. وهو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (1-1): درجات الموافقة في الدراسة للمقياس

التصنيف	مقياس ليكرت	درجة الموافقة	المدى المتوسط
1	غير موافق بشدة	ضعيفة جداً	من 1 إلى أقل من 1.80
2	غير موافق	ضعيفة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
3	محايد	متوسط	من 2.60 إلى أقل من 3.40
4	موافق	مرتفعة	من 3.40 إلى أقل من 4.20
5	موافق بشدة	مرتفعة جداً	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على معادلة تطبيق طول الفئة.

وقد تمّ معالجة مقياس ليكرت الخماسي من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\text{طول الفئة} = \frac{1-5}{5} = 0.80$$

تمّ إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة وهي 1. بحسب ما هو موضح في الجدول أعلاه.

والجدول رقم (1-2) يوضح عدد الشركات والمؤسسات النفطية الحكومية والخاصة العاملة في محافظة حضرموت:

الرقم	الشركة أو المؤسسة	عدد الإداريين
1	بترومسيلة	67
2	كرفالي	26
3	شركة النفط اليمنية – الساحل	17
4	شركة النفط اليمنية – الوادي والصحراء	11

8	هيئة المساحة الجيولوجية	5
5	هيئة استكشاف وإنتاج النفط	6
7	وزارة النفط والمعادن فرع الوادي والصحراء	7
7	وزارة النفط والمعادن فرع المكلا	8
11	DOOM	9
12	BAKER HUGHES	10
14	PRIME ENG.	11
3	المنشاء النفطية بميناء المكلا	12
7	منشأة ميناء ضبة	13
195	إجمالي الإداريين	

اعداد: الباحث استنادًا إلى شؤون الموظفين

1: صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة بوساطة نوعين من الصدق هما: صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي.

أ- صدق المحكمين:

ويعد أحد أنواع صدق الأداة الظاهري التي يُعتمد عليها في القياس، حيثُ إنَّه يعرف بقدرة أداة الدراسة على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليها، وتفحص مدى ملاءمة بنودها لقياس أبعاد المتغير المختلفة، كما أنَّه من أكثر الأساليب استخدامًا.

ويتمثل هذا الأسلوب في عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التخصص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة (حضرموت، والريان، سيئون)؛ للتأكد من مدى وضوح الفقرات وصياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق أهداف من الدراسة وارتباطها بالمجال الذي وُضعت من أجله، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، وتم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى المحكمون بها.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات الأداة؛ تم التحقق من صدق الاتساق أو التجانس الداخلي (Internal consistency) لفقرات أداة الدراسة، عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل فقرة مع درجة البُعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للأداة الذي تنتمي إليه. وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين رقم (1-3):

جدول (1-3) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات كل بُعد والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه:

التقريب مهارات			المعلومات والإعلام والتكنولوجيا			ومهنية حياتية مهارات			مهارات التعلم والإبداع		
الدالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الدالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الدالة	معامل الارتباط	رقم العبارة	الدالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.000	.594**	31	.000	.577**	21	.000	.689**	10	.000	.725**	1
.000	.671**	32	.000	.617**	22	.000	.563**	11	.000	.642**	2
.000	.718**	33	.000	.633**	23	.000	.538**	12	.000	.659**	3
.000	.612**	34	.000	.575**	24	.000	.641**	13	.000	.721**	4
.000	.630**	35	.000	.752**	25	.000	.702**	14	.000	.719**	5
.000	.695**	36	.000	.740**	26	.000	.580**	15	.000	.765**	6
.000	.683**	37	.000	.529**	27	.000	.603**	16	.000	.766**	7
.000	.657**	38	.000	.728**	28	.000	.630**	17	.000	.638**	8
			.000	.768**	29	.000	.516**	18	.000	.673**	9
			.000	.729**	30	.000	.700**	19			
						.000	.354**	20			

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$. المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل

الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

تشير نتائج الجدول (1-3) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً، عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$. وقد تراوحت هذه الارتباطات ما بين 0.766 و0.638 لبُعد مهارات التعلم والإبداع، وبين 0.702 و0.354 لبُعد مهارات حياتية ومهنية، وبين 0.768 و0.575 لبُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، وبين

0.718 و0.594 تُبعد مهارات التدريب. وهذا يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد أداة الدراسة.

جدول (1-4) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بُعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة

م	أبعاد أداة الدراسة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	مهارات التعلم والإبداع	.813**	.000
2	مهارات حياتية ومهنية	.820**	.000
3	مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا	.813**	.000
4	مهارات التدريب	.695**	.000

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$. المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

تشير نتائج الجدول (1-4) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة كانت عالية ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$. وهذا يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة.

2 : ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك على مستوى فقرات كل بُعد وعلى المستوى الكلي للأداة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (1-5) على النحو الآتي:

جدول رقم (1-5) قيم معامل ألفا ل كرونباخ لثبات أداة الدراسة:

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	مهارات التعلم والإبداع	9	0.87
2	مهارات حياتية ومهنية	11	0.81
3	مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا	10	0.86
4	مهارات التدريب	8	0.81
	الأداة ككل	38	0.93

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

يلاحظ من الجدول رقم (1-5) أن قيمة معامل ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغت (0.93)، وبلغت قيمة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ لفقرات البعد الأول مهارات التعلم والإبداع (0.87)، وبلغت قيمة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثاني مهارات حياتية ومهنية (0.81)، وبلغت قيمة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثالث مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا (0.86)، كما بلغت قيمة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ لفقرات البعد الرابع مهارات التدريب (0.81). وجميعاً قيم ثبات عالية وتزيد عن الحد الأدنى لمعامل الثبات 0.70.

وهذه النتائج تؤكد صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية. وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة؛ مما يجعلنا على ثقة بصحة الأداة وصلاحيتها في جمع بيانات الدراسة وتحليلها، والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3 : أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لدرجات عينة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS Version-20) من خلال الأساليب الإحصائية الآتية:

أ. عامل ارتباط بيرسون؛ للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة، كما تم التحقق من توافر الصدق البنائي (Construct validity)، أو ما يسمى أحياناً الصدق التمييزي أو الاتساق أو التجانس الداخلي (Internal consistency).

ب. "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)؛ لحساب ثبات فقرات الأداة المستخدمة في جمع البيانات.

ج. المتوسط الحسابي والوزن النسبي؛ لترتيب أفراد الدراسة حسب درجاتهم على الفقرات.

د. الانحراف المعياري؛ لقياس تجانس درجات أفراد الدراسة، "حيث يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات، بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".

هـ. اختبار (T-test) لعينة واحدة؛ لقياس معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية لمتغيري أداة الدراسة من خلال الدرجة الحرجة (3).

- و. اختبار فرق المتوسطين (Independent Sample T.Test) للفروق بين فئتين.
- ز. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين أكثر من فئتين؛ لاختبار الفرضيات الفرعية الأربع المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

أولاً: استعراض الدراسات السابقة

في هذا الجزء يتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ للحصول على خلفية كافية وواقية حول الموضوع، والموضوعات التي أثارها الباحثون في دراساتهم لتشكيل المنطلقات التي يمكن البناء عليها، مع محاولة بيان وقع الدراسة الحالية من تلك الدراسات، وما تميزت به عنها، ويتم استعراض الدراسات السابقة كل دراسة على حدة، ومن خلال الاطلاع على هذه الدراسات المحلية والعربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تفاوتت الدراسات عن بعضها، ولوحظ أن هناك اختلافاً وتشابهاً بين الدراسات السابقة بعضها مع بعض، وبينها وبين الدراسة الحالية، ويتم تلخيص الدراسات بحسب الهدف منها، ومنهج الدراسة، ومجتمع وعينة دراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها.

1) : الدراسات العربية:

1-1. دراسة فيزان (2022) بعنوان: مدى توافق جودة خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب

المهني الحكومي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى، ومدى جودة خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية في محافظة حضرموت (الساحل)، وبيان مستوى الفروقات بين إجابات عينة الدراسة حول توافق خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت (الساحل)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المؤسسات، والشركات، المتمثل بـ(مدير / رئيس، مدير إدارة، رئيس قسم، مشرف)، من المستفيدين الخارجيين من جهات التوظيف لخريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية بالقطاعات الخاصة والعامة العاملة في محافظة حضرموت (الساحل). وعينة الدراسة كان قوامها (383)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة: دلت نتائج الدراسة الميدانية على أن مستوى أبعاد جودة خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة، مما تمكنها من تلبية متطلبات الوظيفة في سوق العمل في محافظة

حضر موت، وأوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني يمتلكون مهارات التعلم والإبداع بدرجة مرتفعة، تمكنهم من تلبية متطلبات الوظيفة في سوق العمل، وكذا دلت نتائج الدراسة الميدانية أن خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني يمتلكون المعلومات والإعلام والتكنولوجيا بدرجة متوسطة، حيث لم ترق بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق العمل في محافظة حضرموت، كما أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني يمتلكون مهارات الحياة والمهنة بدرجة مرتفعة، تمكنهم من تلبية متطلبات الوظيفة في سوق العمل في محافظة حضرموت، كما أثبتت نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بكل بعد من أبعاد جودة خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية ومستوى توافرها في خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية في محافظة حضرموت (الساحل).

1-2. دراسة القرعاوي (2022) بعنوان: متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 تجربة اليابان نموذجاً:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تحديات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والكشف عن عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل السعودي، وعرض التجربة اليابانية في مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل الياباني، وتقديم توصيات لمواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل السعودي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوثائقي، من خلال تحليل واقع التعليم العالي السعودي وخطط التنمية ورؤية المملكة 2030 في مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل، وتحقيق هدف الدراسة من الاستفادة من تجربة اليابان، كما اشتملت عينة الدراسة على عدد من الوثائق (خطط التنمية للمملكة العربية السعودية، الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: مشروع آفاق، رؤية المملكة 2030، عدد من الأبحاث والدراسات السعودية واليابانية). ومن أبرز نتائج هذه الدراسة عدم الربط بين برامج التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل عدم مراعاة التخصصات العلمية التي لها دور كبير في احتياجات سوق العمل، وعدم التركيز على إعداد المعلم للمهنة وطريقة اختياره، إضافة إلى عدم تدريبه أثناء الخدمة، وغياب روح المسؤولية عند الطلاب، ولم يفعل دور القطاع الخاص في المشاركة في تدريب الطلاب في مؤسساته، وأنه يجب إعادة النظر في برامج تأهيل الخريجين

والخريجات، والمشاركة في تقييم الأداء من قبل القطاع الخاص، ولم تدعم البحوث العلمية ذات العلاقة بدراسة احتياجات القطاع الخاص والعام، وعدم إقامة بعض اللقاءات والندوات بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص؛ لمناقشة أوراق عمل ذات علاقة بتطوير العلاقة بينهم، والحاجة إلى تكثيف الجهود لعقد الدورات التدريبية الهادفة لإعادة تأهيل الخريجين وفقاً لمتطلبات التنمية واحتياجات السوق.

1-3. دراسة عائشة وآخرون (2022) بعنوان: جودة مخرجات التعليم العالي وعلاقتها

بمتطلبات سوق العمل دراسة تطبيقية بقسم التمويل والمصارف بكلية الاقتصاد بالعجيلات:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتحليل العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم التمويل والمصارف في كلية الاقتصاد بالعجيلات البالغ عددهم (25) فرداً، ونظراً لصغر حجم المجتمع؛ تم استخدام أسلوب المسح الشامل، وتم إعداد استمارة استبانة، وبعد توزيعها وتحليلها تبين عدم وجود علاقة بين إدارة البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل؛ لوجود خلل في مدخلات التعليم الجامعي المتمثلة في البرامج التعليمية وما شهدته من إرباك في إدارتها خلال السنوات الأخيرة، إضافة إلى عدم وجود علاقة بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل، وهذا يعود إلى جمود المشاريع التنموية، أو الخدمية، أو الاستثمارية التي تستوجب خريجين تلقوا برامج تعليمية ذات فاعلية.

1-4. دراسة أمال ومرجانه (2021) بعنوان: واقع خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع مخرجات منظومة التعليم العالي في سوق العمل، وكذا إبراز أهم الأسباب المؤدية لتفاقم البطالة، كما هدفت إلى دراسة مدى فاعلية منظومة التعليم العالي وقدرتها على دفع عجلة التنمية، للتعرف إلى مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي للمتطلبات سوق العمل، والتعرف إلى أهم المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل، والتعرف إلى واقع خريجي الجامعة في سوق العمل، وقد اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة طلبة خريجين جامعة أحمد دراية بأدرار بمختلف تخصصاتهم، أما عينة الدراسة فكانت مجموعة جزئية أو هي جزء من الكل الذي هو المجتمع

الإحصائي مع الدراسة، تم اختيارها بطريقة معينة؛ قصد تسهيل عملية الدراسة. ومن أبرز النتائج: ضرورة مسايرة وربط المناهج والمقررات التدريس الجامعي بما يتماشى مع تطورات سوق الشغل، وأن ضرورة فتح الجامعة لتخصصات تتماشى مع متطلبات سوق العمل يسهم في تحسين واقع خريج الجامعة في عالم الشغل، من خلال إتاحة فرص عمل ذات نوع وكم، بالإضافة إلى ضرورة توطيد التعاون والتنسيق بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية.

1-5. دراسة أبو ركة (2021) بعنوان: سياسات قطاعية حول الجامعات وتأهيل الشباب في

سوق العمل:

هدفت هذه الدراسة لتقديم قراءة في التحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية في ضوء الظروف القاسية التي يمر بها المجتمع الفلسطيني، وبخاصة تحدي التمويل، وتحدي ضعف وهشاشة سوق العمل الفلسطيني، إضافة لتقديم قراءة نقدية في طبيعة الأدوار والوظائف التي تمارسها الجامعة في هذا الإطار، سواء على مستوى التخصصات الجامعية، أو المناهج، أو المهارات، أو الطرق التعليمية المتبعة من قبل الجامعات في إطار إعداد الطالب الجامعي لسوق العمل، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في معالجة أزمة المواءمة بين الجامعات الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، حيث تم إجراء (10) مقابلات معمقة مع مختصين وخبراء وأكاديميين، وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج، كان أبرزها عدم توافر قاعدة بيانات واضحة ومتكاملة ومتجددة حول سوق العمل واحتياجاته من الكفاءات والتخصصات الدقيقة، وعدم إشراك مؤسسات سوق العمل في تطوير المناهج والمساقات الدراسية اللازمة لسوق العمل، والنقص الواضح لدى الجامعات في تقديم برامج تدريب وتأهيل، تمكن الطالب من اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل المحلي والدولي، إضافة لسرعة تطور وتغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة التعليم العالي لهذا التغيير.

1-6. دراسة لرضي (2021) بعنوان: المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم

واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسبل

تعزيزها:

هدفت إلى التعرف إلى مدى التوافق بين مخرجات العملية التعليمية في كليات الخدمة الاجتماعية واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 وسبل تعزيزها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على كل من: طالبات كلية الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعددهن (253) طالبة، وموظفين من وكالة التمكين لتنمية فرص العمل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعددهم (16) موظفًا، وأشارت النتائج إلى أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الطالبات على محور مدى التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة وسوق العمل، "بلغت درجة كبيرة من التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة وسوق العمل، والدرجة الكلية لاستجاباتهن على محور "المهارات التي توفرها جامعة الأميرة نورة لطالباتها لتلائم سوق العمل" بلغت درجة كبيرة من الموافقة على فقرات تلك المهارات، والدرجة الكلية لاستجابات عينة الموظفين على هذا المحور بلغت درجة كبيرة من الموافقة على فقرات تلك المهارات، والدرجة الكلية لاستجابات الطالبات على محور "آليات تعزيز المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل" بلغت درجة كبيرة من موافقتهم نحو تلك الآليات، والدرجة الكلية لاستجابات عينة الموظفين على هذا المحور أيضا بلغت درجة كبيرة من موافقتهم نحو تلك الآليات.

7-1. دراسة رشدي (2021) بعنوان: مسح خريجي التعليم العالي في مصر 2021 نحو تحقيق أقصى استفادة من إمكانات الخريجين:

درست هذه الورقة عوائد سوق العمل لخريجي الجامعات في مصر، وذلك باستخدام بيانات جديدة من مسح التوظيف لخريجين الجامعات المصرية لعام 2021، الذي قام به المركز المصري لبحوث الرأي العام بصيرة، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية؛ بهدف دعم تطوير السياسات والبرامج القائمة على الأدلة؛ لضمان حصول جميع الشباب من خريجي الجامعات على الفرصة، ولتحقيق إمكاناتها الكاملة؛ تم إجراء المسح للوصول للعينة المطلوبة، فتم توليد أرقام هواتف بصورة عشوائية، وتم الاتصال بهم من خلال المقابلات الهاتفية؛ لتحديد الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 21 و35 عامًا، الذين تخرجوا من 12 جامعة مستهدفة خلال الأعوام (2016 و2017 و2018)، لإجراء مقابلات لاحقة، وبلغ عدد العينة (2370) خريجًا، ومن أهم نتائج مسح خريجي التعليم العالي في مصر 2021 أنه على الرغم من ارتفاع معدل مشاركة خريجي الجامعات بالقوى العاملة، إلا أنه تبين انخفاض معدلات التوظيف وارتفاع معدلات البطالة ونقص الاستغلال الكامل للعمالة، وبخاصةً بين الإناث، وأن نسبة كبيرة من المشتغلين من حديثي التخرج يعملون في بداية حياتهم العملية في وظائف مرتفعة المخاطر ومنخفضة الأجر، وأعرب الباحثون من خريجي

الجامعات عن عدم الرضا عن حالة العمل، وكان غالبية الخريجين يبحثون عن وظيفة أخرى للحصول على أجر أعلى أو الحصول على بيئة عمل أفضل، وأظهرت النتائج معدلات كبيرة ومثيرة للقلق من عدم التطابق بين مستوى التعليم والمهارات المطلوبة للعمل بالمهن المختلفة ونقص استغلال المهارات، الأمر الذي ينبغي أن يؤخذ على محمل الجد من قبل صانعي السياسات وأصحاب المصلحة المهتمين بالشباب.

1-8. دراسة المرزوقي (2020) بعنوان: محددات التوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم

العالي، ومتطلبات سوق العمل الحكومي في مجال الاتصالات:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهمية ميثاق الاتصال المؤسسي في المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة في وضع تصور لمتطلبات المهام الوظيفية المتعلقة بإدارة الاتصال المؤسسي، ورصد الأقسام التي تتضمنها إدارة الاتصال المؤسسي في بعض المؤسسات الحكومية في إمارة الشارقة (عينة الدراسة)، وتحليل المهام الوظيفية التي تستخدم تكنولوجيا الاتصال في تقديمها للجمهور الداخلي والخارجي. واستخدمت الباحثة منهج تحليل المضمون بالأسلوب الكيفي للوقوف على مؤشرات ودلالات تعطي نتائج للقضية البحثية المتعلقة بمستوى الملاءمة بين مخرجات المواد الدراسية لكلية الاتصال في جامعة الشارقة، ومع متطلبات إدارات الاتصال في المؤسسات الحكومية بإمارة الشارقة، التي توضح من خلال الوصف الوظيفي التي تعطى للموظف عند مباشرة عمله في المؤسسة. وتمثل مجتمع الدراسة في كلية الاتصال بجامعة الشارقة، وعدد من المؤسسات الحكومية في إمارة الشارقة، وقامت الباحثة باختيار عدد من المواد الدراسية لقسم العلاقات العامة المخصصة للمرحلة الثالثة والرابعة من السنة الدراسية للطلبة من مرحلة البكالوريوس من قسم العلاقات العامة. ومن أبرز النتائج توافق مسمى إدارات الاتصال في مجتمع الدراسة مع مفهوم الاتصال والعلاقات العامة، وهذا يعطي مؤشراً مهماً متعلقاً بالتقارب بين مسمى قسم العلاقات العامة في كلية الاتصال بجامعة الشارقة، ومسميات إدارات الاتصال في سوق العمل في القطاع الحكومي، وتنوعت الأقسام التي اندرجت منها إدارات الاتصال في مجتمع الدراسة، وذلك وفقاً لطبيعة الخدمات التي تقدمها كل جهة.

9-1. دراسة الرواشدة (2020) بعنوان: التخطيط الإستراتيجي وعلاقته بمواءمة المخرجات التعليمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة تطبيق التخطيط الإستراتيجي ومستوى مواءمة المخرجات التعليمية لدى الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واتبعت المنهج الوصفي بتطبيق الاستبانة في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة المؤلف من (400) عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وأظهرت النتائج أن تطبيق التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جاء بدرجة مرتفعة ككل، ما عدا مجال الخيار الإستراتيجي جاء في مستوى متوسط، ومستوى مواءمة المخرجات التعليمية في مستوى متوسط، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين درجة تطبيق التخطيط الإستراتيجي ومستوى مواءمة المخرجات التعليمية بمقدار (77 %)، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في درجة تطبيق التخطيط الإستراتيجي تُعزى لمتغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة، لصالح الكليات الإنسانية، وأستاذ مساعد، و10 سنوات فأكثر على التوالي.

10-1. دراسة الشيتي (2020) بعنوان: دور الجامعات السعودية في مواءمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية لآراء القيادة الإدارية في جامعة القصيم):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الجامعات السعودية في مواءمة مخرجات التعليم العالي وتحقيق متطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2030) في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادة الإدارية في جامعة القصيم. وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في الجامعة، وتكونت العينة من (80) فردًا من القيادات الإدارية. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أولاً موافقة غالبية عينة الدراسة على بعض فقرات محاور جودة المستوى النوعي للخريجين، وجودة البرامج التدريبية المقدمة لمؤسسات المجتمع، والاستشارية العلمية، والمشاريع العلمية، والندوات والمؤتمرات المقدمة من الجامعة، التي تتوافق مع خطط

التنمية المستدامة للدولة، ومتوافقة أيضًا مع رؤية المملكة لعام 2030، ثانياً موافقة كل عينة الدراسة بدرجة متوسطة على فقرات محور الدور الذي يمكن أن تسهم به الجامعات السعودية في تحقيق مواءمة مخرجاتها التعليمية مع متطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، وذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية في جامعة القصيم، ثالثاً أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إجابات القيادات الإدارية في جامعة القصيم تبعاً لمتغير الجنس في محاور جودة الاستشارات العلمية، وجودة المشاريع العلمية، وجودة البحث العلمي، والمستوى الكلي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إجابات القيادات الإدارية في جامعة القصيم تبعاً لمتغير الجنس في محاور جودة المستوى النوعي للخريجين وجودة المؤتمرات والندوات؛ ويعود ذلك للاهتمام كل القيادات الإدارية بالعملية التعليمية، وتحسين مهارات الطلاب والطالبات، وكذلك حضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بتخصصاتهم.

1-11. دراسة عبد المنعم (2020) بعنوان: تنمية مهارات القرن الواحد والعشرين بالتعليم

الفني الصناعي المتقدم في مصر لمواكبة متطلبات سوق العمل:

هدفت هذه الدراسة إلى تنمية مهارات القرن الواحد والعشرين لدى طلاب التعليم الفني الصناعي المتقدم (التعليم الفني الصناعي نظام الخمس سنوات)؛ وذلك لمواكبة المتطلبات المتجددة لسوق العمل التي تتسم بالتغير والتطور المستمر، وإبراز العلاقة بين متطلبات سوق العمل ومهارات القرن الواحد والعشرين، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لملاءمته موضوع الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من طلاب التعليم الفني الصناعي المتقدم، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن خريجي التعليم الفني الصناعي غير متقنين، ولا يمتلكون إلا قدرًا ضئيلاً من المعرفة التي لا تؤهلهم للعمل في المصانع والشركات، وقصور في المهارات المهنية والتواصل ومهارات اللغة الإنجليزية، وقد فرضت التغيرات العلمية والمعرفية والتكنولوجية الحالية تغيرات كبيرة على سوق العمل ومتطلباتها من العمالة الفنية؛ فأصبحت المعرفة والمهارات هي محركات النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، والبلدان ذات المستويات الأعلى من المعارف والمهارات هي الأكثر فاعلية وسرعة في الاستجابة للتحديات والفرص المتاحة، وتلك المهارات هي المهارات التي أصبح يطلق عليها مهارات القرن الحادي والعشرين، التي أصبح لزاماً على الأنظمة التعليمية تنميتها لدى طلابها، بالإضافة إلى أن طلاب التعليم الفني الصناعي المتقدم بحاجة إلى امتلاك مهارات القرن الحادي

والعشرين، لا لعيش حياة منتجة من الناحية الاقتصادية فقط، وإنما أن يجعلوا من أنفسهم طلابًا قادرين على التفاعل مع رغباتهم وإدارة حياتهم الشخصية.

1-12. دراسة العندس (2020) بعنوان: مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى آراء رجال الأعمال ووجهات نظرهم حيال الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى مناسبتها لمتطلبات العمل في منظماتهم، كما اهتمت الدراسة بمعرفة احتياجات رجال الأعمال من القوى البشرية المهنية والصناعية التي توفرها مؤسسات التعليم الفني في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توظيف الطريقة المسحية لاستفتاء أفراد مجتمع الدراسة الذين هم أصحاب الأعمال لمعرفة آرائهم بمخرجات التعليم الفني المهني وآليات تحسين تلك المخرجات، البالغ عددهم (344) فردًا، ومن أهم نتائج الدراسة انخفاض درجة الموافقة كلما ارتبطت الأسباب بالقدرة والدقة على العمل ودرجة الكفاءة، وضعف الأداء وعدم جودة التأهيل والحاجة الدائمة إلى إعادة التأهيل كان محل اتفاق أكثر من 64 % من المنشآت، كما أظهرت الدراسة أن الصعوبات والمعوقات الأكثر تأثيرًا في حصول الخريج على وظيفة تتركز في سوق العمل، سواء كانت تلك الصعوبات تنافسية من قبل العمالة الوافدة، أم قلة الفرص الوظيفية، أم عدم توافر الخبرات السابقة، أم مالية متمثلة في ضعف الرواتب المخصصة للوظيفة في القطاع الخاص، مقارنة مع ما يأخذه الفرد في القطاع العام.

1-13. سويجاي وكمال الدين (2020) بعنوان: أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين في لبنان:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر مخرجات البرامج التدريبية العامة على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية من وجهة نظر المتدربين في لبنان. وأظهرت أثر مخرجات البرامج التدريبية العامة على اكتساب المتدرب للمهارات التقنية والشخصية بشكل فعلي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة الأصلي من (1500) مشارك، وتم تجميع (715) استبانة كاملة، ومن أهم نتائج هذه الدراسة عدم رضا المتدربين عن واقع التدريب العام في لبنان، سواء أكان من حيث جودة البرامج التدريبية، أم من حيث معايير المدربين

أو معايير الجهات التدريبية، وكانت النتائج غير مرضية وفقا للمشاركين فيما يخص العائد من الاستثمار في التدريب العام، كما حددت الدراسة بعض الأسباب التي جعلت قطاع التدريب بالشكل الضعيف وغير الاحترافي الذي هو عليه اليوم من قلة الاحترافية والجودة، وهي: غياب الدور التنظيمي والرقابي للجهات الرسمية اللبنانية عن هذا القطاع وعدم تنظيمه بشكل كامل، وغياب معايير اختيار المدربين لتقديم البرامج التدريبية، فضلا عن غياب الجودة في إعداد المادة التدريبية وتحديد مخرجاتها.

1-14. دراسة مداح وآخرون (2020) بعنوان: إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل:

هدفت الدراسة إلى معرفة الإستراتيجيات التي وضعها خريجي الجامعة، في التكيف مع متطلبات سوق الشغل، واتبعت المنهج الكيفي الوصفي من خلال تقنية المقابلات الموجهة، حيث إنَّ المقابلة شملت عينة من (12) مبحوثا من خريجي الجامعة، والحاملين لشهادات جامعية في عدة تخصصات علمية أدبية وتقنية، والعاملين ضمن مناصب عمل دائمة بولاية غرداية، وبعد مجموع المقابلات الميدانية، المنظمة مع مجموعة باحثين من خريجي الجامعة الجزائرية، والعاملين ضمن مؤسسات عمومية وخاصة جزائرية وبعض المؤسسات الأجنبية بولاية غرداية؛ تبين أن هناك جملة من الإستراتيجيات تبنتها هذه الفئة، يمكن تلخيصها عبر مجموعتين اثنتين: الأولى إستراتيجيات فردية، والثانية إستراتيجيات جماعية، التي يمكن اعتبارهما من وجهة نظر سيكولوجية تكيفا من طرف هؤلاء؛ لتصحيح مجموعة التشوهات المرتبطة بمسارات تكوينهم، التي كشفت عنها متطلبات سوق الشغل، وهي في الحقيقة ناتجة عن جملة من الاختلالات المتراكمة، في نسق التكوين الأكاديمي الذي تهيمن عليه نزعة نظرية، وفي غالب الأحيان لا تستجيب لمتطلبات هذا السوق المتحول والديناميكي باستمرار.

1-15. دراسة عمارة (2020) بعنوان: دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر :

هدفت هذه الدراسة إلى بحث دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر، وتحليل وضع التعليم الفني في مصر، ثم قياس تأثير التعليم الفني في التنمية الصناعية واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي في دراسة دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية

الشاملة والمستدامة في مصر، وفي إطار ذلك تستخدم الدراسة الأسلوب الوصفي في تحليل العلاقة بين التعليم الفني والتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في الدراسات النظرية والتطبيقية السابقة، ثم الأسلوب القياسي لتقدير أثر التعليم الفني في التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين التعليم الفني والقيمة المضافة للصناعة، بوصفها مؤشرا للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة، وضرورة التركيز على النهوض بمستوى خريجي التعليم الفني ورفع كفاءتهم، وتوفير التدريب على أحدث أنواع التكنولوجيا المستخدمة في الصناعة، مع الاهتمام بالتخصصات الفنية في مجال الصناعات كثيفة العمالة والصناعات التصديرية، وفي مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علما بأن كفاءة التعامل مع هذه التكنولوجيا تحتاج إلى خريجين ذوي مهارات مرتفعة.

1-16. دراسة ضمايرة وآخرون (2020) بعنوان: الإستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

هدفت الدراسة إلى معرفة الإستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجه نظر طلبة الجامعات الفلسطينية، كما تهدف للتعرف إلى العلاقة في الإستراتيجية المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل على خريجي الجامعات الفلسطينية، وفقا للمتغيرات الديمغرافية للمبجوثين، والتعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه كل من التعليم العالي، ومؤسسات سوق العمل، والخريجين بعد تخرجهم، حيث تكونت عينة الدراسة من 200 مفردة، واستخدمت الباحثات العينة الميسرة، وزعت على خريجي الجامعات الفلسطينية شمال الضفة الغربية، وهي: جامعة القدس المفتوحة، جامعة النجاح الوطنية، جامعة خضوري، والجامعة العربية الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى أهداف الدراسة، إذ يقوم هذا المنهج على الجمع بين الدراسة المكتبية والدراسة التطبيقية، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جميع مجالات الدراسة قد كانت درجة الاستجابة عليها بدرجة متردد، باستثناء مجال واحد خاص بالمحتوى التعليمي الذي سجل متوسطاً حسابياً بدرجة الموافقة، وبخاصة في التخصصات الإنسانية.

17-1. دراسة عبابنة (2020) بعنوان: واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (404) صاحب عمل في محافظ إربد لعام 2018 / 2019، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (343) صاحب عمل، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى الشراكة كان متدنياً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي ولصالح بكالوريوس فأعلى، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة في العمل، و ضرورة إشراك أصحاب العمل في البرامج التدريبية لخريجي التعليم المهني والتقني؛ من أجل الوصول إلى مخرجات تعليمية تتسجم مع تطلعات سوق العمل الأردني، وتوفير فرص تدريبية تطبيقية لطلبة التعليم المهني والتقني في قطاع الأعمال الخاص في الأردن؛ بهدف إكسابهم المزيد من المهارات العملية، وإشراك أصحاب قطاع الأعمال في عملية تقييم مخرجات التعليم المهني والتقني؛ بهدف الكشف عن جوانب القوة والضعف في مخرجات هذا النوع من التعليم، وإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع نظراً لأهميته؛ من أجل الوصول إلى رؤى واضحة حول كيفية تعزيز الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وأصحاب العمل في السوق الأردني.

18-1. دراسة أمعزيق وآخرون (2019) بعنوان: جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن واقع مخرجات التعليم العالي ومدى استجابة جودة برامج والمناهج به لاحتياجات سوق العمل في ليبيا، وما الوسائل المستخدمة لقياس جودة مخرجات التعليم العالي وتحديد نقاط القوة والضعف بها، وما التهديدات والفرص المتاحة للتعليم العالي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات والمعلومات للحصول على النتائج، وقد استعمل المقياس أداة للدراسة، حيث قام الباحثون بتصميمه وفق المقياس ليكرت الخماسي، وقاموا بعد ذلك بإجراء اختبارات الصدق عليه؛ لمعرفة مدى سلامته وقدرته على استقصاء الواقع المطلوب، وتتكون عينة الدراسة من فئتين: الفئة (A) وهي من داخل الجامعة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، أما الفئة (B) فهي من خارج الجامعة وهم مديرو ومسؤولو أقسام مؤسسات سوق العمل وبعض قطاعات

الأعمال المهمة في البريقة كعينة للمستفيد الخارجي، وتم تحليل الاستبانات الصالحة البالغ عددها (100) استبانة، ومن أبرز النتائج: كانت آراء مديري ومسؤولي مؤسسات سوق العمل متوافقة على أن هناك تدنياً واضحاً في جودة بعض المخرجات الأخرى للجامعات، حيث كانت آراء كلا فئتي العينة متقاربة، ودلت على وجود تدنٍ أيضاً في جودة البرامج التدريبية المخصصة لخدمة المجتمع وكذلك الاستشارات العلمية، كما اتضح من خلال الدراسة أن مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثمار تاماً رغم أن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل.

19-1. دراسة الشهري (2019) بعنوان: واقع العلاقة بين الثورة الصناعية الرابعة ومخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والذاهني في الخرج:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع علاقة الثورة الصناعية الرابعة بالتعليم، والتعرف إلى وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومدى رضاهم عن جودة مخرجات التعليم في ظل الثورة الصناعية الرابعة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة ملائمة من أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الخرج بلغ عددهم (10) أعضاء من هيئة التدريس لأخذ وجهات نظر بهذا الصدد، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة موافقة أعضاء هيئة التدريس على بنود الاستبانة كانت أكبر من الرفض، وهي تشكل 50 %، والحياد بنسبة 20 %، والرفض 30 %، وهي تتضمن محاور تبرز واقع علاقة مخرجات التعليم بالثورة الصناعية الرابعة، كما نجد أن أغلب أفراد العينة متفقون على امتلاك الخريجين لمهارات التكنولوجيا والبرمجة والتطوير بشكل مُرضٍ، وعدم اتفاق أعضاء هيئة التدريس على مناسبة عدد الطلاب لمرافق المؤسسة، وهذا من ثَمَّ يؤثر سلباً على مخرجات التعليم، كما نجد أن النتائج هنا تتزن بين الموافقة والرفض لمدى امتلاك المؤسسة لآلية واضحة لمراجعة خططها التعميمية بصورة واضحة.

1-20. دراسة رشاد، وآخرون (2019) بعنوان: استخدام معايير الجودة والاعتماد في تقييم مخرجات التعليم العالي بما يتفق واحتياجات سوق العمل في مصر:

هدفت هذه الدراسة إلى استخدام معايير الجودة والاعتماد في تقييم مخرجات التعليم العالي جامعة قناة السويس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام قائمتي استقصاء: الأولى للأكاديميين في جامعة قناة السويس، والثانية لسوق العمل في إقليم قناة السويس، وتكونت عينة الدراسة من (104) من الكادر التدريسي، و(899) من سوق العمل، ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين آراء واتجاهات فئتي البحث (الكادر التدريسي - سوق العمل) حول أبعاد تقييم مخرجات التعليم العالي لصالح الكادر التدريسي، ووجود علاقة إيجابية بين معايير الجودة والاعتماد وتقييم مخرجات التعليم العالي في جامعة قناة السويس، ووجود فروق معنوية بين آراء واتجاهات الكادر التدريسي من الكليات (المعتمدة - وغير المعتمدة) حول أبعاد تقييم مخرجات التعليم العالي لصالح الكليات المعتمدة، ومن النتائج اتجاهات جامعة قناة السويس نحو البرامج التعليمية وفقاً لآراء الكادر التدريسي تتمثل في إعطاء الطالب دوراً أساسياً ومحورياً في المحاضرة، واعتماد المناهج بعد دراسة حاجات سوق العمل، كما أنّ اتجاهات جامعة قناة السويس نحو المستوى النوعي للخريجين وفقاً للكادر التدريسي وسوق العمل تتمثل في تقديم الجامعة للتخصصات الحديثة المختلفة التي تتلاءم مع حاجة المجتمع.

1-21. دراسة معتوق، وآخرون (2019) بعنوان: تقييم جودة مخرجات التعليم الجامعي من وجهة نظر المستفيد الخارجي دراسة ميدانية على المديرين بالإدارات العليا والوسطى لمؤسسات سوق العمل بمدينة - الخمس:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وكذلك محاولة التعرف إلى وجهة نظر مؤسسات سوق العمل، ومدى رضاهم عن جودة مخرجات التعليم الجامعي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغ مجتمع الدراسة (72) موظفاً، من المديرين العاملين في الإدارات العامة ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام بالشركات قيد الدراسة، وتم تصميم استمارة استبانة وتوزيعها، وتم الحصول على (52) استبانة مطابقة لإجابات الدراسة وتساؤلاتها، واستخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التي تناسب الدراسة وتخدم أغراضها، المتمثلة في بعض مقاييس النزعة المركزية كالمتوسط الحسابي والانحراف

المعياري والتوزيعات التكرارية واختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار (T - Test)، ومن أهم نتائج الدراسة أن جودة أبعاد مخرجات التعليم الجامعي كانت جميعها في مستوى متدنٍ، وذلك من وجهة نظر مجتمع الدراسة، وكذلك أن أبعاد جودة مخرجات التعليم الجامعي جميعها كانت دالة إحصائياً، وهذا يعني أن مخرجات التعليم الجامعي لا تتمتع بالجودة المقبولة من وجهة نظر المستفيد الخارجي، كما أكدت عينة الدراسة أن جودة كفاءة الخريجين هي بمستوى متدنٍ ولم تتمتع بالجودة المطلوبة من وجهة نظرهم، وعلى الرغم من أن مسؤولية ذلك ملقاة على عاتق الجامعات إلا إنها ليست الجهة المقصرة دائماً؛ إذ تعود أسباب ذلك إلى بعض العوامل، منها العوامل المؤثرة على الجامعات نفسها.

1-22. دراسة عطية (2019) بعنوان: تصور مقترح لتطوير مؤسسات التعليم الفني بمصر في

ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة:

هدفت هذه الدراسة إلى كيفية الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير مؤسسات التعليم الفني من خلال دراسة تطور مؤسسات التعليم الفني في بعض الدول بجانب دراسة واقع التعليم الفني في مصر، وتستخدم الدراسة المنهج المقارن بمدخله الوصفي التحليلي، من خلال الوصف الشامل للظاهرة وتحليل المعلومات والبيانات المتصلة بموضوع الدراسة في ضوء القوي والعوامل الثقافية، ويتم ذلك من خلال التحليل الثقافي المقارن للمحاور التي تتناولها الدراسة بجوانبها المختلفة، وبناء على ما تقدم يتم وضع تصور مقترح لتطوير مؤسسات التعليم الفني بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ويتمثل مجتمع الدراسة في مديري الإدارات التعليمية ومدارس التعليم الفني. ومن أهم نتائج هذه الدراسة ضرورة الشراكة المجتمعية والتعاون الدولي في هذا المجال من خلال التطور الكمي والكيفي بمؤسسات التعليم الفني في مصر، وعملية استحداث تخصصات في مؤسسات التعليم الفني المصرية، ووجود بعض السلبيات في مؤسسات التعليم الفني وبخاصة فيما يتعلق بتلبية احتياجات سوق العمل، وعدم الربط بين المؤسسات الحكومية وإنتاجية ومؤسسات التعليم الفني، والتأكيد على ربط التعليم الفني باحتياجات سوق العمل، وتزايد المعوقات المرتبطة بمؤسسات التعليم الفني التي تعيق تحقيق الأهداف المرسومة لهذا النوع من التعليم.

1-23. دراسة كركشان وآخرون (2018) بعنوان: دراسة استطلاعية على قرار اندماج وزارتي

التربية والتعليم، والتعليم العالي ومدى فعاليته على مخرجات القطاع التعليمي:

هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير المتوقع من قرار اندماج وزارتي التربية والتعليم، والتعليم العالي، ومدى فعاليته على مخرجات القطاع التعليمي السعودي، واستخدمت الدراسة المنهج الاستطلاعي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الذين على رأس العمل في قطاع 24 التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ مجموعها (130) مفردة، واستُخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها وجود فجوة معلوماتية بين مخرجات التعلم العام ومدخلات التعليم العالي، وكذلك ضعف مخرجات التعليم العام والذاتي، ووجود فروق معنوية بين آراء واتجاهات فئتي البحث (الكادر التدريسي) حول أبعاد تقييم مخرجات التعليم العالي لصالح الكادر التدريسي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة إجابات القيادات الإدارية في التعليم العالي تبعا لمتغير الجنس في محاور جودة الاستشارات العلمية، وجودة المشاريع العلمية، وجودة البحث العلمي.

1-24. دراسة البهنساوي (2018) بعنوان: المواءمة ما بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق

العمل دراسة على عينة من الخريجين بالحضر:

هدفت هذه الدراسة إلى رصد واقع الخريجين كمًا ونوعًا في محاولة لوضع سيناريو لحلول مقترحة لهذه المشكلة، وذلك من خلال عملية تحليل للواقع المرتبط بالمؤسسات التعليمية وسوق العمل وقياس لمخرجات التعليم والمهارات اللازمة لسوق العمل. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وعن طريق أداة الاستبيان، تم تطبيق الدراسة على عينة عمدية قوامها (60) خريجًا من العاملين في القطاعين العام والخاص. وأوضحت نتائج الدراسة تأكيد عينة الدراسة على اهتمام المجتمع المحلي بتمويل المشاريع الجامعية، وتفعيل ملتقى التوظيف في جميع الكليات، والاستفادة من البحث العلمي لخدمة احتياجات المجتمع، ومحدودية الأوعية المعرفية التي يعتمد عليها طلاب الجامعة في تكوينهم المعرفي ليأتي التعليم الشفاهي كمصدر أساسي للمعرفة، ويغيب التعلم الذاتي والتدريب العملي؛ حيث أسهمت التكنولوجيا الحديثة في تطوير طرق التدريس، إلا أنها كشفت عن زيادة العجز المالي العام عن مواجهة المطالب التعليمية للجامعات في ظل التطورات.

1-25. دراسة العبسي (2017) بعنوان: تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في

الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وأرباب العمل ومتخرجي كليات المجتمع، والتعرف إلى نماذج عالمية ناجحة لكليات المجتمع في الدول المتقدمة، وإعداد تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على خمس كليات مجتمع، وطبقت الاستبانة أداةً للدراسة لجمع البيانات على عينة من (333) مشاركاً، ومن أهم نتائج الدراسة وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل، كما أنّ كليات المجتمع لا تحرص على متابعة خريجيها، وهناك ضعف مواكبة مناهجها لسوق العمل، كما أنّ برامج كليات المجتمع لا تتسم بالمرونة لكي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل وتلبيتها.

1-26. دراسة الدلو (2017) بعنوان: إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي

باحثيات سوق العمل في فلسطين:

هدفت هذه الدراسة إلى وضع إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، بالتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة، الذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص عبر استخدام موقع (sample calculation) لحساب العينة؛ أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الأصلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع المعلومات، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة، وبلغت نسبة الاسترداد (90%). وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها، أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدنٍ ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية، الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (95.62%)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم

بعد التخرج، حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (47.57%)، ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، ووجود تفاوت كبير في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، وضعف العلاقة التشابكية والإسهامات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

1-27. دراسة داغر وآخرون (2016) بعنوان: درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن، واقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن، بما يوائم حاجة سوق العمل ووضع الحلول المقترحة للارتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية، بما يتواءم مع حاجة سوق العمل. وتكون مجتمع الدراسة من جميع إداريي مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن البالغ عددهم (34100)، واختير عشوائياً عينة الدراسة البالغة (380) فرداً من إداريي مؤسسات المجتمع المحلي (سوق العمل، للعام 2015/2014). ولتحليل بيانات الدراسة؛ استُخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي والمتعدد، واختبار (LSD) للمقارنة البعدية. وأظهرت نتائج هذه الدراسة الدراسة أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي لكل محور وفق متغير (نوع الوظيفة).

1-28. دراسة عريب وآخرون (2015) بعنوان: التلمذة الصناعية وأثرها في اكتساب الكفايات الأساسية للعامل الماهر:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن دور وأهمية التلمذة الصناعية في إكساب الطالب المهارات الأساسية للعامل الماهر، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات، وتكونت عينة البحث من (100) طالب من مركز التدريب المهني الخرطوم، و(8) من الإداريين والمختصين في المجال المهني، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن البرامج النظرية والعملية في مراكز التدريب المهني لا تواكب سوق العمل، ووجود معوقات تواجه

فترة التلمذة الصناعية في مؤسسات سوق العمل، وأيضًا فترة التدريب بمراكز التدريب المهني تمد الطالب بأساسيات المهارات النظرية والعملية، ولكنه يحتاج لمزيد من التدريب لمواكبة سوق العمل.

1-29. دراسة الشبة وآخرون (2015) بعنوان: أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، والوقوف على أهم الاختلالات التي أدت إلى وجود فجوة بين المخرجات للتعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، والاهتمام بقضية بناء المورد البشري الماهر وتوفيره بمختلف كواده المتخصصة في مقدمة أولويات قضايا التنمية في ليبيا؛ نظرًا لما تتسم به ليبيا من خصوصية، تعود إلى كونها من الدول الغنية، فضلًا عن كونها من الدول قليلة السكان نسبيًا، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تحليل البيانات والتقارير والمنشورات الإحصائية ذات العلاقة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضعف مخرجات التعليم الجامعي النوعية؛ نتيجة لضعف مدخلاته المتمثلة في مرحلة التعليم الثانوي وما شهده من إرباك خلال السنوات الأخيرة، وضعف مخرجات التعليم الجامعي، وضعف محتوى مناهجه الدراسية من الناحية التطبيقية، واقتصار التعليم بشكل كبير على الجانب النظري فقط؛ مما أدى إلى تخريج أعداد كبيرة ذات مستويات تعليمية ضعيفة لا تلبى احتياجات سوق العمل، وزيادة أعداد الباحثين عن العمل بشكل عام، وزيادة نسبة البطالة الذين من ضمنهم العنصر النسائي بشكل خاص، وضعف متطلبات سوق العمل من الناحية الكمية وعدم قدرته على مواكبة أعداد الخريجين في مختلف التخصصات مما زاد من حدة الفجوة، وجمود المشاريع التنموية أو الخدمية أو الاستثمارية التي تستوجب مخرجات التعليم أو التدريب.

1-30. دراسة المهدي، وآخرون (2014) بعنوان: إستراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إستراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مصر، وفي إطار هذه الدراسة العام سعت إلى تعرف الاتجاهات العالمية المعاصرة لربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، واتبعت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة البحث في استمارة تقييم عناصر البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المؤثرة على ربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر (من إعداد الباحثين)، موجهة إلى مجموعة من الأساتذة والقيادات الجامعية من جامعات مصرية حكومية متنوعة، ومن أهم النتائج اتضح أن الوضع الراهن للعلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مصر يعاني من العديد من جوانب القصور والضعف، على الرغم من الاهتمام المتنامي نحو تجسير الفجوة والسعي نحو تكامل مخرجات التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل، كما تتضح أهمية تعظيم عناصر القوة المحددة بوصفها جميعاً لها تأثير كبير على تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مصر.

1-31. دراسة الظالمي وآخرون، (2012) بعنوان: قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل: دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط:

هدفت الدراسة قياس مستوى جودة مخرجات التعليم العالي لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، حيث صممت استبانة بثمانية محاور أساسية تمثل أهم مخرجات الجامعة العراقية، وكانت عينة الدراسة مكونة من فئتين؛ الفئة الأولى من داخل الجامعة، المتمثلة في هيئة التدريس لبعض الكليات في جامعات الفرات الأوسط، أما الفئة الثانية فهي من خارج الجامعة، وهم مديرو ومسؤولو معظم مؤسسات سوق الشغل في منطقة الفرات الأوسط، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج العينة. أما عن النتيجة التي تم التوصل إليها، وبخاصة فيما يخص جودة الخريجين، فقد أكدت كل من فئتي العينة أن جودة المستوى النوعي للخريجين - التي تعد الأكثر أهمية في مخرجات مؤسسات التعليم العالي - هي بمستوى متدني، ورغم أن مسؤولية ذلك ملقاة على عاتق الجامعات، إلا أنها ليست الجهة المقصرة دائماً؛ إذ تعود أسباب ذلك إلى بعض العوامل المؤثرة على قرارات هيئة التدريس في الجامعات، وبعضه الآخر يعود إلى التدخل في قرارات الجامعة وتوجهاتها.

2- الدراسات الأجنبية:

1-2. دراسة (Nakhleh 2022) بعنوان: العلاقة بين كفاءات خريجي الجامعات التعليم واحتياجات سوق العمل الفلسطيني:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين كفاءات كل من خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات سوق العمل المحلي الحاصلين على درجة البكالوريوس، الذين تخرجوا من الجامعات المحلية ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي لمدة 6 أشهر من تاريخ التعيين، وقد بلغ عددهم (21.600) من الخريجين والخريجات. أما بالنسبة لأصحاب العمل، فقد كان الرؤساء المباشرين لمجتمع الدراسة ذوو العلاقة بالخريجين في كافة مؤسسات سوق العمل في محافظات الشمال من فلسطين (العدد = 21.000)، بالإضافة إلى مديري وحدات الجودة في الجامعات المحلية في الضفة الغربية (11 جامعة) وهيئة الاعتماد وضمان الجودة الفلسطينية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ومن أبرز النتائج وجد أن مستوى الملاءمة من كفاءات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات العمالة كان السوق من منظور الخريجين مرتفعاً جداً، بمتوسط مقياس إجمالي يسجل ما يعادل 4.42، في حين إن مستوى ملاءمة كفاءات الجامعة الخريجين لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل عالية بمقياس إجمالي بدرجة تساوي 3.66. وأكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول ملاءمة كفاءات خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل إلى النتيجة الإجمالية للمجالات (الكفاءات التنظيمية، المتخصصة والكفاءات الفنية) من وجهة نظر الخريجين، مع الإشارة إلى المتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، والتخصص).

2-2. دراسة (Velasco2021) بعنوان: ربط عدم توافق خريجي الجامعات مع سوق العمل-إسبانيا:

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين أوجه القصور في تلك المنشورات من خلال التركيز على سوق العمل الإسباني لخريجي الجامعات الجدد على وجه الخصوص، كما هدفت هذه الدراسة إلى تنقل العمالة الخارجية في وقت مبكر من مراحل الحياة العملية للخريجين. في هذا العمل، استخدم التقييم

الذاتي لعينة من 30379 خريجًا جامعيًا إسبانيًا من دفعة 2010، شملهم الاستطلاع بعد أربع سنوات من التخرج.

من أهم النتائج القدرة على تحديد حالة مطابقة خريجي الجامعات مع سوق العمل بعد 4 سنوات من التخرج. وبناءً على التقييمات، وجدت احتمالية أكبر لعدم التطابق الأفقي بين خريجي الكيمياء والرياضيات والفيزياء وعلوم الصيدلة واللغات والأدب. بينما خريجو الطب فقط هم من يزيدون من احتمالية أن يكونوا على توافق مع وظائفهم. وقد يُفترض أن عدم التطابق الأفقي هو الأرجح بين هؤلاء الخريجين في حقول الدرجات التي توفر المزيد من المهارات العامة، وأقل احتمالية بين أولئك الذين ينتمون إلى حقول الدرجة التي توفر المزيد من الفرص. كما أن وجود درجات أخرى مثل: دراسات الأعمال، ودراسات الإدارة والاقتصاد تزيد من احتمال عدم التطابق عموديًا (متعلم أكثر من اللازم). وعدم التطابق العمودي يحافظ على الأقل، على بعض المواصفات رأس المال البشري المكتسب من خلال المؤهلات التعليمية الرسمية. ومع ذلك، فإن بعض العمال الحاصلين على درجات علمية في علاقات العمل والمناصب والعمل الاجتماعي في مناصب غير خريجين ومجالات دراسية لا علاقة لها بدراساتهم. ويظهر البحث أيضًا أن الخريجين في حقول العلوم الصحية والهندسة / العمارة تزيد من احتمالية تحقيق التعليم -تطابق الوظيفة بعد التنقل الخارجي للوظيفة.

2-3. دراسة (Almesad 2021) بعنوان: درجة ملاءمة الخريجين للكلية والمعاهد التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لمتطلبات سوق العمل في الكويت من وجهة نظر أصحاب العمل:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الملاءمة لخريجي كليات ومعاهد هيئة التعليم التطبيقي والتدريب ومتطلبات سوق العمل في دولة الكويت من وجهة نظر أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص. وتكونت عينة الدراسة من (8102) جهة عمل. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ملاءمة خريجي كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي وكان التدريب ومتطلبات سوق العمل في دولة الكويت معتدلاً. وكشفت النتائج أيضًا أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الملاءمة لخريجي الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والمعاهد بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لصالح الموظفين.

وتم العثور على فروق حسب منظمة التخرج لدى صاحب العمل لصالح خريجي الهيئة. إلى جانب ذلك، تم العثور على فروق في كلا قطاعي العمل لصالح قطاع العمل العام. وأظهرت النتائج الحاجة الملحة لتطوير برامج التعليم والتدريب التطبيقي والعالي لتكون قادرة على إنتاج الكوادر البشرية المتوافقة مع سوق العمل ومتطلباته والمستمرة التغييرات بسبب الفجوة الكبيرة بينهما. كما أوضحت نتائج الدراسة مدى ملاءمة خريجي كليات ومعاهد هيئة التعليم التطبيقي والتدريب ومتطلبات سوق العمل في دولة الكويت كانت معتدل. بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسيلة الحسابية للملاءمة مستوى الخريجين لصالح الموظفين، وكانت منظمة تخرج صاحب العمل لصالح خريجي الهيئة.

2-4. دراسة (Ma'dan 2020) بعنوان: إستراتيجيات لتحسين توظيف الخريجين: نظرة عامة من صانعي السياسات الجامعية الماليزية:

هدفت هذه الدراسة لتحديد تركيز وإستراتيجيات الجامعات الحكومية لتعزيز مستوى كفاءة الخريجين، بالإضافة إلى التحديات الرئيسة التي يواجهونها. بالإضافة إلى ذلك، التعاون بين المؤسسات التعليمية والصناعة ضرورية للغاية لتطوير التدريس والتعلم. على الرغم من وجود جامعات تشارك فيها الصناعة في تصميم المناهج والمناهج الدراسية المشتركة للتدريس والتعلم، إلى أي مدى يتم استقبال هذه المدخلات بشكل جيد. استخدمت هذه الدراسة المنهج الاستكشافي، حيث تم اختيار ثماني جامعات لتمثيل 20 جامعة حكومية في ماليزيا لجمع البيانات لهذه الدراسة. واختيار هذه الجامعات كان يعتمد على أعلى وأدنى نسبة من الخريجين القابلة للتوظيف بحسب إحصاءات التعليم العالي 2017.

وكانت أبرز النتائج أن عملية التطوير على المستوى المؤسسي يتضمن المستوى الهيكلي والمعايير وتطوير البرامج وإنجاز الطلاب الذي سيؤثر على جميع الأطراف في مستوى المؤسسة (المحاضرين، الطلاب، الجامعة)، وكذلك تعزيز القدرة التنافسية للجامعة. ولذلك فإن الجانب المهم في المستوى الجامعي هو صقل المواهب في تنمية صفات توظيف الخريجين من خلال الإصلاحات المؤسسية، بما في ذلك برامج التعليم والتعلم، وبرامج التطوير للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، فضلا عن المرافق المناسبة لفاعلية تنفيذ البرامج على المستوى الجامعي.

2-5. دراسة (Al Taweel, 2020) بعنوان: أثر مخرجات التعليم العالي على متطلبات سوق العمل في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل محددات التعليم في تحقيق أهداف الرؤية (2030)، وذلك من خلال التركيز على متطلبات سوق العمل ومدى ملاءمته لمخرجات التعليم العالي في الجامعات السعودية. كما هدفت إلى وضع المقترحات للإسهام في أهداف الرؤية التربوية لتطوير التعليم الذي يحفز التغيير الإيجابي، من خلال بناء الموارد البشرية المؤهلة لتلبية متطلبات سوق العمل. كما تقوم الدراسة بطريقة المعادلة الهيكلية إلى تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة ذات الجودة العالية لمخرجات التعليم على متغيرات العاملين ومتطلبات سوق العمل، موضحاً بالتحصيل العلمي والمؤهل، وجودة البرامج المقدمة، وتطوير الدورات، وفرص التواصل والتعاون مع سوق العمل، وتنوع التخصصات العلمية، والتدريب. حيث تم إجراء استبيان إلكتروني أرسل إلى (26) جامعة سعودية، تبلور منها (24) استبياناً قابلاً للاستخدام. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل البيانات الاستكشافية والتأكيدية، بحيث يشير إلى أن هناك إجماعاً عاماً على أن متطلبات سوق العمل والنواتج عامل أساسي في تحقيق جودة التعليم العالي. ومن أبرز النتائج أن التحصيل العلمي والمؤهل، وجودة البرامج المقدمة، وتطوير المقررات، وفرص التواصل والتعاون مع سوق العمل، وتنوع التخصصات العلمية، والتدريب، تؤدي دوراً في تحسين جودة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وأن تأهيل طلبة الدراسات العليا له علاقة إيجابية بمتطلبات سوق العمل، ويدعم تحليل المعادلات الهيكلية مع مؤشرات التكيف الهيكلي والنتيجة الإجمالية، استناداً إلى التوازنات في تحليلات نتائج البرامج التدريبية، والتحصيل العلمي والمؤهل، وجودة البرامج المقدمة، وتطوير المقررات الدراسية، وفرص التواصل والتفاعل. التعاون مع سوق العمل، وتنوع التخصصات العلمية.

2-6. دراسة (K. Mobarak 2019) بعنوان: تأملات الخريجين العاملين في ملاءمة مهاراتهم ومعارفهم الجاهزية للعمل:

هدفت هذه الدراسة في جنوب أفريقيا إلى استكشاف آراء الخريجين العاملين فيما يتعلق باستعدادهم لمكان العمل عند التوظيف. وكان الهدف الأساسي هو تحديد ما إذا كانت مؤسسات التعليم العالي في جنوب إفريقيا تقوم بإنتاج الخريجين الذين يعدون جديرين وقادرين من قبل قطاع التوظيف.

واسترشدت الدراسة بالنظريات الثلاث الآتية: أخلاقية العمل؛ واقتصاديات الثقة والمعلومات؛ والاختيار المعاكس. وتوضح هذه النظريات أهمية المسؤولية الشاملة لأصحاب المصلحة والمساءلة لتطوير خريجين جاهزين لمكان العمل. ويتألف المجتمع من المشاركين الذين تم توظيفهم من الخريجين الذين تخرجوا بين الفترة من يناير 2010 إلى مارس 2017. وكان الحد الأدنى لمدة التوظيف 6 أشهر حتى يتمكن المشاركون من تقديم تعليقات مستنيرة. وقد تم استلام مجموعة من تسع وعشرين إجابة، منها أربعة وعشرون استبياناً مكتملاً للدراسة، عن طريق استبيان يتم إدارته عبر رابط جوجل. ومن أبرز نتائج الدراسة وجد أن الخريجين بشكل عام لم يشعروا بالاستعداد الكافي لمكان العمل، كما يلخص المقال إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من الجهد بشكل كبير لمواءمة التعليم العالي للمناهج الدراسية وإستراتيجيات التدريس والتعلم مع متطلبات سوق العمل. كما أنّ أحد الشواغل المهمة التي يجب معالجتها هو أن الأكاديميين يجب أن يتحملوا المسؤولية عن تدميتهم الخاصة في جعل تعليمهم وتعلمهم وثيق الصلة باحتياجات أسواق العمل والإعداد المناسب للخريجين، الذين سيتعين عليهم المشاركة ببيئة عمل مرنة. وحاجة أصحاب العمل للمشاركة بشكل استباقي أكثر مع قطاع التعليم العالي مع فيما يتعلق بصياغة المناهج، سيساعد على ضمان إخراج الخريجين من التعليم العالي المؤسسات التي تلبى متطلبات سوق العمل. ويمكن تحقيق هذا جزئياً من خلال التعاون بين مطوري المناهج في مؤسسات التعليم العالي وذوي الصلة من أطراف قطاع سوق العمل.

2-7. دراسة (Trunina and Khovrak, 2019) بعنوان: مواءمة مصالح أصحاب العمل

ومؤسسات التعليم العالي كأساس للتنمية الإقليمية المستدامة في أوكرانيا: هدفت هذه الورقة إلى اقتراح نموذج لتعزيز التنسيق والتعاون بين أصحاب سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي في أوكرانيا، وذلك لتحقيق أهداف التنمية الإقليمية المستدامة. منهجية البحث: التحليل والتوليف (لتحديد الجوانب النظرية والعملية لضمان جودة العملية التعليمية)؛ استبيان الخبراء (لتحديد أكثر أشكال التفاعل فاعلية بين قطاع الأعمال والجامعات)؛ التلخيص المنطقي (للتلخيص والاستنتاج النظري)؛ الرسومات (لتصور نموذج تقديم الخدمات التعليمية على أساس تنسيق مصالح أصحاب العمل ومؤسسات التعليم العالي). حيث كان مجتمع الدراسة يتكون من الأكاديميين ورجال الأعمال أظهرت نتائج الدراسة أن النموذج المقترح يساعد على إظهار التعاون

بين الجامعات والشركات، تكوين كفاءات ومختصين كأساس لضمان جاذبيتهم في سوق العمل، تكوين إدارة فعالة للأنشطة التعليمية على أساس منهجي، ويحسن جودة التعليم، ويسهم في التنمية الإقليمية المستدامة.

2-8. دراسة (Berse, 2018) بعنوان: مواءمة التعليم العالي على المستوى الإقليمي: حالة الآسيان والفلبين:

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض الآليات الرئيسية التي أنشأتها رابطة أمم جنوب شرق آسيا لتعزيز التنسيق فيما بينها، والتحديات التي تؤثر على التنسيق الإقليمي للتعليم العالي في دول الآسيان. وتم دراسة تجربة الفلبين فيما يتعلق بضمان الجودة للمخرجات التعليمية، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب. وأظهرت النتائج أنه في حين أظهرت الحكومة استجابة كافية لالتزاماتها الإقليمية من خلال التشريعات والإصدارات الإدارية، إلا أنها بحاجة إلى بذل المزيد من الجهد لإظهار التزامها، وضمان مشاركة جميع مؤسسات التعليم العالي في عملية تحقيق جودة مخرجاتها التعليمية.

2-9. دراسة (Anastasiu Livia et al, 2017) بعنوان: كيفية مواءمة مناهج الجامعة مع متطلبات السوق من خلال تطوير مهارات التوظيف في قطاع الهندسة المدنية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أسباب انتشار البطالة بين خريجين الجامعات التقنية في رومانيا، وأسباب عدم التوازن بين توقعات أصحاب العمل فيما يتعلق بمهارات الخريجين وما يحصلون عليه حقا من المدرسة. وتم اقتراح نظام وحدة نمطية متعدد التخصصات، حيث يقوم المرشدون القادمون من الشركات المشاركة في تدريس دورات وتطبيقات طوعية أو اختيارية في المجالات التي لديهم خبرة فيها لتطوير مهارات طلاب تخصص الهندسة المدنية في الجامعة التقنية ، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاستبانة أداة للدراسة. وكان مجتمع الدراسة طلاب كلية الهندسة المدنية في جامعة Cluj-Napoca Romania ، حيث تم اختيار (120) طالبا كعينة مستهدفة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها، أن هناك حاجة للتعاون بين الجامعات وبيئة العمال؛ من أجل مواءمة التدريس الجامعي مع احتياجات سوق العمل، وأن يقدم

موظفو الجامعة المعرفة والنتائج العلمية التي قد تساعد الشركات في استخدام مواد وتقنيات جديدة لتحقيق التنمية المستدامة.

2-10. دراسة (Madgali and Taylor, 2015) بعنوان: مواءمة أنظمة التعليم واحتياجات

سوق العمل المحلي في دول مجلس التعاون الخليجي، الحاجة إلى إستراتيجيات شاملة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الأنظمة التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي، واحتياجات سوق العمل، والفرص والتحديات التي تواجه دول مجلس التعاون الخليجي، وفحص العلاقة بين جودة التعليم العالي والتنمية الاقتصادية، وعرض الأنظمة والسياسات التعليمية الفعالة في كل من المملكة المتحدة وألمانيا، وتقديم إرشادات حول كيفية تطبيق هذه الخبرة في دول مجلس التعاون الخليجي؛ من أجل مواءمة الأنظمة التعليمية مع احتياجات سوق العمل. توصلت الدراسة لنتائج منها، زيادة التركيز على تنمية المهارات ضمن برامج الدرجات العلمية، وزيادة نطاق البرامج المهنية، وزيادة إشراك أصحاب العمل والهيئات الخارجية في تطوير البرامج والمناهج الدراسية، والتركيز على تطوير التعليم مدى الحياة، وإنشاء هيكل وهيئات تنظيمية جديدة لضمان الجودة والتطوير، والسعي للحصول على مؤهلات جديدة في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة.

2-11. دراسة (Cleary and Noy, 2014) بعنوان: إطار عمل لمواءمة سوق العمل في

التعليم العالي: الدروس والتوجهات المستقبلية في تطوير الوظائف الإستراتيجيات الموجهة:

هدفت هذه الدراسة لعمل مقترح لمواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، والتعريف بمؤسسات التعليم العالي، وجودة خريجي التعليم العالي، ومفهوم مواءمة متطلبات سوق العمل والأنشطة والعمليات اللازمة لتحقيق النتائج الواجب توافرها في خريجي التعليم العالي ليتوافقوا مع متطلبات سوق العمل. وتوصلت الدراسة لنتائج منها: أنه يوجد العديد من المقاييس لتحديد الشواغر الوظيفية ومدى مواءمة مهارات الخريجين لهذه الشواغر، وتعد مقاييس النتائج المتعددة ضرورية لتقييم مواءمة سوق العمل، وتختلف مقاييس وأهداف مواءمة سوق العمل بشكل كبير وتعكس توازن المصالح بين أصحاب سوق العمل.

ثانياً: مناقشة الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن البيئات التي أجريت فيها تنوعت ما بين عربية وأجنبية، وهكذا تنوعت المنظمات التي طبقت عليها الدراسة من: (مدارس ثانوية صناعية، مراكز ومعاهد التدريب المهني الحكومية، كليات تقنية، جامعات، مؤسسات عامة وخاصة، وشركات)، واتفقت الدراسة الحالية من حيث القطاع الذي طبقت فيه، وهو القطاع المتمثل بالمستفيد الخارجي (سوق العمل)، مع دراسة كل من: (فيزان، 2022)، و(نور الدين، 2020)، و(العندس، 2020)، و(عبابنة، 2020)، و(سويجاكي وكمال الدين، 2020)، و(المرزوقي، 2020)، و(أبو شعفة، وامسلم، 2019)، و(الفرحاتي، وآخرون، 2018)، و(داغر، وآخرون، 2016)، و(الحسن، 2016)، إلا أن الدراسة الحالية أجريت في محافظة حضرموت بالجمهورية اليمنية. وأيضاً اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزهما على دراسة العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، كما هدفت إلى دراسة الأبعاد التي يمكن من خلالها تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم النفطي ومتطلبات سوق العمل.

وتناولت الدراسة الحالية أيضاً أربعة أبعاد مفصلة (توافق مخرجات التخصصات النفطية) وهي: (مهارات التعلم والإبداع، مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، مهارات الحياة والمهنة، مهارات التدريب) فقط، وهناك بعض من الدراسات السابقة التي تناولت جزءاً من هذه الأبعاد، كدراسة كل من: (فيزان، 2022)، و(عبدالمنعم، 2020)، و(العندس، 2020)، و(عمارة، 2020)، و(المرزوقي، 2020)، و(الموشكي، وبن محي الدين، 2020)، و(عبدالرحمن، 2019)، و(مليجي، وآخرون، 2019)، و(سعيد، وراضي، 2017)، و(الفرحاتي، وآخرون، 2013)، و(Ridzwan, et al.2017)

والتقت معظم الدراسات السابقة مع بعضها بخصوص وجود فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، حيث أكدت دراسة: (عرديب، وإبراهيم، 2015)، عدم توافق البرامج التدريبية والبرامج النظرية والعملية في مؤسسات التعليم المتاحة لاحتياجات سوق العمل، التي أكدت ضعف قدرة التكوين المهني على تلبية (احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية)، فيما ذهبت دراسة كل من: (عبابنة، 2020)، و(العيسي، 2017)، إلى تأكيد ضعف العلاقة التبادلية بين الطرفين، التي أكدت ضعف التنسيق والتعاون بين معاهد التعليم الفني والتدريب المهني

ومؤسسات سوق العمل، وضرورة تصميم البرامج التدريبية في معاهد التعليم الفني والتدريب المهني وفقا لاحتياجات سوق العمل.

وتعد الدراسة الحالية من الدراسات النادرة في البيئة (الحضرمية) واليمنية حول موضوع التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية وبين القطاع الخاص والعام، ومن ثمَّ فإنَّ الدراسة الحالية تعد مكملة للدراسات السابقة، كما تعد إضافة مهمة في باب التعرف إلى معايير توافق مخرجات التخصصات النفطية؛ من أجل تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، وتضييق الفجوة، وإيجاد التكامل بين خريجي التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل.

ثالثاً: جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

من المؤكد أن الدراسة الحالية استفادت مما سبقها من دراسات، حيث عملت على توظيف الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة ما يأتي:

1- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بـ"مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

2- وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.

3- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج الملائم لهذه الدراسة، وفي اختيار أدوات الدراسة المناسبة لهذه الدراسة، وفي إثراء الجانب النظري، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

4- وكذا استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة (الاستبانة) في جمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، وفي كيفية عرض وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة، وأيضاً مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

رابعًا: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- 1) اختلفت الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة من حيث زمان إجرائها.
- 2) اختلفت بيئة الدراسة الحالية (المحلية) عن بيئة الدراسات السابقة.
- 3) تعد الدراسة الأولى - على حد علم الباحث - التي تدرس موضوع توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت، وكذا من حيث مجتمع الدراسة الذي يمثل جميع المؤسسات والشركات العامة والخاصة العاملة في الجانب النفطي في محافظة حضرموت باليمن، مما يجعل من الدراسة الحالية بداية لتعزيز الجهود البحثية في مجال التوافق بين مخرجات التعليم النفطي وبين القطاع الخاص والعام.
- 4) تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تركيزها على دراسة النواحي المهارية التي من المفترض أن يكتسبها الخريج حتى يلبي المتطلبات الوظيفية في سوق العمل، وهذا لا نجده في الدراسات السابقة، وإن كان قد أشير إليها بشكل عام في دراسة (فيزان 2022).
- 5) اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في سعيها إلى قياس مستوى التوافق النوعي والكمي بين مخرجات التعليم النفطي ومتطلبات سوق العمل، في حين إن معظم الدراسات السابقة تطرقت إلى دراسات مستوى التوافق الكمي بين مخرجات التخصصات النفطية ومتطلبات سوق العمل، وإلى دراسة السياسات والبرامج المعتمدة في التشغيل وسياسات التعليم النفطي.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: مخرجات التعلم

المبحث الثاني: سوق العمل

المبحث الثالث: مخرجات التخصصات النفطية وسوق

العمل

المبحث الأول: مخرجات التعليم

في هذا المبحث سيتم تناول تعريفات مختلفة لمخرجات التعليم العالي، وشرحًا مفصلاً لمفهوم نظام التعليم العالي، ومكونات نظام العملية التعليمية من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، والتطرق إلى أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية من حيث المستوى النوعي للخريجين والبرامج التدريبية وغيرها من العناصر، إضافةً إلى خصائص مخرجات التعليم العالي والمؤهلات المطلوبة لهذه المخرجات لربطها بسوق العمل.

أولاً: مفهوم مخرجات التعليم العالي:

المخرجات التعليمية هي: الناتج النهائي لعملية التعلم الذي يظهر على المتعلم، التي ترغب المؤسسة أن تحققها من خلال أنشطة تعليمية محددة ومعرفة، وكذلك أساليب تقييم تقيس مدى تحقق هذه النتائج (البدوي، 2010، ص:3).

وقد أظهرت دراسة بعض الأدبيات في مجال مخرجات التعلم، عددًا من التعريفات المماثلة، ونقدّم فيما يأتي أمثلة لهذه التعريفات: (كينيدي، 2012، ص: 26-27)

1. مخرجات التعلم هي المتوقع من الطالب أن يكون قادرًا على القيام به نتيجة لنشاط تعليمي.
2. مخرجات التعلم هي التطبيق العملي لما سوف يعرفه المتعلم أو ما سيكون قادرًا على القيام به نتيجة لنشاط تعليمي، وعادة ما يتم التعبير عن المخرجات من خلال المعارف والمهارات والقيم.
3. مخرجات التعلم هي وصف صريح لما يجب على المتعلم أن يعرفه ويفهمه، ويكون قادرًا على القيام به كنتيجة للتعلم.
4. مخرجات التعلم هي المتوقع من المتعلم أن يعرفه ويفهمه، أو يكون قادرًا على إظهاره بعد الانتهاء من عملية تعلم.
5. مخرجات التعلم هي وصف صريح لما نريد من طلابنا أن يعرفوه ويفهموه، أو يكونوا قادرين على القيام به؛ نتيجة لإكمال مقرراتنا الدراسية.

6. مخرج التعلّم هو المتوقّع من المتعلّم معرفته وفهمه ما سوف يكون قادرًا على القيام به في نهاية فترة من التعلّم، وكيف يجب أن يتمّ إظهار ذلك التعلّم.

7. مخرجات التعلّم وصف لما سوف يستطيع الطلاب إظهاره من معارف ومهارات وميول عند إكمال برنامج (Q uality Enhancement Committee, Texas University, URL 5) وفي تقرير كتبه ستيفن آدم (Adam,2004) حول اتفاقية بولونيا في ندوة عقدت في إندبره في عام 2004، تمّ تعريف مخرج التعلّم على النحو الآتي:

إنّ مخرج التعلّم هو المتوقّع من الطالب/المتعلم أن يكون قادرًا على القيام به في نهاية وحدة /مقرّر أو تأهيل ويعد من اللبّات الأساسية الضرورية من أجل شفافية نظم التعليم العالي والمؤهلات. وكذلك فإن مخرجات التعلّم مهمّة من أجل الاعتراف بالشهادات ... ومن ثمّ فإنّ السؤال الرئيس المطلوب من الطالب أو الخريج لن يكون ما الذي قمت به للحصول على الشهادة؟ بل ما الذي يمكنك أن تفعل الآن وقد حصلت على شهادتك؟، وهذا النهج وثيق الصلة بسوق العمل وهو بالتأكيد أكثر مرونة إذا ما أخذت في الاعتبار قضايا التعلّم المستمرّ مدى الحياة، وطرق التعلّم غير التقليدية، والصور الأخرى من التجارب التعليمية غير الرسمية (Council of Europe,200 (كينيدي، 2012، ص: 26-27)

ويعرف الباحث مخرجات التعليم العالي بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب/ المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة.

كما يرى الباحث أن التركيز على ارتباط المنهج التعليمي والبرامج التعليمية بما يجب أن يكتسبه الطالب من قدرات ومهارات، قد يكون سببًا رئيسًا في تقليل الفجوة وتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

ثانيًا: مفهوم نظام التعليم العالي:

ومما لا شك فيه أن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسة لا يبنى بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضًا، ولأن مخرجات التعليم العالي هي محل دراستنا في هذا البحث؛ فإن جودة مخرجات العملية التعليمية يمكن وصفها

بأنها الإستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، ويبرز ذلك من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة، وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقاً لتوجهها وفلسفتها (Ross, 2015,p37).

ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاتها فضلاً عن دور العمليات في ذلك، ولذا فإن على أي منظمة -مهما كانت طبيعة نشاطها- توفير بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لا بُدَّ من توافرها؛ لكي يتم تحويلها إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات،

أما في النظام التعليمي فلا شك أن خصوصية النظام تؤدي دوراً أساسياً في تحديد المدخلات مما ينعكس حتماً على طبيعة المخرجات أيضاً، وأن النظام التعليمي يجب أن يتحكم في مدخلاته على ضوء المخرجات التي يهدف إلى تحقيقها؛ لكونها تؤثر تأثيراً مباشراً في مستوى كفاءتها، كما أنّ عملية المعالجة ومستوى كفاءتها قد يؤدي إلى حدوث تغير سلبي أو إيجابي في جودة تلك المخرجات..(Ross, 2015,p37)

ثالثاً: مكونات نظام العملية التعليمية:

في ذات السياق يتم استعراض بشكل تفصيلي مكونات نظام العملية التعليمية ومخرجاتها لمؤسسات التعليم العالي، مع التركيز على أهمية أن تكون هناك رؤية واضحة ومستتيرة لعناصر المدخلات والعمليات والمخرجات الخاصة بهذا النظام، لتعكس مدى توافر هذه المدخلات في أي عملية تعليمية لضمان جودتها وجودت مخرجاتها التعليمية. (كينيدي، 2012، ص: 26-27)

1) المدخلات التعليمية:

يجب أن يتمتع النظام التعليمي من حيث المدخلات بتوفر البيئة التحتية المناسبة لبيئة تعليمية تخدم الطالب، وتساعد الهيئة التدريسية على القيام بدورها الطبيعي، ويتمثل ذلك في التجهيزات والتقنيات ومصادر التعلم واللوائح والأنظمة التي تحكم وتضبط العملية الإدارية التشغيلية، والأهم

من ذلك تعدد مصادر التمويل لمساعدة المؤسسة التعليمية على إنجاز برامجها وخططها الإستراتيجية (الظالمي، 2012، ص6).

وتعد نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس أحد المعايير الرئيسية في جودة مدخلات العملية التعليمية، ومن الملاحظة أن العلوم الطبية والطبيعية تتمتع بأقل النسب، مما يتيح لتعليمًا أكثر كثافة، إلا أن العلوم الاجتماعية والإنسانية في الغالب تبتعد عن المعايير المقبولة دوليًا، وقد يكون هناك اختلاف بين الجامعات الخاصة والحكومية من حيث نسب الطلبة إلى هيئة التدريس (مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر والبنك دولي، 2010، ص30)

ومن خلال الدراسة والمتابعة تبين لدينا أن هناك تفاوتًا كبيرًا بين الجامعات والكليات الأكاديمية، من حيث عناصر مدخلات العملية التعليمية والمتعلقة بالتجهيزات والقدرات المادية والتقنيات واللوائح والأنظمة وأعداد الطلبة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بجودة المدخلات التعليمية، مما ينعكس سلبيًا على مخرجات العملية التعليمية التي تهدف إلى إنتاج خريج يتمتع بخبرات ومهارات وقدرات معرفية وذهنية وسلوكية وعملية، تمكنه من التوافق مع سوق العمل.

2) العمليات التعليمية:

وتتمثل في عمليات التعليم والتعلم والبرامج والمناهج والعمليات الإدارية والتنظيمية والأنشطة العلمية بالجامعات، ويمكن وصف التعليم الجامعي بأنه يستند في بعض الأحيان إلى مناهج ضيقة النطاق وجامدة وموغلة في القدم، ومرتبطة بوجهة نظر وحيدة يقدمها المحاضر الذي تشكل ذاكرته محتوى البرنامج الذي يتخذ أساسًا للتقييم، ويهيمن التركيز على حفه المحتوى على تنمية التفكير الناقد ومهارات التحليل، ويعتمد التقييم في التعليم العالي عامة على استرجاع المحتوى بدلًا من البرهنة على ارتفاع مستوى مهارات التفكير (القرعاوي، 2022، ص31).

وفي ظل الانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي السريع والانفتاح فكريًا واجتماعيًا ومعرفيًا وظهور حاجات جديدة لقطاعات بشرية واسعة أهمها فهم شديد للمعرفة، ورغبة عارمة لفهم الكون وكشف المجهول فيه؛ أصبحت الجامعة مطالبة بنشر التعليم والتكنولوجيا على نطاق أوسع وإعداد عدد أكبر من المتخصصين في مختلف أنواع التكنولوجيا المتقدمة استجابة لجملة من التحديات التي تواجهها، التي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه، ما يعني أن العمليات التعليمية استجابت بشكل أو بآخر إلى تطوير العمليات التعليمية لتتلاءم مع بروز التكتلات

الاقتصادية وظاهرة العولمة، ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي، إضافةً إلى المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية، وعليه أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على تجويد وتطوير العمليات التعليمية للاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات واستحداث التخصصات الجديدة التي تتناسب ومتطلبات العصر، مع الحرص على تخريج موارد بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر الحالي (Al Taweel,2020,p16)

وعليه، يرى الباحث أن العمليات التعليمية تؤدي دوراً رئيساً في تجويد المخرجات التعليمية، وذلك بالاهتمام بتطوير البرامج، وإعادة هيكلتها وتحديث المناهج وآليات تقييمها، ونظم العمليات الإدارية والأنشطة العلمية، في إطار رؤية مستقبلية تتلاءم والاحتياجات المجتمعية

3) المخرجات التعليمية:

أشارت الدراسات إلى أن التعليم العالي متميز من جانب زيادة عدد الملتحقين نتيجة للزيادة السريعة في عدد خريجي الثانوية العامة، ومن الملاحظ أن هناك زيادةً كبيرةً في أعداد الطلبة الخريجين والملتحقين والجدد، وهذا يشير إلى حدٍ ما إلى التوجه نحو الاهتمام بالكم على حساب الكيف واتباع إستراتيجية النمو الكمي، التي تؤثر سلباً على نوعية التعليم وجودته، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الداخلية وارتفاع نسبة الهدر، وقد يؤدي مستقبلاً إلى تضخم أعداد الخريجين في التخصصات المختلفة وغير المطلوبة، وعدم استيعاب السوق المحلي لها لقلة كفاءتها المهنية والمعرفية، وتشير الدراسات إلى أن مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعد أكبر تحديات التعليم العالي لانعكاساتها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى تحقيق مستهدفات التنمية، ولذلك فإن عدم تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل يعد إهداراً للطاقات البشرية واستنزاف للموارد وضعف جدوى الاستثمار في التنمية البشرية، التي تنعكس آثارها على التنمية الشاملة (مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر والبنك دولي، 2010، ص32)

وكذلك فإن مخرجات التعليم العالي تعد المقياس الأساس لجودة المؤسسة التعليمية، أو رداءتها، وفقدان التوائم بين تلك المخرجات، ومتطلبات سوق العمل ينجم عنه مؤشران خطيران هما:

(a) بقاء عدد كبير من الخريجين دون عمل.

(b) الاستعانة بالعمالة الوافدة لسد حاجات سوق العمل. (Ross, 2015,p37).

وهذان المحذوران من أخطر الأنواع وأشدّها فتكًا بالمجتمع، فالأول يتمثل في البطالة والفراغ، والثاني في خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع (أمعزيق وآخرون، 2019، ص 13).

ولذلك فإن تجويد مخرجات التعليم العالي يأتي بتجويد المدخلات وضبط وتطوير العملية التعليمية لإنتاج مخرجات تعليمية تتناسب والمستجدات العصرية.

أ. عناصر مخرجات النظام التعليمي:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حد كبير بوصفها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ أن مخرجات العملية التعليمية تتسع أطرها وفقًا لمتطلبات البيئة الخارجية سريعة التغير؛ مما جعلها أكثر تنوعًا وشمولية، ويعرض الجدول (1-2) أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية (القرعاوي، 2022،

ص 33) جدول (1-2): عناصر مخرجات العملية التعليميه

رقم	عناصر مخرجات العملية التعليمية	رقم	عناصر مخرجات العملية التعليمية
1	التبادل الثقافي	11	المشاريع العلمية
2	التأليف والترجمة للكتب	12	العقود البحثية
3	البحث العلمي	13	الاستشارات العلمية
4	براءات الاختراع	14	المعارض الفنية والعلمية
5	الجوائز العلمية العربية والعالمية	15	البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع
6	المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة	16	الترقّيات العلمية
7	المنح البحثية والزمالات الدراسية	17	المستوى النوعي للخريجين
8	المؤتمرات والندوات وورش العمل المنعقدة داخل المؤسسة	18	نسبة الخريجين الحاصلين على العمل
9	الجان العلمية لمؤسسات الدولة	19	المجلات الثقافية
10	سمعة المؤسسة ورضا المستفيد		

المصدر: الحاج وآخرون (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية: أعضاء الاتحاد: عمان، ص3.

إن تنوع عناصر مخرجات العملية التعليمية يمكن أن يتوقف إلى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهدافا لمؤسسات التعليمية، مع الأخذ في الحسبان ظروف ومتطلبات البيئة المحيطة، ناهيك عن فاعلية تلك المؤسسات وكفاءتها، مما يجعل المؤسسات التعليمية تتبنى بعضًا من أنواع المخرجات دون غيرها، ولأن دراستنا هذه تركز على المخرجات التي نعتقد بأنها الأكثر أهمية في بيئتنا ووفقًا لظروفها الحالية؛ فقد جاء التركيز على ثمانية أنواع من المخرجات التي قد تكون من أهم عناصر المخرجات التعليمية، وهي على النحو الآتي: (الحاج وآخرون، 2008، ص 46)

ب. المستوى النوعي للخريجين:

يعد الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل مؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المؤسسات، ويرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعه وفهم الأسس والمبادئ المهنية، وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار، وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدًا ذو منظور إستراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال (الشهري، 2019، ص 92).

ولما كان الطالب أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر، يجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين، بوصفهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها (الحاج وآخرون، 2008، ص 55).

ج. البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع:

يركز هذا النوع من عناصر العملية التعليمية على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية، وانطلاقًا من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير

المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع، وعليه فإن جودة تلك البرامج تعتمد على عدة مبادئ هي (Berse,2018 p71):

١. أن تحقق برامج التدريب التطابق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.
٢. تلبية الحاجات المهنية للمتدربين.
٣. المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التدريب.
٤. توجه برامج التدريب نحو الكفايات التعليمية.
٥. استمرار تحسين عملية تدريب المتدربين.
٦. استثمار تكنولوجيا البرامج التدريبية لنتائج البحوث والدراسات العلمية.

د. الاستشارات العلمية:

تعد الاستشارات العلمية أحد أهم المخرجات التي تتميز بها المؤسسات التعليمية الكفوة، وهي بذات الوقت مقياس مهم من مقاييس جودة تلك المؤسسات وضرورة من ضرورتها، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العلمية تبعاً لنوعها وطبيعتها بيئتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق العمل لتقدم لهم الدعم والمساعدات المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، وفضلاً عن القدرات العلمية التي تتميز بها النواذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة (المهدي وآخرون، 2014، ص 51)

هـ. المشاريع العلمية:

يقصد بالمشاريع العلمية ببساطة قيام جهة علمية (قسم علمي أو بعضاً من المدرسين) بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مستواها الحالية والمتوقعة، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعد من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، حيث يؤدي المختصون في المؤسسة التعليمية الدور الريادي في المشروع العلمي، ويجب عليهم إثبات ذلك بشكل واضح ومقنع لجميع المؤسسات المجتمعية الأخرى، لذا فإن المشروع العلمي تتوقف جودته بناءً على عمق العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع، وقدرة تلك المؤسسة على متابعتها لمعطيات البيئة المحيطة بكافة مكوناتها (الظالمي، 2012، ص 10).

وهذا بدوره ينعكس بشكل أو بآخر على قدرات وكفاءة الطالب من حيث الحالة المعنوية أو الشعورية والعلمية التي يتأثر بها؛ نتيجة لتمييز قدرات وإمكانيات وكفاءة المؤسسة التي ينتمي إليها.

و. الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع:

يركز هذا العنصر من عناصر المخرجات على التفوق النوعي للمعرفة الذي تتميز به المؤسسة التعليمية على غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكن من تطوير وإدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، ويجب أن يميز المؤلفون والباحثون في المؤسسة التعليمية بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة المجتمع عن تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية، إذ إن المجتمع عادة ما يتميز بتنوعه الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية لأفراده في حين أن المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونوا من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص، وعمومًا فإن ما يوجه إلى المجتمع من كتب ومؤلفات يجب أن يضمن تحقيق الأبعاد الآتية لكي يضمن تحقيق جودة خدمة المجتمع: (أمعيزيق وآخرون، 2019، ص 23)

1. الإبداع والابتكار، فالمجتمع يبحث دائمًا عن التجديد ولا ينجذب إلى المنتج التقليدي.
2. المرونة العقلية والذهنية التي تمكن من جذب أكبر قدر ممكن من المستويات الفكرية إلى المنتج.
3. الاهتمام المتوازن بتعلم الثقافات والعادات، فالاستجابة المطلوبة من المجتمع إلى المنتج الفكري تتطلب القدرة على تكييف المنتج بحسب رغبات وطموحات أفراد المجتمع.
4. المعرفة الذاتية بالحاجة الفعلية الدقيقة لمواصفات المنتج الفكري.

ز. البحث العلمي:

يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول إن جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسة تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى (الحاج وآخرون، 2008، ص 55). وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما أن البحث العلمي أحد

عناصر مخرجات العملية التعليمية فإن مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على ما يأتي: (زقاوة، 2017، ص110)

1. توفر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.
2. وجود أولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع.
3. إسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.
4. توفر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.
5. توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

ح. المؤتمرات والندوات:

تؤدي المؤتمرات والندوات دورًا مهمًا في تبادل المعرفة، وتحديث المعلومات وتلاقح الأفكار وتوضيح الرؤى في كافة التخصصات، وهي مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية، لذا فهي تعد من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستفيد الداخلي والخارجي بنفس الوقت، ويؤدي التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دورًا مهمًا يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها، ولضمان تحقيق ذلك؛ ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية إيلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتمامًا كبيرًا، وأن تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلًا واضحًا لضمان جودتها (زقاوة، 2017، ص121)

ط. سمعة المؤسسة ورضا المستفيد:

تسعى المؤسسات التعليمية عمومًا إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارًا مهمًا، لا بُدَّ أن يؤخذ في الحسبان عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب المتابعة الدقيقة لاحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الإيجابية واعتمادها وفقًا لمنظور إستراتيجي، فضلًا عن معالجة مكامن

التصدع في هذه العلاقة، واعتماد الحلول الكفيلة باستبعاد المؤشرات السلبية (Robertson, & Jordan, 2018, P.210)

ويعدّ التعليم من أهم روافد التنمية وعناصرها الأساسية، فالمجتمع الذي يحسن تعليم وتأهيل أبنائه ويستثمر في الموارد البشرية ويؤهلها للإشراف على عملية التنمية وإدارتها، فالإنسان المتعلم والمؤهل والمتقن والمتمرس بإمكانه أن يشارك في بناء مجتمع قوي سليم يسوده الأمن الاجتماعي والاستقرار السياسي والاقتصادي، وهذا يعني أن هناك علاقة وثيقة بين التعليم والتنمية المستدامة في مختلف المجالات كالاقتصاد والسياسة والثقافة والرياضة والصحة والبيئة.. الخ. (القرعاوي، 2022، ص 35).

يرى الباحث انه لا تنمية من دون قوى بشرية متعلمة ومؤهلة، ومن ثمّ فإن عملية تأهيل وإعداد الموارد البشرية هي أساس عملية التنمية المستدامة. فالنظام التعليمي من مدارس ومعاهد وجامعات ومراكز بحث هو المحرك الإستراتيجي والمحوري والأساسي في عملية التنمية المستدامة. فمنظومة التعليم ومن خلال البحث العلمي وتأهيل وتكوين الكوادر في مختلف التخصصات والمجالات هي المسؤولة عن توفير الإنسان الذي يعمل على النهوض بالدولة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وثقافيا.. الخ.

رابعًا: جودة العملية التعليمية:

مما لا شكّ فيه أن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاثة مكونات رئيسة لا يبنى بدونها، وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضا، ولأن بحثنا يركز على دراسة المخرجات فيمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الإستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل، المتكامل، ما بين ما تحويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة، وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقا لتوجهها وفلسفتها (Berse,2018 p71).

ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاتها، فضلا عن دور العمليات في ذلك؛ ولذا فإن على أي منظمة - مهما كانت طبيعة نشاطها - أن توفر بعض العناصر

المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لا بُدَّ من توافرها؛ لكي يتم تحويلها إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات. (Berse,2018 p71).

ومن المسلمّ به إن المؤسسات التعليمية تختلف عن بعضها البعض في عناصر نظمها وبجميع مكوناتها تبعًا للرؤى والرسائل التي تتبناها، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فضلا عن طبيعة تخصصاتها وظروف بيئتها المختلفة، وطبيعة وأنواع المخرجات، كل ذلك يجعل من تحقيق جودة مخرجات تلك المؤسسات أمرًا ليس سهلاً؛ لذا فقد أصبح توجه المؤسسات التعليمية إلى نظام العملية التعليمية الحديث الذي يولي اهتماما كبيرًا بالمخرجات المستهدفة. (Berse,2018 p71).

وتتضح فكرة اهتمام المؤسسات التعليمية بمفهوم المخرجات المستهدفة التي تسعى إلى تحقيقها من خلال سعيها لإرضاء حاجات ومتطلبات سوق العمل، وإذا كانت المؤسسات التعليمية لم تحقق المستوى المستهدف من ضمان الجودة في مخرجاتها، فنقوم بقياس ومقارنة مخرجاتها الفعلية إلى المخرجات الطموحة (المستهدفة) التي تضمن الحد الأدنى من معايير الجودة، مما يتطلب النظر إلى المخرجات المستهدفة، بوصفها أحد أهم مدخلات النظام التعليم الحديث. (Berse,2018 p72).

1. أهمية جودة مخرجات المواد الدراسية في مؤسسات التعليم العالي:

حتى تحقق الجامعات طموحات سوق العمل، وتكون مخرجاتها متوافقة مع احتياجات سوق العمل؛ لا بد من إعادة النظر في برامجها الأكاديمية، ويتطلب ذلك منها وضع مناهج تعليمية تولي أهمية للمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل، وتتيح فرصًا أفضل للتعليم القائم على الممارسة والتطبيق العملي، وهو ما يتطلب منها أيضا تحديد تصورات مختلفة للمهارات التي يجب أن يتميز بها الطالب. فمن حيث المهارات، يرى المختصون أن الطالب الجامعي بحاجة إلى صنفين أساسيين من المهارات، وهما: المهارات الجوهرية التي يحتاجها كل الطلبة الجامعيين، ومهارات التخصص وهي ذات الصلة بالتخصص الأكاديمي، وتختلف من تخصص إلى آخر (ضمايرة، 2020، ص 45).

فالتعلم القائم على المخرجات يركز على تعلم الطالب من خلال استخدام عبارات نواتج التعلم التي تصف ما هو متوقع من المتعلم معرفته، وفهمه، والقدرة على أدائه بعد الانتهاء من موقف تعليمي

معين يتعرض له، وتقديم أنشطة التعلم التي تساعد الطالب على اكتساب تلك النواتج، وأخيرًا تقويم مدى اكتساب الطالب لتلك النواتج من خلال استخدام محكات تقويم محدودة. وهذا كله ينصب في أن تكون مخرجات تعليم المساق الدراسي متوائمة مع رسالة البرنامج وأهدافه ومخرجاته، إلى جانب التعرف إلى دور المساق الدراسي في تحقيق مخرجات البرنامج، فضالً عن تحديد مخرجات تعليم المساقات الدراسية الأخرى التي تسهم في تحقيق نفس مخرجات تعليم البرنامج، وذلك كله بهدف التعرف إلى خيارات العمل المستقبلي للطالب، بما يساعد في تحديد الأغراض التي يخدمها كل مخرج على حدة. (داغر، 2016، ص 14، 15).

وهناك مدخلات لا بد من وجودها لاكتمال عملية المخرجات التعليمية بشكل صحيح، وأهم هذه المدخلات وأبرزها ما يأتي: (مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر والبنك الدولي، 2010، ص30)

أ. **عضو هيئة التدريس:** أن ينظم أعماله بما يتناسب مع اكتساب الطلبة لنواتج تعليمية؛ بأن تكون غير عشوائية، وأن تساعد المخرجات التعليمية في التركيز على الأولويات بما يتفق واحتياج الطلبة، وكذلك اختيار المحتويات الدراسية بعناية بما يتفق مع الظروف التي ستواجه الطالب لاحقًا، وأن يكون هناك استخدام لخطة إستراتيجية تمكن الطالب من اكتساب مخرجات تعليمية، وأن تكون أنشطة التعلم محددة وتحقق الأهداف المرجوة، وطرق التقويم يجب أن تكون منطقية ومناسبة حتى يستطيع الطالب اكتساب المخرجات التعليمية.

ب. **الطالب:** الحصول على أفضل تعليم، بحيث يكون التوجهات سواء من إدارة الجامعة أو من أعضاء الهيئة التدريسية مسخرة لكي يكتسب الطالب المخرجات التعليمية، وأن يتعلم الطالب ذاتيًا في إطار أهداف معينو وواضحة، نظرًا لميوله واستعداداته، كذلك في سبيل تحقيق أفضل المخرجات التعليمية لا بد من تعاون نشط بين الطالب وعضو الهيئة التدريسية.

ج. **الجامعة:** ضمان الجودة للجامعة، وأن يكون جهد العاملين في الجامعة موحّدًا ومتساويًا لتحقيق الأهداف المرجوة، وتحقيق رسالة ورؤية الجامعة ضمن إطار مخرجات تعلم الطلاب، كذلك أن تعرف الجامعة نقاط القوة وتدعمها ونقاط الضعف وتقوم بمعالجتها، بالإضافة إلى تساوي الفرص للطلبة على رغم من اختلاف الكليات والتخصصات.

د. **المجتمع اليمني:** أن يكون هناك ثقة من المجتمع اليمني في الجامعات أن أبناءهم يتلقون التعليم والتدريب الذي يلبي احتياجات سوق العمل، ومحاولة الرفع من مستوى المهن، وتوفير فرص عمل لأبناء المجتمع اليمني، ومن ثمّ ينعكس على دخل الفرد والارتقاء بالمجتمع، وتنمية القيم والانتماء والمواطنة لدى أبناء المجتمع اليمني.

2. **المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي:**

تكمن أهم التحديات في الانتقال "من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، وإنما هي المواد الخام لتحقيق صور شتى من المعارف السياسية والاقتصادية والثقافية" (الناصر والسليمان، 2013، ص59).

إن التركيز حول كيفية التحول من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفة يستجيب لمتطلبات سوق العمل، ويأتي من خلال رؤية واضحة لمؤهلات الخريج لبناء وتطوير المناهج الجامعية، ومن أهم المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي التي تخولهم المنافسة في مجتمع المعرفة ما يأتي (إسماعيل وآخرون، 2009، ص 11):

أ. **الكفايات الشخصية:**

التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل - القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال - القدرة على معالجة المشاكل بسرعة - القدرة على إبداء أفكار مبتكرة - القدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي - القدرة على تحمل المسؤولية.

ب. **الكفايات الأكاديمية:**

المعرفة الواسعة في مجال التخصص - الاطلاع على التطورات العلمية الحديثة - الاطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة - متابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل - التحدث بطلاقة بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية - القدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة.

ج. الكفايات المهنية:

التناسب بين الوظيفة والاختصاص - الاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة - العمل بإتقان - الرغبة الذاتية في العمل.

د. الكفايات الثقافية:

الاطلاع على مشاكل البيئة - المشاركة في الندوات الثقافية - متابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام - متابعة المنشورات الصحفية - الاهتمام بالأحداث المحلية - الاهتمام بالأحداث العالمية - القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً - تقبل رأي الآخرين - مهارات النقاش والحوار.

وقد حدد المجلس الأوروبي في لشبونة الكفايات الثماني الرئيسية التي أوصى بها البرلمان الأوروبي في أواخر عام 2006، على أنها الركائز الأساسية والأهم للخريج المطلوب حالياً، وهي (إسماعيل وآخرون، 2009، ص 12):

- ١) التواصل بوساطة اللغة الأم.
- ٢) التواصل عبر اللغات الأجنبية.
- ٣) الكفايات الأساسية في مجال العلوم والرياضيات والتكنولوجيا.
- ٤) الكفايات الرقمية التي تؤهل الخريج الولوج إلى عالم المعلومات.
- ٥) تعلم كيفية التعلم.
- ٦) الكفايات الاجتماعية والمدنية.
- ٧) روح المبادرة.
- ٨) فهم ثقافة الذات وثقافات الغير.

وقد أضاف مجتمع المعرفة بعداً تربوياً وتعليمياً وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة في ظل العولمة، وذلك من خلال تحقيق الغايات الأربع، التي يتفق عليها التربويون ومعدّو تقرير اليونسكو تحت اسم "التعليم ذلك الكنز المكنون"، وهذه الغايات هي: (إسماعيل وآخرون، 2009، ص 12)

- أ- تتعلم لتعرف.
- ب- تتعلم لتعمل.
- ت- تتعلم لتكون.
- ث- تتعلم لتشارك الآخرين.

خامسًا: المهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي:

1. مهارات التعلم والإبداع

مهارات التعلم والإبداع: تعد أدوات حاسمة لتحقيق النجاح في العصر الحديث. وتعد هذه المهارات أساسية للتفاعل مع التحديات المعرفية والتكنولوجية المتسارعة التي نواجهها، وهي:

مهارات التعلم: تعد مهارات التعلم أساسية للتفوق الأكاديمي والمهني، وتشمل هذه المهارات القدرة على الاستيعاب وتحليل المعلومات، وتنظيمها وتقييمها بطريقة فعالة. بالإضافة إلى ذلك، فإن مهارات التعلم تشمل القدرة على تطوير إستراتيجيات فعالة للدراسة والتعلم المستمر. ويمكن أن يسهم التعلم المنهجي والمنظم في تحقيق النجاح الشخصي والمهني (Zimmerman, 2002, p.41).

مهارات الإبداع: تعد مهارات الإبداع أساسية للتفوق في المجالات الفنية والعلمية وريادة الأعمال، وتشمل هذه المهارات القدرة على التفكير الابتكاري والمنطقي، وتطوير أفكار جديدة وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. بالإضافة إلى ذلك، فإن مهارات الإبداع تتطلب القدرة على التعاون والتفاعل مع الآخرين وتحويل الأفكار إلى إنجازات قابلة للتطبيق. (Ross, 2015, p35).

مفهوم مهارات التعلم والإبداع في الجانب النفطي:

مهارات التعلم: تشير إلى القدرة على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للعمل في صناعة النفط والغاز، وتشمل هذه المهارات القدرة على فهم العمليات النفطية والغازية، واستخدام التقنيات والأدوات المتقدمة المستخدمة في هذا القطاع. ومن جانبه يشير الإبداع إلى القدرة على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة لتحسين العمليات، وتعزيز الكفاءة في صناعة النفط والغاز (Ahmed, 2017, p.83).

مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية المقدمة: تعد صناعة النفط والغاز من أكبر الصناعات في العالم، وتتطلب مهارات خاصة للتفوق فيها. ويجب على المهنيين في مجال النفط والغاز أن يتمتعوا بمهارات التعلم والإبداع لمواجهة التحديات المتعلقة بالتكنولوجيا المتقدمة والتنافسية العالمية. (إسماعيل وآخرون، 2009، ص 11)

مهارات التعلم في التخصصات النفطية: تعد مهارات التعلم ضرورية للمهنيين في التخصصات النفطية لمواكبة التطورات في هذا المجال المتغير بسرعة، وتشمل هذه المهارات القدرة على اكتساب المعرفة الفنية والتقنية المتعلقة بعمليات استكشاف وإنتاج النفط والغاز. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المهنيين أن يكونوا قادرين على تحليل البيانات واستخدام التكنولوجيا المتقدمة في صناعة النفط والغاز. (Ahmed, 2017,p.83).

مهارات الإبداع في التخصصات النفطية: تؤدي مهارات الإبداع دورًا حاسمًا في التخصصات النفطية، حيث يتعين على المهنيين تطوير حلول جديدة وابتكارية للتحديات التي تواجههم. يجب على المهنيين أن يكونوا قادرين على التفكير الابتكاري في تحسين عمليات الإنتاج والتصميم وتقديم حلول فعالة للمشكلات الفنية والبيئية. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب العمل في صناعة النفط والغاز القدرة على التعاون والتفاعل مع الفرق المتعددة التخصصات، وتحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتنفيذ (Speight, 2014, p.13).

أهمية مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية: يتطلب العمل في هذا القطاع المتغير بسرعة مهارات تعلم حديثة لتواكب التطورات التكنولوجية والتنافسية. بالإضافة إلى ذلك، يحتاج المهنيون إلى مهارات الإبداع للتفكير الابتكاري وتقديم حلول جديدة للتحديات التقنية والبيئية. ومن خلال اكتساب مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية، يمكن للمهنيين أن يحققوا نجاحًا مهنيًا مستدامًا، ويسهموا في تقدم صناعة النفط والغاز على المستوى العالمي. (Ross, 2015, p.28)

وتعد مهارات التعلم والإبداع أساسية في صناعة النفط والغاز؛ إذ تساعد على تعزيز الأداء والابتكار في هذا القطاع المتطور بسرعة. وفيما يأتي سنستكشف مفهوم مهارات التعلم والإبداع من الجانب النفطي وأهميته. مهارات التعلم في الجانب النفطي: تشمل مهارات التعلم القدرة على اكتساب المعرفة وتحليلها وتطبيقها في صناعة النفط والغاز. ويجب على المهنيين أن يتعلموا بشكل مستمر حول التقنيات والأدوات الجديدة المستخدمة في عمليات استكشاف وإنتاج النفط والغاز، بالإضافة إلى ذلك، يحتاجون إلى قدرة تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمليات النفطية واستخدامها لاتخاذ قرارات فعالة (Ahmed, 2017,p.84).

وتتجلى أهمية مهارات التعلم في الجانب النفطي في عدة نقاط:

أ- التكنولوجيا المتقدمة: تتعرض صناعة النفط والغاز لتطورات تكنولوجية مستمرة، مثل استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة. لذا، يجب على المهنيين أن يكونوا ملمين بأحدث التطورات وأساليب العمل الجديدة، وتقنيات الاستكشاف والإنتاج، وزيادة الكفاءة وتقليل التكاليف .

ب- المواكبة القانونية والبيئية: تتغير اللوائح القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصناعة النفطية بشكل مستمر، لذا، يجب على المهنيين أن يتعلموا حول هذه اللوائح وأن يكونوا قادرين على تطبيقها بشكل صحيح. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكونوا على دراية بالممارسات البيئية المستدامة وتكنولوجيات الحفاظ على البيئة .

ت- التنافسية والاستدامة: صناعة النفط والغاز تشهد منافسة قوية، والشركات النفطية تحتاج إلى الابتكار واكتساب المهارات للتميز عن منافسيها. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب التحديات البيئية المتزايدة تطبيق ممارسات استدامة وتطوير تقنيات نظيفة ومستدامة. وتسهم مهارات التعلم والإبداع في تحقيق التنافسية والاستدامة للشركات النفطية.(Ahmed, 2017, p.48)

مهارات الإبداع في الجانب النفطي: مهارات الإبداع تساعد المهنيين في القطاع النفطي على تطوير حلول جديدة وابتكارية للتحسين مفهوم مهارات التعلم والإبداع من الجانب النفطي وأهميته: أهمية مهارات التعلم والإبداع في الجانب النفطي

ربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل تعد صناعة النفط من أهم القطاعات الاقتصادية في العالم، وتتطلب توفر مهارات تعلم مستمرة وقدرة على الابتكار للتعامل مع التحديات المستمرة في هذا المجال. يهدف هذا البحث إلى دراسة كيفية ربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال توفير برامج تعليمية متخصصة، الاستثمار في البحث والتطوير، تشجيع الثقافة التعليمية والابتكارية، والتواصل مع سوق العمل وتحليل احتياجاته(Craft, 2017, p.63) .

أ. توفير برامج تعليمية متخصصة: تعد البرامج التعليمية المتخصصة أحد الأدوات الرئيسة لربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل. ويجب أن تهدف هذه البرامج إلى تطوير مهارات التعلم والإبداع اللازمة للعمل في صناعة النفط. ويمكن أن

تشمل هذه البرامج التدريب على التقنيات المتقدمة وتحليل البيانات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمليات النفطية. (محمد، 2016، ص 17)

ب. الاستثمار في البحث والتطوير: يعد الاستثمار في البحث والتطوير أساسياً لربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل. ينبغي على الشركات النفطية الاستثمار في إنشاء فرق بحثية للعمل على تطوير تقنيات جديدة وابتكارات في مجال استكشاف وإنتاج النفط والغاز. يجب أن تتعاون الشركات مع الجامعات والمعاهد البحثية لتبادل المعرفة والخبرات. (الحمد، محمود، 2018، ص 48)

ج. تشجيع الثقافة التعلم والابتكار: إن تشجيع الثقافة التعليمية والابتكارية في صناعة النفط يسهم في ربط مهارات التعلم والإبداع مع متطلبات سوق العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة عمل تحفز الموظفين على التعلم المستمر وتبادل الأفكار والابتكارات. ويجب تشجيع الموظفين على حضور الدورات التعليمية وورش العمل والمؤتمرات ذات الصلة بصناعة النفط. (النمس، حسن، 2017، ص 97)

د. التواصل مع سوق العمل وتحليل الاحتياجات: يعد التواصل المستمر مع سوق العمل وتحليل احتياجاته أمراً حاسماً لربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلباته. ويجب على الشركات النفطية تقييم احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي، وضمان توفر المهارات المطلوبة. ويمكن أن يتضمن ذلك التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية المناسبة. (الجبرين، 2019، ص ٥١)

هـ. الاستنتاج: يتطلب ربط مهارات التعلم والإبداع في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل اتباع إستراتيجيات متعددة. ويجب توفير برامج تعليمية متخصصة، والاستثمار في البحث والتطوير، وتشجيع ثقافة التعلم والابتكار، والتواصل المستمر مع سوق العمل. ومن خلال تنفيذ هذه الخطوات، يمكن للمهنيين في صناعة النفط تطوير المهارات اللازمة وتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة. (Craft, 2017, p.64)

2 . مهارات الحياة والمهنية

وهي مجموعة من المهارات التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح والتفوق في حياتهم الشخصية والمهنية. وتعد هذه المهارات أساسية للتعامل مع التحديات والضغوط اليومية، وتساعد في بناء

علاقات صحية وفعالة مع الآخرين، وتعزز الثقة بالنفس والتحفيز الذاتي، وتسهم في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية (Craft, 2017, p.66).

إن فهم المفهوم العام لمهارات الحياة والمهنية ضروري للتعرف إلى أهميتها في الجانب النفطي، وتشمل مهارات الحياة القدرات الشخصية والاجتماعية والعاطفية التي تساعد الفرد على التفاعل مع الناس وإدارة الذات والتحقيق في الأهداف. بينما تشمل مهارات المهنة القدرات والمعرفة الخاصة بمجال العمل المحدد، مثل: المعرفة التقنية والقدرة على حل المشكلات والاتصال الفعال. (Raymond, 2017, p.57)

ومن المهارات الحياتية المهمة التي يمكن ذكرها الآتي: (Johnson, et.al., 2022, p.35)

أ. التواصل الفعال: تعد قدرة التواصل الفعال أحد أهم المهارات الحياتية والمهنية، فالقدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر بوضوح وفهم الآخرين يساعد على بناء علاقات قوية وفعالة.

ب. إدارة الوقت: تعد إدارة الوقت أحد المهارات الحياتية الأساسية لتحقيق النجاح في الحياة المهنية والشخصية، فالقدرة على تنظيم الأولويات وتخطيط الأنشطة واستغلال الوقت بفاعلية تساعد في زيادة الإنتاجية وتقليل التوتر.

ج. حل المشكلات: تعد مهارة حل المشكلات أساسية في الحياة المهنية والشخصية، فالقدرة على التفكير النقدي واستخدام الابتكار والإبداع في مواجهة التحديات والمشكلات تساعد في اتخاذ القرارات الصائبة وتحقيق النتائج المرجوة

ومن بين المهارات المهنية التي يمكن ذكرها:

أ- القيادة: تعد مهارة القيادة أساسية للنجاح في الحياة المهنية، فالقدرة على توجيه الفرق وتحفيزهم وتحقيق الأهداف المشتركة تسهم في بناء فرق عمل قوية وتحقيق التفوق المهني.

ب- التفكير الإستراتيجي: التفكير الإستراتيجي هو مهارة مهمة للمهنيين، حيث يساعدهم على التخطيط المستقبلي واتخاذ القرارات الإستراتيجية التي تؤثر على نجاح المنظمة. ويتطلب ذلك القدرة على تحليل البيانات والمعلومات، وتقييم الخيارات المتاحة، وتوقع التغيرات المستقبلية.

ت- التعلم المستمر: تعد مهارة التعلم المستمر أساسية في سوق العمل المتغيرة بسرعة، فالقدرة على مواكبة التطورات واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة تسهم في تحسين أداء الفرد وتوسيع فرص النمو المهني.

وتعد صناعة النفط والغاز من أهم الصناعات العالمية التي تؤدي دورًا حيويًا في تلبية احتياجات الطاقة العالمية. ولتحقيق النجاح والتميز في هذا القطاع المعقد؛ تتطلب التخصصات النفطية مجموعة من المهارات الحياتية والمهنية الأساسية. إن امتلاك هذه المهارات ليس فقط ضروريًا للتعامل مع التحديات التقنية والفنية في الصناعة، ولكن أيضًا للتفاعل والتعاون مع الفرق المتعددة التخصصات واتخاذ القرارات الإستراتيجية المبنية على الأدلة والبيانات. وتعد المعرفة التقنية والتحديات الحديثة أحد الأسس الأساسية للنجاح في التخصصات النفطية. وتتطلب هذه الصناعة فهمًا عميقًا للعمليات والتقنيات المستخدمة في استخراج وإنتاج النفط والغاز. (Paquet, et. al. 2022, p.132)

بالإضافة إلى المعرفة التقنية، تتطلب التخصصات النفطية القدرة على العمل في فرق متنوعة التخصصات. ويتعاون المهندسون والفنيون والمديرين والاقتصاديون والباحثون في هذا القطاع لتحقيق الأداء المثالي من المهارات الأساسية التي يجب توافرها في التخصصات النفطية أيضًا، ومهارات الاتصال والتواصل الفعالة. ويجب أن يكون للمهنيين القدرة على التواصل مع الزملاء والعملاء والشركاء من خلال تبادل المعلومات والأفكار بشكل واضح ومفهوم. (Adams, et. al. 2023, p.112)

ولا يمكن التغاضي عن أهمية تطوير مهارات القيادة في التخصصات النفطية، ويحتاج قادة الصناعة إلى القدرة على اتخاذ القرارات الإستراتيجية وإدارة الفرق وتحقيق الأهداف المؤسسية. بالإضافة إلى المهارات الحياتية والمهنية المذكورة، يجب أن يكون للمهنيين في التخصصات النفطية القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها والتكيف مع التغيرات المستمرة في الصناعة. (Johnson, et.al., 2022, p.35)

وتتطلب التخصصات النفطية مجموعة شاملة من المهارات الحياتية والمهنية للنجاح والتميز في هذا القطاع المعقد، ومن خلال امتلاك المعرفة التقنية والقدرة على العمل في فرق متنوعة التخصصات ومهارات الاتصال الفعالة والقيادة القوية والقدرة على حل المشكلات والتكيف، يمكن للمهنيين أن يسهموا في تطور وازدهار صناعة النفط والغاز التخصصات النفطية، التي تتطلب مجموعة متنوعة من المهارات الحياتية والمهنية، وإليك بعض هذه المهارات: (ILO, 2018,)

p.33

١. المعرفة التقنية: تتطلب صناعة النفط والغاز مهارات تقنية متخصصة، فيجب أن يكون للمهنيين معرفة متعمقة بالعمليات والتقنيات المستخدمة في استخراج وإنتاج النفط والغاز.
 ٢. السلامة والبيئة: يجب على المهنيين في صناعة النفط والغاز أن يكونوا على دراية بمعايير السلامة والبيئة وأفضل الممارسات، فيجب أن يكونوا قادرين على تحديد المخاطر المحتملة واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الحوادث وحماية البيئة.
 ٣. القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة: تتطور صناعة النفط والغاز باستمرار، وتستخدم تقنيات وأدوات جديدة لتحسين الإنتاجية والكفاءة، فيجب أن يكون للمهنيين القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة واستخدامها بفاعلية.
 ٤. القدرة على العمل الجماعي: في صناعة النفط والغاز، يتطلب العديد من المشاريع العمل الجماعي بين فرق متعددة التخصصات، فيجب أن يكون المهنيون قادرين على التواصل والتعاون مع الآخرين والعمل بشكل فعال كفريق.
 ٥. القدرة على التحليل واتخاذ القرارات: في صناعة النفط والغاز، قد تواجه المهنيون تحديات معقدة ومشكلات تتطلب التحليل العميق واتخاذ قرارات إستراتيجية، فيجب أن يكون المهنيون قادرين على تقييم المعلومات والبيانات واتخاذ القرارات الصائبة في ظروف متغيرة ومعقدة.
- أهمية مهارات حياتية ومهنية في الجانب النفطي: مهارات الحياة والمهنية تعد جزءاً أساسياً في صناعة النفط والغاز، حيث تؤدي دوراً حاسماً في تحقيق النجاح الشخصي والمهني. وتعد هذه المهارات أدوات أساسية للتفاعل والتعاون مع الآخرين، والتكيف مع التحديات المتغيرة في الصناعة النفطية. (Craft, 2017, p.69)

وتتجلى أهمية مهارات الحياة والمهنية في الجانب النفطي في العديد من الجوانب؛ فعلى المستوى الفردي، تمكن هذه المهارات الفرد من التفوق في أداء مهامه وتعزيز فرص الترقية المهنية. فعلى سبيل المثال، قدرة الفرد على التواصل الفعال والتعاون يمكن أن تسهم في بناء علاقات جيدة مع الزملاء والعملاء وتعزيز فرص النجاح في المشاريع النفطية. وعلى المستوى المؤسسي، تؤدي مهارات الحياة والمهنية إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية، فالقدرة على حل المشكلات بشكل فعال واتخاذ القرارات الصائبة يسهم في تحسين العمليات وتقليل التكاليف وتحقيق الأهداف

المؤسسية. بالإضافة إلى ذلك، تسهم مهارات القيادة والتحفيز في بناء فرق عمل قوية وتحقيق النجاح في مشاريع النفط والغاز الكبيرة والمعقدة. (Raymond, 2017, p.57)

إن ربط المهارات الحياتية والمهنية في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل يتطلب فهم الاحتياجات الحالية والمستقبلية للصناعة. وهنا بعض المهارات الحياتية والمهنية المهمة وربطها بمتطلبات سوق العمل في التخصصات النفطية: (Raymond, 2017, p.64)

- أ- التحليل والتقييم: تعد مهارة التحليل والتقييم أساسية في الصناعة النفطية، حيث يتعين على المهنيين تحليل البيانات والمعلومات المرتبطة بالعمليات النفطية وتقييم النتائج والتوصيات.
- ب- السلامة والبيئة: تحظى مهارات السلامة والبيئة بأهمية كبيرة في صناعة النفط والغاز، حيث يجب على المهنيين الامتثال للمعايير واللوائح البيئية، واتخاذ تدابير للحد من المخاطر، والحفاظ على سلامة العمال والبيئة المحيطة.
- ت- التقنية والابتكار: تتطلب صناعة النفط والغاز مهارات تقنية وقدرة على الابتكار، حيث يتم استخدام التكنولوجيا والأدوات المتقدمة في عمليات الاستكشاف والإنتاج والتصنيع.
- ث- القدرة على التعلم والتطوير المهني: تتطور صناعة النفط والغاز بسرعة، ومن ثمَّ يجب على المهنيين أن يكونوا قادرين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم المهنية.

3. مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا

هي مهارات أساسية في عصرنا الرقمي المتقدم، حيث يتعامل الأفراد يوميًا مع كم هائل من المعلومات والتكنولوجيا. وتتضمن هذه المهارات القدرة على البحث عن المعلومات، وتقييم مصداقية المصادر، وتنظيم البيانات، واستخدام الأدوات التكنولوجية، والتواصل عبر الوسائط الرقمية. وتعد مهارة البحث عن المعلومات أساسيةً لاكتشاف المعلومات الجديدة واستخلاص المعرفة، وتحتاج هذه المهارة إلى القدرة على استخدام محركات البحث وقواعد البيانات للعثور على المعلومات المطلوبة. (Bawden, & Robinson, 2012, p.109)

مفهوم مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا: تشمل هذه المهارات قدرة التعامل مع البيانات وتحليلها، والتعامل مع أنظمة المعلومات وتقنيات الاتصال، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والأتمتة، وتقنيات الاستشعار البعيد. (العبد الله، 2015، ص25)

وتعد مهارة تقييم مصداقية المصادر مهمة أيضًا في عالم المعلومات والإعلام الحديث، وتحتاج هذه المهارة إلى القدرة على التمييز بين المصادر الموثوقة وغير الموثوقة وتقييم جودة المعلومات. (Bawden, & Robinson, 2012, p.31)

ونجد أن مهارة تنظيم البيانات تعد أساسية لإدارة المعلومات بشكل فعال، وتحتاج هذه المهارة إلى القدرة على تنظيم البيانات وتصنيفها وتخزينها بطريقة مناسبة للوصول السهل والفعال. (Marchionini, 2010, p.42)

ومهارة استخدام الأدوات التكنولوجية تعد حاسمة في عالم المعلومات والتكنولوجيا، وتحتاج هذه المهارة إلى القدرة على استخدام البرامج والتطبيقات المختلفة لإنشاء وتحرير ومشاركة المحتوى. (Preece, et.al.,2015, p.97)

ومهارة التواصل عبر الوسائط الرقمية تعد أيضًا أساسية في عالم التكنولوجيا والإعلام الحديث، وتحتاج هذه المهارة إلى القدرة على التواصل والتعاون مع الآخرين عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي والأدوات التعاونية عبر الإنترنت. (Rheingold, (2014, p. 140)

مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا تؤدي دورًا حيويًا في صناعة النفط والغاز، وتسهم في تحسين الكفاءة والاستدامة، وتشمل هذه المهارات: (Cognet, et.al.2019,p.56)

أ- تحليل البيانات والاستدلال: تعد مهارات تحليل البيانات والاستدلال من الأدوات المهمة في صناعة النفط والغاز، حيث يتطلب القطاع تحليل كميات ضخمة من البيانات لاتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية.

ب- نظم المعلومات الجغرافية (GIS): تعد نظم المعلومات الجغرافية أداة قوية في صناعة النفط والغاز لتحليل المواقع الجغرافية وإدارة الموارد الطبيعية.

ت- التحكم الآلي والأتمتة: يؤدي التحكم الآلي والأتمتة دورًا مهمًا في تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف في صناعة النفط والغاز.

ث- تكنولوجيا المعلومات وأمن البيانات: تعد تكنولوجيا المعلومات وأمن البيانات أمورًا حيوية في صناعة النفط والغاز لحماية البيانات والمعلومات الحساسة وضمان سلامة الأنظمة.

مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا تؤدي دورًا حيويًا في التخصصات النفطية، حيث تسهم في تعزيز الكفاءة وتحسين العمليات وتعزيز الابتكار في صناعة النفط.

أهمية مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في التخصصات النفطية: تؤدي هذه المهارات دوراً حاسماً في تحسين عمليات الاستكشاف والإنتاج والتشغيل في صناعة النفط، وتكمن القدرة على تحليل البيانات واستخدام تقنيات المعلومات الجغرافية في تحديد مواقع الموارد النفطية وتقييم الاحتمالات الجيولوجية. (النعيمي والعبد الله، 2014، ص112)

دور مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في تحسين العمليات: تسهم هذه المهارات في تحسين كفاءة عمليات الاستكشاف والإنتاج والتشغيل في صناعة النفط، وتقليل التكاليف والمخاطر، وتحسين استدامة العمليات. (الناصر والسليمان، 2013، ص58)

وتوجد روابط وثيقة بين مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في التخصصات النفطية وسوق العمل. يعد قطاع النفط من القطاعات الحيوية والمهمة في الاقتصاد، وتتطلب صناعة النفط تقنيات وأدوات متقدمة للتعامل مع البيانات وتحليلها واتخاذ القرارات. وفيما يأتي بعض النقاط التي تربط بين مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في التخصصات النفطية وسوق العمل: (الناصر والسليمان، 2013، ص59)

أ. تحليل البيانات والتنبؤ: تسهم مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في قدرة الشركات النفطية على تحليل البيانات الضخمة (Big Data) المتعلقة بالاستكشاف والإنتاج والتسويق والتصدير. وفهم هذه البيانات وتحليلها يمكن أن يساعد الشركات على اتخاذ قرارات إستراتيجية تتعلق بالاستثمار وتوجيهات الإنتاج.

ب. تطوير التقنيات الجديدة: تعزز مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا التطور التقني في صناعة النفط، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحسين العمليات. فمثلاً، تطور تقنيات الاستشعار عن بعد والروبوتات والذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد في تنفيذ عمليات الحفر والإنتاج بشكل أكثر فاعلية وأماناً .

ج. أمن المعلومات والحماية: تحتوي صناعة النفط على معلومات حساسة، وهي تعد هدفاً للهجمات السيبرانية. لذا، فإن مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا تؤدي دوراً حاسماً في حماية البيانات وتعزيز أمن الأنظمة والشبكات.

4. مهارات التدريب:

مهارات التدريب: أساس النجاح في توجيه الآخرين المقدمة: يعد التدريب واحدًا من الأدوات الأساسية في تطوير المهارات وتحسين الأداء في مختلف المجالات. ولكن ليس كل من يجري التدريب قادرًا على تحقيق النتائج المرجوة. وتكمن أهمية مهارات التدريب في قدرة المدرب على التخطيط والتواصل وتنفيذ البرنامج التدريبي بفاعلية واستخدام أساليب تفاعلية تعزز تعلم المتدربين، وأن مهارات التدريب هي المهارات اللازمة لتصميم وتنفيذ برامج التدريب وتقديمها بفاعلية للمتدربين. وتعد مهارات التدريب أساسية لمدرسين الشركات والمعلمين والمدربين الرياضيين وأي شخص يعمل في مجال توجيه الآخرين وتنمية قدراتهم، وتشمل مهارات التدريب التخطيط والتحصير والتواصل والاستماع الفعال وتقييم التدريب وتنفيذه بأساليب تفاعلية ومبتكرة:

أ. مهارات التخطيط والتحصير مهارات التخطيط والتحصير تشمل القدرة على تحليل احتياجات المتدربين وتحديد أهداف التدريب وتصميم المحتوى وتنظيم الجدول الزمني. تعد هذه المهارات أساسية لضمان توفير تجربة تعليمية هادفة ومنظمة. ويجب على المدرب أن يكون قادرًا على تحديد الموضوعات الرئيسية وتجهيز الموارد اللازمة وتقديم جدول زمني محدد لتنفيذ البرنامج التدريبي. (Rothwell & Kazanas, 2012, p.25)

ب. مهارات التواصل والاستماع الفعال تعد مهارات التواصل والاستماع الفعال أساسية للمدرسين لتحقيق فاعلية التدريب. ويجب على المدرب أن يتمتع بقدرة على التواصل بوضوح وصفاء ونقل المعلومات بشكل مفهوم للمتدربين. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون قادرًا على الاستماع الفعال لاحتياجات المتدربين والاستجابة لأسئلتهم وتوجيهاتهم. ويمكن للمدرب تطوير مهاراته في التواصل والاستماع من خلال التدريب والتطبيق العملي. (Lawson, 2013, P.58)

وعند الحديث عن مهارات التدريب في التخصصات النفطية، هناك عدد من المهارات المهمة التي يجب أن يكتسبها المتدربون للعمل في صناعة النفط والغاز، ويتطلب هذا القطاع مهارات فنية وتقنية متخصصة، بالإضافة إلى مهارات القيادة والتواصل. وسأقدم نظرة عامة على بعض هذه المهارات وتفاصيلها:

أ- مهارات التشغيل والصيانة: يجب أن يتمتع المتدربون في صناعة النفط بمعرفة وفهم عمليات التشغيل والصيانة للمعدات والأنظمة المستخدمة في عمليات الاستخراج والإنتاج، فيجب أن يتعلموا كيفية التحكم في المعدات والتعامل مع الأعطال وإجراء الصيانة الوقائية. (Robertson, & Jordan,2018, P.87)

ب- مهارات الحفر والتنقيب: يتطلب العمل في قطاع النفط معرفة وفهم عمليات الحفر والتنقيب، فيجب أن يكون لدى المتدربين معرفة بالأدوات والتقنيات المستخدمة في عمليات الحفر والتنقيب، بالإضافة إلى فهم الجيولوجيا والتركيب الجيولوجي للمناطق المستكشفة (Arnold,2020,P.56)

ت- مهارات الإنتاج والمعالجة: يجب أن يتعلم المتدربون كيفية إدارة عمليات الإنتاج والمعالجة في صناعة النفط والغاز. ويشمل ذلك فهم عمليات تجهيز وتكرير النفط والغاز وتخزينهما وتوزيعهما، ويجب أيضًا أن يتعلموا كيفية تنفيذ الإجراءات الأمنية والصحية والبيئية ذات الصلة. (Robert, and Leveille,2019,P.112)

ث- مهارات الإدارة والقيادة: بالإضافة إلى المهارات التقنية، يجب أن يكتسب المتدربون مهارات الإدارة والقيادة، ويتعين عليهم أن يكونوا قادرين على إدارة الفرق وتنظيم العمليات واتخاذ القرارات الإستراتيجية، ويجب أن يتعلموا أيضًا كيفية التواصل الفعال والتفاوض وحل المشكلات. (Hilliard, & Mastiovar,2016,P.134)

مفهوم وأهمية مهارات التدريب في التخصصات النفطية: تعد مهارات التدريب في التخصصات النفطية أساسية لنجاح العاملين في صناعة النفط والغاز. وتهدف هذه المهارات إلى تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. ويعكس الاستثمار في التدريب في هذه الصناعة التزام الشركات بتحسين أداء فرق العمل وتعزيز السلامة والجودة. (Craft, 2017, p.69)

نجد أن مهارات التدريب تساعد على تأهيل العاملين وتطوير قدراتهم الفنية والعملية. ومن خلال التدريب المناسب، يتعلم الموظفون كيفية التعامل مع المعدات والأدوات المستخدمة في صناعة النفط، وكيفية تنفيذ العمليات الصحيحة والإجراءات الأمنية، وهذا يساعدهم على القيام بمهامهم بكفاءة ودقة؛ مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء والحوادث. (Robertson & Jordan,2018, P.115)

ومن خلال التدريب يتمكن العاملون من الحصول على فهم أعمق للعمليات والتقنيات المستخدمة في صناعة النفط والغاز، ويتعلمون عن الإجراءات البيئية والتشريعات القانونية والمعايير الصحية والسلامة التي يجب عليهم الالتزام بها، وتساعد هذه المعرفة على تنفيذ الممارسات الأفضل والإسهام في تحسين الأداء البيئي والاستدامة (Arnold,2020,P.78)

بالإضافة إلى ذلك، تعزز مهارات التدريب التعاون بين الفرق والتواصل الفعال، ويتعلم الموظفون كيفية العمل معًا بشكل جيد وتنسيق جهودهم لتحقيق الأهداف المشتركة، كما يتم تدريبهم على مهارات القيادة وإدارة الفرق، مما يساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي وتحقيق التميز في المؤسسة. (Hilliard & Mastiovar,2016,P.92)

في الختام، يمكن القول إن مهارات التدريب تؤدي دورًا حاسمًا في التخصصات النفطية، وتساعد هذه المهارات في تأهيل وتطوير العاملين، وتعزيز السلامة والجودة، وتعزيز الأداء البيئي، وتعزيز التعاون والتواصل. وبالإستثمار في التدريب، تتيح الشركات لفرقها العملية الحصول على المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح في هذه الصناعة الحيوية.

ربط مهارات التدريب في التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل: تؤدي مهارات التدريب في التخصصات النفطية دورًا حاسمًا في تلبية متطلبات سوق العمل النفطي المتنامي. وتتطلب صناعة النفط والغاز العديد من المهارات الفنية والعملية التي يتعين على الموظفين اكتسابها من خلال التدريب المناسب. وسأقدم بعض الأمثلة على الصلة بين مهارات التدريب ومتطلبات سوق العمل النفطي:

أ- مهارات الحفر والإنتاج: يعد الحفر والإنتاج جزءًا أساسيًا من صناعة النفط والغاز، وتتطلب هذه العمليات مهارات متخصصة. ويجب أن يكون لدى العاملين معرفة عميقة بتقنيات الحفر وتجهيز الآبار وتشغيل وصيانة أنظمة الإنتاج. (Robertson, & Jordan,2018, P.210)

ب- مهارات الصيانة والاستكشاف: يتطلب سوق العمل النفطي وجود فرق ماهرة في مجالات الصيانة والاستكشاف. ويجب على الموظفين أن يكونوا قادرين على تشخيص وإصلاح الأعطال والمشاكل التقنية في المعدات والأنظمة النفطية، بالإضافة إلى قدرتهم على تحليل البيانات الجيولوجية والجيوفيزيائية لاستكشاف واستخراج النفط والغاز. (Arnold,2020, P.122)

ت- مهارات السلامة والبيئة: يعد الالتزام بالسلامة والبيئة أمرًا حيويًا في صناعة النفط والغاز. ويجب على العاملين أن يكونوا على دراية بالمعايير البيئية واللوائح القانونية والإجراءات الأمنية التي يجب اتباعها، ويتعين عليهم أيضًا تطبيق ممارسات العمل الآمنة والوقاية من الحوادث. (Hilliard, & Mastiovar,2016,P.156)

ومن خلال توفير التدريب الملائم للعاملين في هذه التخصصات النفطية، يمكن تلبية متطلبات سوق العمل والحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة والأمان في صناعة النفط.

المبحث الثاني: سوق العمل

يتضمن هذا المبحث عن سوق العمل اليمني، من حيث المفهوم أو التعريف بسوق العمل وأنواعه، التي تتضمن القطاع الخاص والقطاع العام وغيرها من الأنواع، والتطرق إلى خصائص سوق العمل من حيث العرض والطلب وصعوبة التخطيط، إضافة إلى الحديث عن واقع سوق العمل اليمني والبطالة وبطالة الخريجين.

أولاً: مفهوم سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، ومن ثمَّ تسعير خدمات العمل، "وتتحكم في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل هي حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلباً وإيجاباً (متولي، 2014، ص. 6)، وعرفه (عمارة، 2020، ص 7) بأنه عملية التفاعل الديناميكي المستمر بين العرض (نواتج التعليم العالي)، وبين الطلب في القطاعات المستفيدة من هذه النواتج في مجالات العمل المختلفة، وصولاً إلى حالة التوازن بين العرض والطلب . (Arnold,2020,P.78)

ويرى الباحث أن سوق العمل يقصد به تلبية احتياجات المؤسسات التنظيمية الاقتصادية في القطاعات المختلفة - الحكومية والخاصة والمؤسسات الأهلية- بالكوادر المؤهلة علمياً ومهاريًا وفنيًا، وتشغيلهم فيها بما يتوافق مع تخصصاتهم ويتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة.

ثانياً: النظريات المفسرة لسوق العمل:

ظهرت في الفكر الاقتصادي الاجتماعي مجموعة من النظريات خصت لتنظير لسوق العمل والقضايا التي ترتبط به، وتتلخص في منظورين هما: (فرديناند، 2019، ص44)

1) المنظور التقليدي:

يشير هذا المنظور إلى منظومة فكرية ومفاهيمية معنية تفترض وجود سوق تنافسي للعمل شأنه شأن عناصر الإنتاج الأخرى (رأس المال، السلع)، بحيث تتقاطع فيه منحنيات العرض والطلب على العمل؛ فيتولد بفعل ذلك أجر توازني ومستوى تشغيل كامل، ويتبنى هذا المنظور كل من المدرسة الكلاسيكية والمدرسة النيو كلاسيكية والمدرسة الكينزية.

أ. المدرسة الكلاسيكية:

تقوم هذه المدرسة على وجود تناعم داخلي في سوق العمل كجزء من التناعم العام للسوق الحر الذي يفترض التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهنا لا تبرز البطالة كصورة مجسمة للاختلال في سوق العمل، إلا كحالة عرضية لتعطل جزءًا من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق الحر بضبط إيقاع العلاقة بين العرض والطلب عبر ميكانيزم مرونة الأجور للتغير (wages of Flescibility)، حتى يعود التناعم من جديد وتختفي البطالة.

ب. المدرسة النيو كلاسيكية:

يزعم أنصار هذه المدرسة أن سوق العمل بشكل عام، هو سوق تسوده المنافسة الكاملة يظهر فيه عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق ومنها: تجانس عنصر العمل، الحراك التام (Mobility)، ومرونة الأدوار (Flexibility)، والمساواة لجميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق، وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق، الذي يترتب عنه وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية.

ج. المدرسة الكينزية:

تنفي هذه المدرسة مزاعم التوازن الاقتصادية العام الناجم عن التناعم الداخلي لآلية السوق، وترى أن الاقتصاد السوقي لا يملك الآليات الذاتية التي تمكنه من بلوغ التوازن عند مستوى التوظيف الكامل لمجمل عناصر الإنتاج كما يزعم الكلاسيك والنيو كلاسيك، وترى أن البطالة

تصبح إجبارية عند اختلال سوق العمل بفعل انخفاض إجمالي الطلب الفعال الذي يتكون من مجموعة الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار في متطابقة الدخل القومي.

(2) المنظور المعاصر لسوق العمل:

يشمل هذا المنظور عددًا من النظريات والاتجاهات التي سعت لتفسير الاختلال في سوق العمل وبروز ظاهرة البطالة اعتمادًا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بهيكل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي لهذه السوق، ومن أبرز هذه المدارس نجد، نظرية تجزؤ سوق العمل، ونظرية اختلال سوق العمل.

أ- نظرية تجزؤ سوق العمل:

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسة مفادها أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيس، وسوق ثانوي.

١. السوق الرئيسية:

تتكون من مجموعة الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم التي تستخدم فنون إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة لرأس المال، ومن ثم فإن العاملين فيها لا بُدَّ أن يتمتعوا بقدر عالٍ من المهارات المكتسبة، سواء عن طريق التأهيل والتدريب أو عن طريق الممارسة.

٢. سوق ثانوية:

تتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم، أو تكون الوحدات كبيرة، ولكن أدوات الإنتاج المستخدمة بدائية، ومنتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز على المنافسة؛ حيث تعاني من الاستقرار.

ب- نظرية اختلال العمل:

تفترض هذه النظرية عكس ما يفترضه النموذج الكلاسيكي والنيو كلاسيكي، لتحليل سوق العمل وجمود الأجور والأسعار في الأمد القصير؛ حيث يرجع هذا الجمود إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي.

ثالثاً: أنواع سوق العمل: (Autor, 2015, p.29-33)

1. سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال: يخضع هذا القطاع لتنظيمات ولوائح لا تربط بين مستويات الأجور ومعدلات الإنتاجية والأداء، بقدر ما تربط بين المؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل الدراسي، ويعاني العاملون في هذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، وتعاني نسبة كبيرة منهم من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي، ويعاني هذا السوق من البطالة المقنعة والعمالة غير المؤهلة.

2. سوق العمل في القطاع الخاص: يمكن أن نميز بين نوعين من العاملين في هذا القطاع، حيث يوجد العاملون في القطاع الخاص التقليدي الذي يعمل وفقاً لقانون الشركات، ويستخدم تقنيات تقليدية وتعطي أجوراً أقل من مثيلاتها، والعاملون فيه من مستويات تعليمية متوسطة، والقطاع الخاص الاستثماري ويتمتع بإعفاءات جمركية وضريبية وخلافه، ويستخدم تقنيات متقدمة ويحصل العاملون فيه على أجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهم من ذوي مستويات تعليمية عالية.

3. سوق العمل في القطاع الأجنبي: يخضع لأنظمة الشركات الأم أكثر من خضوعه للتنظيمات واللوائح الداخلية، فيستخدم الفن الإنتاجي في الشركة الأم، وكذلك يطبق على العاملين فيه ما يطبقه على العاملين في الشركة الأم، وهو جزء من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزءاً من الاقتصاد الوطني.

4. سوق العمل غير المنتظم: يتميز هذا السوق بانخفاض مستويات تعليم العاملين به، وترتفع نسبة الأمية بينهم، ويحصل العاملون فيه على أجور منخفضة وغير مناسبة، ويساعد على انخفاض معدلات البطالة بين هؤلاء الأميين، ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاج بسيطة لا تتطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، وهو يعتمد على مصادر تمويل محلية، وتتنخفض به تكلفة فرصة العمل، ويتصف العاملون في هذا السوق بعدم استقرار الأجور، وسهولة خروج العمالة منه؛ لأنه لا يخضع لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية وخلافه.

ويرى الباحث أن تعدد أنواع سوق العمل تعد حالة إيجابية تتمتع بها المجتمعات؛ إذ إن مميزات كل نوع من أنواع سوق العمل تزيد من إمكانية استيعاب أكبر عدد من شرائح المجتمع، وأن تأثير

الأسواق المختلفة مرتبط باختلاف مسارها وتنوع مكوناتها من حيث (الالتزام باللوائح والقوانين، وتفاوت مستوى الأجور، واختلاف مستويات الدرجات العلمية بين العاملين، وكبر وصغر رأس المال من نوع إلى آخر، وتعدد مصادر التمويل، واستخدام التقنيات المتقدمة والتقليدية، وربط معدلات الإنتاج بالأجور، والمستوى الوظيفي بالدرجة العلمية)، وهذا التنوع يدفع أيضًا في اتجاه استيعاب أصحاب الدرجات العلمية المختلفة، مما يحقق مبدأ الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، ويسمح لهذه الطاقات بالإسهام في البناء والتطوير والارتقاء بمستوى الحالة الاقتصادية للمجتمعات، وبخاصة في ظل التطور التكنولوجي واستخدام التقنيات المتقدمة في رفع الكفاءة الإنتاجية وربطها بالمستويات المهنية والدرجات العلمية.

رابعًا: خصائص سوق العمل:

يتسم سوق العمل ببعض الخصائص السلبية التي تسهم في اختلال التوازن ما بين العرض والطلب على العمالة؛ بسبب ضعف قدرة سوق العمل على توفير فرص عمل حقيقية، ويرتبط بذلك كثير من العوامل (فضيل، 2014: ص125).

1. جانب الطلب: أدت الزيادة الطبيعية لمخرجات التعليم العالي إلى زيادة المعروض في سوق العمل، كما أنّ سوق العمل في كل الظروف الاقتصادية الحالية قاصرة عن استيعاب خريجي التعليم العالي؛ لعدم ملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل.

2. جانب العرض: ويتكون من الوافدين على سوق العمل لأول مرة من خريجي التعليم العالي وتترفع هذه الفئة إلى: (البهنساوي، 2018، ص 45-48)

1-2). خريجي مؤسسات التعليم العالي، وخصوصية هذه الفئة أنها كثيرة الاختصاصات وتعدد مسالم التعليم التي تقضي إلى تنوع كبير في ملامح الخريجين، وقد حملت هذه الفئة إلى زمن غير بعيد إرثًا ثريًا يتميز بنظرة إعجاب وتقدير لخريجي الجامعات، واعتبارهم ورثة حملة العلم والمطالبين بالمحافظة عليه وتدعيمه والإضافة فيه لتسليمه للأجيال القادمة خدمة للعلم ولتقدم الإنسانية، وقد كان من الشائع ألا يكون مجال التعلم ذا فائدة اقتصادية مباشرة، ولا من العيب أن يكون غير قابل للمبادلة في سوق العمل، وكان هذا الاعتبار غير محل بتوازن سوق العمل طالما بقيت فئة خريجي

التعليم العالي في حدود ضيقة تمكنها من سد الثغور في مختلف الوظائف المتاحة في القطاع العمومي، بما في ذلك التدريس بالتعليم العالي.

2-2.) المنقطعين عن العمل ممن لهم تجربة مهنية قد تكون مهمة، وتتميز هذه الفئة بتنوعها؛ حيث نجد فيها الأميين والعمال والتقنيين المهرة ممن لهم مؤهلات قد تكون تقادمت، وهم قطعاً في حاجة إلى إعادة التأهيل، وخريجي تعليم عالٍ وأصحاب مؤسسات صغرى أغلقت لصعوبات تقنية أو اقتصادية.

2-3.) أشخاص غير عاطلين عن العمل في حالة بحث من أجل تغيير عملهم وتحسين أوضاعهم المهنية.

2-4.) أصحاب أفكار ومشاريع في حالة بحث عن آليات مساعدة لبلورة مشاريع، أو المرور بها إلى طور التنفيذ.

3. **الحركية وعدم الاستقرار:** فهي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والدولي، وهذه النقطة مهمة جداً؛ إذ يجب التنبيه لعدم التوجيه نحو التخصص الضيق حتى إن كان مطلباً مهماً في وقت من الأوقات.

4. **الخضوع لقوانين خاصة:** تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض والطلب، مثل القيود المتعلقة بالأمن والهجرة.

5. **صعوبة التخطيط:** لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً؛ نظراً لأن إنتاج الكفاءات التي تمثل عنصر العرض؛ يتطلب في غالب الأحيان سنوات عديدة، مما يجعل هناك دوماً فارقاً زمنياً بين تحديد الاحتياج، وإنتاج المهارات، وهو ما يضاعف في صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال (البهنساوي، 2018، ص50)

خامساً: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساساً في العرض والطلب على اليد العاملة، ومن أهم هذه العوامل ما يأتي:

1. العامل الجغرافي:

ويقصد به رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، مثل: (مقر سكن العامل، وموقع المؤسسات العارضة للعمل، ومسألة التكفل بالإيواء)؛ أي المكان الذي توجد فيه القوى العاملة، فقد يؤثر بُعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة خارج هذه الحدود؛ إما نتيجة لعدم شبكات الاتصال والمواصلات، أو لارتفاع تكاليف النقل. (Robertson, & Jordan, 2018, P.89)

وكذلك هناك مشكلات تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز العمل؛ مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، ومن ثمَّ كان لزاماً على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشكلات، من خلال توفير سكنات ومبانٍ ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات؛ لتوزيع أحسنٍ لليد العاملة (فضيل، 2014، ص 125).

2. العامل الديمغرافي:

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي؛ لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة العمل، ويشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها الدول خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع (عدون، 2010، ص 60)، ويتعلق الأمر هنا بالفئة النشطة التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه من (15 سنة حتى 63 سنة)، وهذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق العمل، ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة؛ مما يزيد ضغوط العرض على سوق العمل (Robertson, & Jordan, 2018, P.89).

3. العامل الاقتصادي:

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، ومن ثمَّ يعجز الجهاز الاقتصادي عن استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة

التي تدخل إلى سوق العمل، وفي هذه الحالة تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية؛ وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها (عدون، 2010، ص 60).

4. العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلا من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل؛ وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل؛ من أجل الزيادة في خلق مناصب العمل، وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض، أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة مثل: (فضيل، 2014، ص 8)

- أ. وضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة، وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- ب. تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل؛ مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر حرصاً على البحث عن الوظيفة المناسبة.
- ت. توسيع وإحداث مشاريع جديدة؛ لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- ث. تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة؛ من أجل خلق مناصب للعمل.

5. العامل الاجتماعي والثقافي:

تؤثر العلاقات السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة على مدة العمل، مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، وتمديد العطل السنوية، وتقليص سن التقاعد ..إلخ، مما يجبر المؤسسات على توظيف المزيد من العمال للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، وهذا الإجراء يرفع من مستوى الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق (فضيل، 2014، ص 8).

6. النظام التربوي والتكويني:

تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي تلبي حاجة المؤسسات العارضة لمناصب العمل من اليد العاملة المؤهلة، إلا أن زيادة عدد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية (عدون، 2010، ص 61).

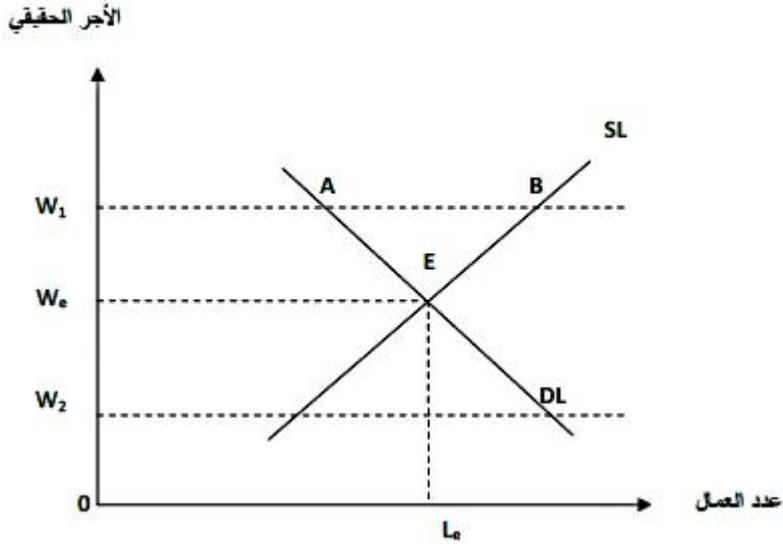
7. العامل التكنولوجي:

تسهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل، لكن هذا قد يكون سبباً في تسريح بعض العمال؛ حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوة العاملة في سوق العمل، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، ويصبح الطلب على قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية كالمهندسين، والمهنيين، والتقنيين (عدون، 2010، ص 61).

سادساً: التوازن في سوق العمل:

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حال تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق الشغل؛ مما ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وعدد ساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن ثم فتوازن سوق الشغل يعني "عدد الساعات التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، التي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها". (فضيل، 2014، ص 11).

ويتم تحديد مستوى الأجر التوازني في السوق من خلال تقاطع منحنى العرض ومنحنى الطلب على العمل، ويحدث هذا عند النقطة (E)، وهي نقطة توازن السوق، وفي حال اختلال التوازن فإن قوة العرض والطلب سوف تعيده إلى وضعه التوازني، في ظل مرونة الأجور، كما هو موضح في الشكل الآتي: (مدحت، 2007، ص 112)



شكل رقم (1-2): منحنى تولد سوق العمل في حالة المنافسة

المصدر: د. مدحت القويشي، اقتصاديات العمل، عمان دار وائل للنشر والتوزيع 2007، ص 112

وفي حال ارتفاع معدل الأجر بأعلى من المستوى التوازني؛ أي إلى (W_1)، فإنه يكون هناك فائض في العرض على العمل مقداره (AB)، مما يصعب العمال الحصول على فرص للعمل؛ الأمر الذي يدفعهم إلى قبول أجور أدنى وصولاً إلى المستوى التوازني، والعكس يحدث عندما تنخفض الأجور إلى مستوى (W_2)؛ أي أن يكون هناك فائض في الطلب على العمل. (مدحت، 2007، ص 112)

سابعاً: واقع سوق العمل في اليمن:

إن أبرز مظاهر ضعف الاقتصاد اليمني عدم قدرته على الامتصاص الكامل للقوى العاملة؛ مما تسبب بوجود فائض كبير منها، إلا أن هذا الفائض لم يخلق مشكلة حقيقية للاقتصاد اليمني في مرحلة قبل الوحدة؛ نظراً لتوافر إمكانية طلب السوق المحلي وتصديره إلى بعض الدول العربية، ولكن هذه الإمكانية أخذت بالتراجع إثر حرب الخليج، حيث فقد آلاف اليمنيين عملهم في دول مختلفة، وترافق هذا مع توحدنا مع إخواننا الشماليين عام 1990، وتكرار سناريوهات الحروب والخلافات وعدم الاستقرار الداخلي. كما أن الوضع اليمني يعد من أعلى نسب البطالة في العالم وفقاً لتقارير الإحصاءات، حيث إنَّ النسبة متغيرة ومتذبذبة ومرهونة بالوضع الأمني والسياسي غير المستقرين؛ مما يتسبب بصعوبة بالغة في معالجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل؛ وذلك لصعوبة التخطيط ورسم السياسات الكفيلة بتحسين الأوضاع،

وينعكس ذلك على طبيعة السلوم التخطيطي للجامعات والكليات ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام، مما دفعها إلى التساهل في طرح البرامج التعليمية دون الاكتراث بمتطلبات السوق ومستقبل الخريجين. (مهران وآخرون، 2015، ص 7)

1. سوق العمل في حضرموت:

يشكل التوافق والانسجام بين النظام التعليمي التدريبي بمختلف مجالاته ومستوياته من ناحية، وحاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى، ولكي يتسنى توضيح الحاجة للتخصصات النفطية والتقنية لتنمية مهارات خريجها لمواكبة سوق العمل في محافظة حضرموت، فإنه في البداية ينبغي أولاً توضيح عدة نقاط منها: لمحة عن محافظة حضرموت، وتحليل الوضع القائم في سوق العمل في محافظة حضرموت (فيزان، 2022، ص 159).

يتسم سوق العمل في محافظة حضرموت حتى عام 2020م بمجموعة من الخصائص أهمها: يقدر إجمالي عدد سكان محافظة حضرموت بـ (444,611,1) نسمة، حيث يقسم إلى (333,444) من الذكور، و(738,444) من الإناث؛ أي إن هناك تقارباً بين الجنسين. (فيزان، 2022، ص 159)

٣. نسبة السكان من الفئة العمرية (15- 64 سنة)؛ أي إن الفئة التي تقع في سن العمل إلى إجمالي السكان تقدر بـ (398,320)، ولا تتجاوز 36. %، وهذا يعني أن نصف السكان في سن العمل.

٤. يبلغ معدل النمو السكاني في محافظة حضرموت (2.6%)، وهو معدل يفوق كثير من بلدان العالم المتقدم الذي لا يتجاوز (2.2%).

٥. أن نسبة الفئة العمرية دون الخامسة عشرة تمثل ما يقارب نصف السكان كمحصلة للمستوى الخصوبة المرتفع؛ أي ما مقداره (14.2%)، ويعني ذلك بالأرقام المطلقة حوالي (669,399) طفلاً، وهذه الأرقام الكبيرة تمثل مشكلة سكانية واقتصادية جسيمة.

فمن الناحية السكانية يعني أن معظم هؤلاء يكونون قد انضموا بعد مرور عشر سنوات إلى الفئات العمرية (15-64) القادرة على العمل، والقادرة بيولوجياً وفسولوجياً على الإخصاب، وهو ما يقود إلى إمداد منظومة الإخصاب بمزيد من العناصر المخصبة، فتكون المحصلة بالنهاية هي معدلات

مرتفعة للنمو السكان ومعدلات أكثر ارتفاعا في قوة العمل. أما من الناحية الاقتصادية فتعد فئة الأطفال لهذه المجموعة غير منتجة تعتمد في غذائها وكسائها ومسكنها وكافة متطلبات الحياة الأخرى على الفئات السكانية الأخرى، وبصورة رئيسة على فئات السكان الناشطة اقتصاديا. ومن الناحية الاجتماعية يكون الفقر أكثر شراسة وفتكا في هذه الفئة. هذا ناهيك عن النفقات الأخرى كالغذاء والكساء والسكن ونفقات الصحة والترفيه والنفقات الأخرى، وإذا ما أضفنا إلى هؤلاء فئة العجزة الذين تبلغ نسبتهم نحو (3%)، فإنه يمكن لنا أن نتصور عبء حجم الإعالة الكلية (80%)، وأنه إذا أمعنا النظر في حقيقة الأمر فإن الفئة العمرية التي في سن العمل (15-64) ونسبتها (41%) ليست بمجملها قوة منتجة. (فيزان، 2022، ص 160)

حيث إن عدد الإدارات الحكومية والشركات والمصانع في محافظة حضرموت (355)، منها (324) قطاعًا حكوميًّا، و(31) قطاعًا خاصًا.

ثامناً: مقومات توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل:

يشير بعض الخبراء إلى وجود بعض المبادئ والمقومات التي ينبغي مراعاتها عند تطبيق التوافق داخل التعليم العالي لمخرجات التخصصات النفطية، ومن هذه المبادئ: (Cohen, & Brawer, 2014, p.60)

1. توفير الإطار المناسب للتوافق: عن طريق محاولة ربط التعليم بالإنتاج ربطاً حقيقياً، بحيث تكون مخرجاته ومدخلاته في خطط التنمية.

2. إزالة العقبات الأساسية التي تعوق التوافق: المتمثلة في غياب المؤسسات والشركات النفطية عن المشاركة في إدارة المناهج الصناعية، وكذلك في قصور أساليب التوجيه الجامعي.

3. تغيير نظرة المجتمع فيما يتعلق بالتعليم النفطي الفني: عن طريق إيجاد قيمة حقيقية للتعليم النفطي، وتعديل بعض العادات والتقاليد التي تقف مناهضة للتعليم الصناعي بشكل عام والنفطي بشكل عام.

4. الاهتمام بالتوجيه المهني: وذلك داخل المرافق في المراحل التعليمية المختلفة، بما يساعد على نشر الوعي المهني بين الطلاب، ومن ثمَّ يمكن جذب العناصر الصالحة.

5. تحديد مصادر إعداد الخريج الماهر: يجب متابعة خريجها حتى يتمكن من معرفة جوانب الضعف والقوة، فيمكن الكشف عن مواطن العجز والزيادة في كل مصدر.
6. الأولوية للتعليم: ينبغي أن يكون المحور لأنظمة التعليم هو مساعدة الطلاب على المزيد من التحصيل الجامعي، ويكون تخرجهم على أساس ما يعرفونه ويستطيعون أداءه.
7. أخلاقيات العمل: يجب أن يلتزم بها الطلاب ويفرضها العمل، وموقع العمل هو خير مكان لتعليم أخلاقيات العمل.
8. استكشاف البدائل المهنية: يجب أن تتاح للطلاب فرص لاستكشاف المهن، ومفهوم أوسع للبدائل المهنية، ويستلزم ذلك زيارة لمكان العمل.
9. التغذية المرتدة بين الجامعات والشركات النفطية: ونعني أن جميع الطلاب يستفيدون من التبادل المتواصل للمعلومات بين الشركات النفطية والجامعات، ويحتاج أصحاب العمل بيانات أفضل عن الجامعات.
10. تيسير المرحلة الانتقالية: وهي السنة الأخيرة من الجامعة، ويركز فيها على مساعدة الطالب على اجتياز المرحلة الانتقالية إلى المرحلة التي بعدها (أي تدريبه في الشركات على واقع العمل).
11. تشجيع التعليم المستمر: فإن له فوائد متعددة، سواء للفرد أم المجتمع؛ فهو يرفع من مستوى مهارة الفرد، ومن ثمَّ يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.
- إن المبادئ التي تسهم في ربط التعليم العالي بشكل عام، والتعليم النفطي بشكل خاص بمتطلبات سوق العمل، تعتمد على ربط جميع أطراف هذه المنظومة بعضها ببعض، وعلى وجه الخصوص خريج التخصصات النفطية، فتؤكد على أن الخريج هو أساس العملية التعليمية، ويجب مساعدته وإرشاده وتوجيهه للعلم والعمل معا، وربطه بأماكن العمل، والتعاون بين مؤسسات التعليم الجامعي وأصحاب الأعمال (الشركات النفطية)، وهذا لن يأتي إلا من خلال عدة إجراءات وآليات منها الاهتمام بتخصص ومهارة هذا الخريج وما يتعلمه وما يتدرب عليه داخل الجامعات، وأن يكون هذا التخصص وهذه المهنة تناسب وتلاءم متطلبات سوق العمل الذي لا يتوقف عن التغير والتطور.

تاسعاً: المعوقات الرئيسية لحصول مخرجات التخصصات النفطية على فرص في سوق العمل المحلي: (البنك المركزي اليمني، 2016)

1. تباين المهارات، إذ تشير مسوحات المشاريع إلى أن الشركات تُعدُّ مهارات العاملين وتعليمهم الجامعي من بين أهم خمس محددات لمناخ الأعمال، إضافةً إلى أن نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي يتخصصون في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية، التي تُعدُّ مناسبة لاستيعاب الخريجين في القطاع الحكومي، ولا يناسب القطاع الخاص، وبخاصةً في مجالات التصنيع والخدمات.
2. رغبة الكثير من الخريجين في الالتحاق بالقطاع الحكومي، وبخاصةً (الإناث)؛ لوجود عدد من الحوافز، مثل: ساعات عمل أقل، ونظام التقاعد، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة بين الخريجين، وامتداد البطالة لفترات طويلة.
3. ضعف الابتكار والاستثمار في مجال البحث والتطوير، بما يتطلب الحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص والعام، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في أعمال البحث، إضافةً إلى تحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي، وإدخال مناهج حديثة جديدة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
4. عدم قدرة القطاع الخاص على توليد عدد كافٍ من الوظائف لمعظم التخصصات.
5. ضعف الدعم الحكومي لمؤسسات التعليم العالي لسد العجز في موازناتها لوضع أسس راسخة من الناحية المادية والبشرية لميزانيات تطويرية فعالة.
6. عدم الاهتمام بمواءمة مناهج التعليم العالي لتكون حساسة لاتجاهات التطوير الاقتصادي والمتطلبات التنموية.
7. الحاجة لنظام معلومات لسوق العمل، لاستخدامه من قبل المخططين ورسمي السياسات ومتخذي القرار، والباحثين، وأصحاب العمل، والباحثين عن العمل.
8. قلة الاهتمام بتطوير التعليم المستمر للجوانب الفنية وإعادة التأهيل، وغيرها من الحلقات الضرورية والمكملة لمساعدة الخريجين على الانخراط في سوق العمل.

بناءً على ما تقدم يرى الباحث أن تحسين نوعية الخريجين من التخصصات في الجامعات اليمنية تؤثر بشكل رئيس في عملية التوظيف، ومن ثمّ تزيد من قدرة استيعاب السوق للخريجين ويزيد من قدرة الخريجين على الانخراط في سوق العمل، وانخفاض نسبة البطالة بين الخريجين، وزيادة الدخل الأسري، فيمكنها من دفع الأقساط والرسوم الجامعية لأبنائهم، فترتفع الإيرادات الذاتية للجامعات، وينمو يزدهر القطاع الخاص نتيجة لارتفاع المدخول، ويزيد من مستوى الشراكة الاجتماعية والاشتراك مع المجتمع لخلق مؤسسات متزنة، تسهم في تحديد الأولويات التنموية بالنسبة لقطاع سوق العمل.

المبحث الثالث: مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل

أصبح النجاح الأكبر لعمليات إصلاح وتطوير النظم التعليمية للدول تحقيقها التوافق بين مخرجاتها والمتطلبات المتجددة لسوق العمل، والتعليمُ النفطيُّ من أهم هذه النظم التي يجب أن تتوافق مع متطلبات سوق العمل؛ نظرًا لارتباطه بعمليات الإنتاج داخل سوق العمل، بالإضافة إلى أن "التخصصات داخل هذا التعليم به العديد من التخصصات الفرعية متقاربة في المضمون والمحتوى، فيجب النظر في التخصصات الموجودة ومراجعتها، وإلغاء ما لا يتناسب منها مع المتطلبات الحديثة، مع دمج بعضها" (دنيور، وآخرون، 2015، ص 12).

أولاً: علاقة مخرجات التخصصات النفطية بسوق العمل:

يعد التعليم والعمل عنصرين متلازمين وجب التوفيق بينهما لتحقيق التوافق بين البرامج والتخصصات التي يقدمها التعليم العالي بشكل عام لاحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي اختلال توازن مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات البشرية وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل.

وانطلاقاً من هنا؛ يمكن التطرق للتعرف إلى الدور التنموي للتعليم العالي، وكذا العلاقة التي تربط بينه وبين سوق العمل، مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية في مجال التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل. (دليل كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت، (2011)

1: الدور التنموي لمخرجات التخصصات النفطية:

يعد التعليم ومؤسساته أحد العوامل المؤثرة في عمليات النمو والتنمية الاقتصادية، حيث يعد إسهام التخصصات النفطية في التنمية من أهم القضايا الجوهرية التي عالجها علماء الاقتصاد، وتركز اهتمام الباحثين على العلاقة بين التعليم والتنمية وعوائدها على النمو الاقتصادي، ودور القوى العاملة المدربة في ذلك، ولعل دور التعليم ومؤسساته في عمليات النمو الاقتصادي والتنمية يتحدد بأساليب متعددة منها: (دليل كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت، (2011)

أ. أن التعليم يؤثر في النمو الاقتصادي والتنمية عن طريق إكساب الأفراد المهارات المرتبطة بالعمليات الإنتاجية والإسهام في إنتاج السلع والخدمات.

ب. يسهم التعليم في إكساب قوى العمل بالاتجاهات الملائمة للإنتاج، وغرس حب العمل، مما يساعد على إحداث النقلة النوعية اللازمة من الإنتاج التقليدي إلى الناتج القائم على استخدام الآلة والتقنيات الحديثة.

ت. يزود التعليم قوى العمل بالمعارف والمعلومات والبيانات وأساليب التفكير والإبداع، وحل المشكلات واتخاذ القرار، وهي عوامل أساسية تؤثر في عمليات القدرة على التغيير والتطوير والابتكار والإبداع، وصولاً إلى تحقيق الجودة الشاملة.

فالعلاقة بين التعليم والنمو والتنمية الاقتصادية علاقة تبادلية أزلية راسخة وقوية، تخضع إلى المبدأ العام في التفاعل بين مختلف جوانب المجتمع، فالتعليم يؤثر في مختلف جوانب التنمية الشاملة ويتأثر بها، حيث يبرز دور التعليم بشكل مباشر في تنمية الموارد البشرية التي تُعنى بعمليات زيادة المعرفة واكتساب المهارات والقدرات لقوى العمل، وتوصف التنمية البشرية بأنها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي، هذا فضلاً عن إعداد تلك القوى البشرية إعداد متكاملًا عقلياً وجسدياً ونفسياً واجتماعياً لإدارة شؤون البلاد السياسية، فالتنمية البشرية تعد مفتاح مساندة العصر ومتغيراته. (دنيور، وآخرون، 2015، ص 16).

ويعد الإنفاق على التعليم استثماراً في الإنسان ليكون ما يسمى "رأس المال البشري"، ومن ثمَّ فإنَّ المورد البشري أضحى أكثر أهمية وتأثيراً من المورد المادي في نجاح جهود التنمية، بل إنَّ المكون البشري أصبح أهم مكونات معادلة التنمية.

وعليه، فإنَّ التعليم يعد من العوامل الفاعلة في إحداث التنمية المستدامة، ولا سيما في هذا العصر الذي يتميز بالثورة المعرفية والمعلوماتية؛ مما أدى إلى أن يتحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد معرفي كثيف الاستخدام للمعرفة والثقافة.

وفيما يأتي استعراضٌ لأهم مظاهر العلاقة بين مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل:

1. تعد الإنتاجية حالياً المقياس الحقيقي لتقدم الدول أو تخلفها.

2. يتأثر التقدم الاقتصادي بنوع التعليم وجودته.

3. تتأثر إنتاجية الفرد بمقدار التعليم الذي حصل عليه، ونوعيته في التخصصات النفطية.
 4. تقدّم أي دولة يتوقف على قيمة المعارف فيها، ومدى استيعاب التخصصات النفطية.
 5. قيمة أي منتج يتوقف أو يقاس بتقدمه المعرفي.
 6. القدرة على التكيف مع النمو الاقتصادي.
 7. تنمية المناطق المعزولة وتحقيق تكافؤ الفرص لمخرجات التخصصات النفطية.
 8. إتاحة الفرصة للأفراد لاكتشاف طاقاتهم الكامنة وتنميتها وتوظيفها في التخصصات النفطية.
- (دليل كلية الهندسة والبتروكيمياويات بجامعة حضرموت، (2011)

ثانيًا: التحديات التي تواجه التخصصات النفطية لتحقيق التنمية:

يواجه التعليم العالي بشكل عام، والتعليم النفطي بشكل خاص، مجموعة من التحديات والصعوبات التي تعرقل تحقيق التنمية، تتمثل في الآتي:

- 1- ضعف الإنفاق على البحث العلمي.
- 2- النقص الكبير في أعضاء هيئة التدريس.
- 3- اقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي بصفة أساسية على التدريس بدلا من البحث.
- 4- ضعف إمكانية مكتبات الجامعات والمعاهد العليا.
- 5- النقص الكبير في قدرة استيعاب مؤسسات التعليم العالي للأعداد المتزايدة من الطلاب الحاصلين على الشهادة.
- 6- ضعف التوازن بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات خطط التنمية.
- 7- عدم تلبية بعض المقررات والمختبرات الدراسية بالكليات الجامعية لحاجات المجتمع.
- 8- عدم وجود توازن بين مقررات الدراسية (النظري والتطبيقي).
- 9- ضعف خبرة وقدرة الكفاءات الإدارية التي تُسيّر الإدارات المختلفة في الجامعات.
- 10- التغيير المستمر في القيادات الإدارية للجامعات؛ مما أدى إلى عدم استقرار البرامج التعليمية.

11- عدم وجود مراكز للإنترنت، وازدحام القاعات الدراسية.

12- ندرة الأجهزة والمعدات الخاصة باللغات وبعض المواد العلمية. (دليل كلية الهندسة

والبتترول بجامعة حضرموت، (2011)

وعليه، يجب العمل على توافق هذه المنظومة مع متطلبات سوق العمل؛ حتى يمكن مواكبة تطورات السوق من مهن جديدة ومهارات جديدة، لزيادة عملية الإنتاج من ناحية، وجودة المنتج من ناحية أخرى.

ثالثاً: الإطار المعرفي لإدارة التوافق في الكليات النفطية في محافظة حضرموت:

1: نشأة كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت في محافظة حضرموت:(دليل كلية الهندسة

والبتترول بجامعة حضرموت 2011)

أنشئت كلية الهندسة والبتترول كأول كليات جامعة حضرموت للعلوم والتكنولوجيا في الفصل الثاني للعام الجامعي 1995-1996م، حيث قام الأخ الفريق علي عبدالله صالح رئيس الجمهورية برفقة الأستاذ الدكتور علي هود باعباد رئيس الجامعة السابق، والأستاذ الدكتور سالم عوض رموضه نائب رئيس الجامعة السابق، وعدد من الأساتذة المؤسسين للكلية بافتتاحها رسمياً في 19 رمضان 1416 هـ الموافق 8 فبراير 1996م، وبثلاثة تخصصات هي: قسم الهندسة الكيميائية والبتترول، وقسم الهندسة المعمارية والتخطيط البيئي، وقسم علوم الحاسوب، وبقرابة 100 طالب وطالبة، بعد إدخال بعض الترميمات على المبنى المخصص للكلية بمنطقة فوة، وبدعم محافظ المحافظة الأسبق العقيد صالح عباد الخولاني. وفي العام الدراسي 1996-1997م أضيف قسم الهندسة الإلكترونية والاتصالات بمساعدة المجلس البريطاني بمختبرين اثنين في الإلكترونيات والاتصالات، وبقرابة (46) طالباً وطالبة، ليكون الإجمالي الكلي لطلاب الكلية (146) طالباً وطالبة. وانتظمت الدراسة في هذه الأقسام العلمية بمساعدة نخبة من أعضاء هيئة التدريس اليمنية وغير اليمنية من الجامعات السودانية، والعراقية، واليمنية، والجزائرية، والمصرية.

وابتداءً من العام الجامعي 2005-2006م تم استحداث تخصصات حديثة في المجال الهندسي، مثل: هندسة الحاسوب بدلاً عن علوم الحاسوب والهندسة المدنية، بالإضافة إلى

التخصصات السابقة، بعد أن انتقلت الكلية من مجمع الكليات بقوة إلى المدينة الجامعية الجديدة بمنطقة فلك، وجُهِّزَت مختبرات الكلية بالأجهزة الحديثة والمتطورة.

وتحصلت الكلية في العام 2010م على دعم من البنك الدولي بناءً على ملف قسم الهندسة الكيميائية، في إطار دعم برامج الاعتماد والجودة الأكاديمية في الجامعات اليمنية الحكومية. وسيعم هذا البرنامج عند نجاحه على بقية أقسام الكلية؛ بهدف الجودة والتطوير، وحتى تستطيع الكلية الحصول على شهادات الاعتماد الأكاديمي على المستوى الوطني والدولي.

وظالما ذكرت إسهام المجلس البريطاني في بداية إنشاء الكلية، وذكرت كذلك مساعدة البنك الدولي في الآونة الأخيرة، فمن باب الإنصاف أن نشير أن الكلية تحظى بوصفها أول كلية في جامعة حضرموت بدعم ومساندة من قبل الدولة منذ تأسيسها؛ إذ بُنيت الكلية في مقرها الحالي باعتماد حكومي كامل وبتمويل من البنك الإسلامي، وجُهِّزَت معظم مبانيها وأُنشئت بتمويل حكومي كذلك، بيد أن للهيئات الشعبية واللجان الأهلية ورجال الأعمال اليمنيين أدوارًا ومواقف مشرفة منذ التأسيس.

ولكلية الهندسة والبتترول قسمان يهتمان بالجانب النفطي (التخصصات النفطية)، وهما:

أ. قسم الهندسة الكيميائية:

أنشئ قسم الهندسة الكيميائية في بداية تأسيس الجامعة في العام الجامعي 1996م -1997م، وكان يشترك مع قسم الهندسة البترولية تحت اسم قسم الهندسة الكيميائية والبتترول. ثم استقل القسم عن قسم هندسة البترول في العام الدراسي 1999-2000م. وهو القسم الوحيد المتخصص في مجال الهندسة الكيميائية على مستوى الجامعات الحكومية بالجمهورية اليمنية.

1-أ مواصفات الخريج:

يعد المهندس الكيميائي الركيزة الأولى في مجال التصميم والإشراف في المنشأة الصناعية، ومن خلال هذه المنشأة يتم تحويل المواد الأولية (المواد الخام) إلى منتجات وسلع قابلة للاستهلاك من قبل أفراد المجتمع، مراعيًا الجانب الاقتصادي والحفاظ على البيئة، حيث هناك كثير من المجالات التي يمكن للمهندس الكيميائي العمل فيها بعد التخرج وهي:

- (١) الصناعات النفطية المتعلقة بمعالجة وتكرير النفط والغاز الطبيعي وخزن وتوزيع المشتقات النفطية، ومنها مصافي النفط لإنتاج الوقود والزيوت، ومصانع تسييل الغاز الطبيعي.
- (٢) الصناعات البتروكيميائية، ومنها صناعة البلاستيك والمطاط، والنسيج الصناعي، والبوليمرات، والأنابيب البلاستيكية وغيرها.
- (٣) الصناعات الكيميائية، ومنها صناعة الأحماض، والقواعد، والمنظفات والمواد الكيميائية بأنواعها.
- (٤) الصناعات الإنشائية الخاصة بمواد البناء (كالإسمنت والطوب)، وصناعة الزجاج.
- (٥) الصناعات الغذائية، ومنها صناعة الزيوت والألبان، وصناعة السكر والمشروبات الغازية، والحلويات والعصائر وغيرها.
- (٦) صناعة الأسمدة المختلفة.
- (٧) الصناعات التعدينية والحصول على خامات المعادن.
- (٨) الصناعات الدوائية والصيدلانية.

المختبرات:

- (١) مختبر الكيمياء العامة + الكيمياء العضوية.
- (٢) مختبر الكيمياء الفيزيائية + مختبر الكيمياء التحليلية.
- (٣) مختبر خواص النفط ومشتقاته.
- (٤) مختبر ميكانيكا الموائع.
- (٥) مختبر تكنولوجيا الدقائق.
- (٦) مختبر انتقال الكتلة.
- (٧) مختبر انتقال الحرارة.
- (٨) مختبر السيطرة والتحكم.

ب. قسم الهندسة البترولية:

أنشئ قسم هندسة البترول مع بداية إنشاء جامعة حضرموت في العام الجامعي 1997م - 1997م كقسم الهندسة الكيميائية والبترول. ولأهمية هذا التخصص؛ تم في العام الدراسي 1999 - 2000م فصل قسم هندسة البترول عن قسم الهندسة الكيميائية، ليصبح قسم الهندسة البترولية قسمًا مستقلًا.

1- ب مواصفات الخريج:

يعد قسم هندسة البترول القسمَ الوحيدَ في الجمهورية اليمنية الذي يؤهل مهندسين في مجال هندسة البترول، حيثُ إنّ الطالب المتخرج من القسم يكون مؤهلًا للعمل في المجالات الآتية:

أ- جميع مراحل عمليات الاستكشاف عن النفط والغاز .

ب- عمليات الحفر للآبار النفطية.

ت- عمليات إنتاج النفط والغاز .

ث- العمل في شركات إنتاج الغاز الطبيعي.

ج- العمل في الحقل الجيولوجي.

2-ب المختبرات:

أ- مختبر الجيولوجيا.

ب- مختبر خواص صخور وسوائل المكن.

ت- مختبر سوائل الحفر.

2: أهداف الكلية:

تهدف الكلية إلى تحقيق رؤيتها ورسالتها للوصول إلى التميز العلمي والمهني في مجالات التعليم الهندسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وفق الأهداف الآتية:

أ- إعداد المهندسين المتخصصين والمؤهلين في مجالات الهندسة التكنولوجية لاستخراج

وإنتاج وتصنيع البترول الخام والغاز الطبيعي، وكل المجالات الصناعية المتعلقة

بالمنتجات البترولية والبتروكيميائية، وكذلك الإلكترونيات والاتصالات والمنشآت المعمارية والتراثية، والإنشاءات المدنية والحاسوب.

ب- تطبيق الخطط الدراسية التي تركز على التخصصات النوعية، مع تقديم تعليم متميز يتناسب مع التعليم الجامعي المعاصر، وإدخال الجانب التطبيقي كوسيلة أساسية للتعليم، مع مراعاة التنوع في المنهج الدراسي والموازنة بين النظرية والتطبيق.

ت- تزويد الطلاب بأصول المعرفة في العلوم الأساسية والإنسانية والهندسية، والجمع بين المعارف النظرية والعلوم التطبيقية.

ث- إرساء بيئة علمية صحيحة للعمل الأكاديمي تدفع نحو التطور الدائم والنمو المستمر، وتشجيع الانفتاح على معطيات العصر ومواكبتها والاستفادة منها.

ج- دعم وتشجيع البحث العلمي ووسائله التحليلية والعملية، من خلال إجراء البحوث الهندسية والدراسات التطبيقية التي تتطلبها خطط التنمية، والمشاكل الفنية التي تعترضها.

ح- توفير مكونات العملية التعليمية من كوادر بشرية مؤهلة من أعضاء هيئة التدريس، ومناهج وخطط دراسية وأساليب تدريس وأجهزة وبرامج حاسوب متقدمة.

خ- اكتساب الدارسين لمهارات التعبير وتعلم طرق وأساليب إعداد التقارير الهندسية والمهنية والبحثية.

د- بناء شخصية الدارسين القيادية وتطوير قدراتهم التنظيمية والإدارية؛ للمشاركة في قيادة مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية.

ذ- تمكين الطلاب من اكتساب المهارات الفكرية والمهنية، وتنمية قدراتهم على التفكير والتحليل والإبداع، وتشجيعهم على إقامة الجمعيات العلمية وتنشيط فعاليتها.

ر- بناء جسور تواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع الصناعية والخدمية، من خلال التدريبات الميدانية والتطبيقات العملية.

وقد قام الباحث بعملية حصر لعدد خريجي التخصصات النفطية من كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت فقط خلال الخمس سنوات الماضية، وكان بالأعداد الموضحة في الجدول رقم (2-2) :

السنة	خريجي الهندسة البترول	خريجي الهندسة الكيميائية
2018 - 2017	85	39
2019 – 2018	66	38
2020 – 2019	70	45
2021 – 2020	82	44
2022 – 2021	70	58

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت

رابعاً: التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل:

إن التوافق بين بعض عناصر التعليم العالي، ومنها التخصصات النفطية ومتطلبات سوق العمل المتجددة، يسهم ويساعد في توافق بين الطرفين، الذي يؤدي لزيادة معدلات الإنتاج؛ ومن ثمَّ زيادة في التنمية الاقتصادية للمجتمع.

1. فلسفة التوافق مع متطلبات سوق العمل:

يتطلب نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهداف التعليم، بشكل عام، والتعليم النفطي بشكل خاص، وضوحاً في الفلسفة الخاصة بها، التي تضمن لها الفاعلية والاستمرارية، فإن التوافق يساعد الخريجين على اختيار الطريق الأنسب لحياتهم العملية، وكانت فلسفة (ديوي: في توافق التعليم قائمة على التخلص من جميع الحواجز التي تؤدي إلى الانقسامات الاجتماعية، فهو يؤيد نظام تعليمي لا يوجه الشباب إلى التعليم الحر والتعليم الجامعي. وفي رأيه، هذا من شأنه أن يقوي الطبقة وتضر بأساليب الحياة الديمقراطية. فيقول: لا ينبغي أن يكون التعليم من أجل المهن والصناعات، ولكن من أجل المواطنة (Pentea, 2019, p.215)

إن تطبيق أفكار جون ديوي عن التوافق في أي مجتمع، يجب أولاً أن يتصف هذا المجتمع بخصائص تساعد على تبني هذه الأفكار، مثل: روح المخاطرة، والميل إلى العمل الحر، الذي

يؤدي إلى الفكر والقدرة على الابتكار، والاهتمام بالعلم الذي يعين على العمل ويرسم طريق النجاح.

ووضع (دونالد وولف وآخرون) نموذجًا للتوافق الفعال في التعليم، فذكر أن إستراتيجيات التوافق تتمثل في: الوئام والبنية والانخراط والتفاعل. "وينبغي أن ينخرط المعلمين والطلبة في العملية الحالية لموافقة المضمون في بيئة معينة، وأنه كلما تقاربت وتداخلت الحقول الرئيسة للتوافق كلما تحققت الأهداف". (Wulff, et al., 2007, p 37) "كما للتغذية الراجعة دور مهم في تحقيق التوافق، حيث "هناك توجه تفاعلي مهم، بوجه خاص، في نموذج التوافق لتقديم أنواع التغذية الراجعة التي تسمح بإجراء التعديلات، ويمكنها مساعدتهم بطريقة ما على توافق أنفسهم مع توقعات المعلم ومع المضمون" (Wulff, et al., 2007, p 45).

وتقوم فلسفة توافق التعليم العالي بسوق العمل، على أساس أن "الربط بين العمل والتعليم يكتسب اليوم أهمية أكبر من ذي قبل، إذ إن المهارات المطلوبة للعمل الذي يدر دخلا تزداد ويرتفع مستواها، حيث تحل محل خط التجميع الرتيبة، ووظائف جديدة تتطلب عاملين قادرين على التفكير، واستخدام الحاسبات، وغيرها، كما تقوم هذه الفلسفة على أن أصحاب الأعمال يمكن أن يكتشفوا أن الطلاب قادرين على أن يكونوا عمالا منتجين وليسوا مجرد عمالة رخيصة" (اولسون، لين، 2000، ص 14).

ونظرًا لخصوصية التعليم العالي عامة، والتعليم النفطي خاصة، بأنظمتها المختلفة التي ترتبط بعمليات الإنتاج والتصنيع بشكل مباشر؛ فإن الفلسفة التي قامت عليها موافقة التعليم بشكل عام، والتعليم النفطي خاصة، بسوق العمل، تقوم على عدة مبادئ أهمها الربط بين التعليم والتدريب، والتعاون والشراكة بين جميع أنظمة الدولة، بما فيها المجتمع المدني، ورجال الأعمال، الشركات النفطية، حيث إن لكل نظام من هذه الأنظمة دورًا مهمًا في خطط التنمية للدولة، وتحقيق هذا التوافق الذي يسهم في تحقيق أهداف الدولة.

2 : أسباب ضعف التوافق بين مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل:

يرجع ضعف المواءمة بين مخرجات التخصصات النفطية وسوق العمل إلى مجموعة من الأسباب تتمثل فيما يأتي:

- أ- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- ب- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريج الثانوية بقبولهم في التخصصات النفطية التي قد لا يحتاجها سوق العمل.
- ت- نسبة الزيادة السنوية في ميزانية التعليم العالي غير متكافئة مع الزيادات المستمرة في إعداد الطلاب.
- ث- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطيء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير.
- ج- عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية والبرامج التطبيقية.
- ح- منافسة العمالة الخارجة عن التخصص الرخيصة نسبياً.
- خ- ارتفاع نسبة الخريجين على مدا السنوات الماضية.
- د- أعداد كبيرة من الخريجي في العديد من التخصصات النفطية تفوق حاجة المجتمع؛ إذ إن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.
- ذ- ضعف الارتباط بين التخطيط العلمي والتخطيط للقوى العاملة.
- ر- حاجة خريجي التخصصات إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل. (دليل كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت،

(2011)

ويمكن الجامعات بحضرموت أن تقوم بدور مهم في تحقيق أهداف المواءمة والتوافق، وأن أفضل قياس لبرنامج التعليم النفطي هو الربط بين الأكاديميين وأصحاب الأعمال، وعليه فإن الجامعات النفطية هي التي تقوم بإعداد القوى العاملة إلى المستوى الأكاديمي المطلوب لسوق العمل، وتحدد أنواع المهارات التي يحتاجها الطلاب الراغبين بالالتحاق بسوق العمل، ويحصلون بذلك على وظائف جديدة، ويتعلمون ما يطلب منهم من أصحاب الأعمال، ويحققون ما يطلب منهم. كما يمكن بتلك العلاقة معرفة مدى تحقق البرامج والمناهج أهدافها. (دليل كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت، (2011)

إن غياب قاعدة بيانات عن سوق العمل صحيحة ودقيقة هي مشكلة بحد ذاتها، ومن خلال سلسلة من اللقاءات مع مسؤولي بعض المؤسسات الحكومية وأصحاب بعض الشركات الخاصة في المحافظة التي تفضل خريجي التخصصات النفطية، لاحظنا أن نسبة التشغيل للخريجي التخصصات النفطية خلال السنوات الخمس الماضية لا تتجاوز (5%) من الخريجين؛ حيثُ إننا قمنا بعملية حصر لعدد خريجي التخصصات النفطية من كلية الهندسة والبتترول بجامعة حضرموت فقط خلال الخمس سنوات الماضية، وكان بالأعداد الموضحة في الجدول رقم (2-2) الموضح سابقاً صفحة (ص 71)

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: وصف وتحليل خصائص العينة.

المبحث الثاني: وصف وتحليل متغيرات وابعاد الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول

وصف وتحليل خصائص عينة الدراسة:

يستعرض هذا المبحث نتائج التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الشخصية والوظيفية؛ وذلك من خلال عرض وتحليل إجاباتهم المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات متغيرات الدراسة، ويمكن للباحث عرض ووصف وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة حول المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي:

أولاً: وصف وتحليل عينة الدراسة بحسب متغير النوع (الجنس):

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن النوع (الجنس)، وكانت نتائج إجاباتهم كما يوضّحها الجدول الآتي:

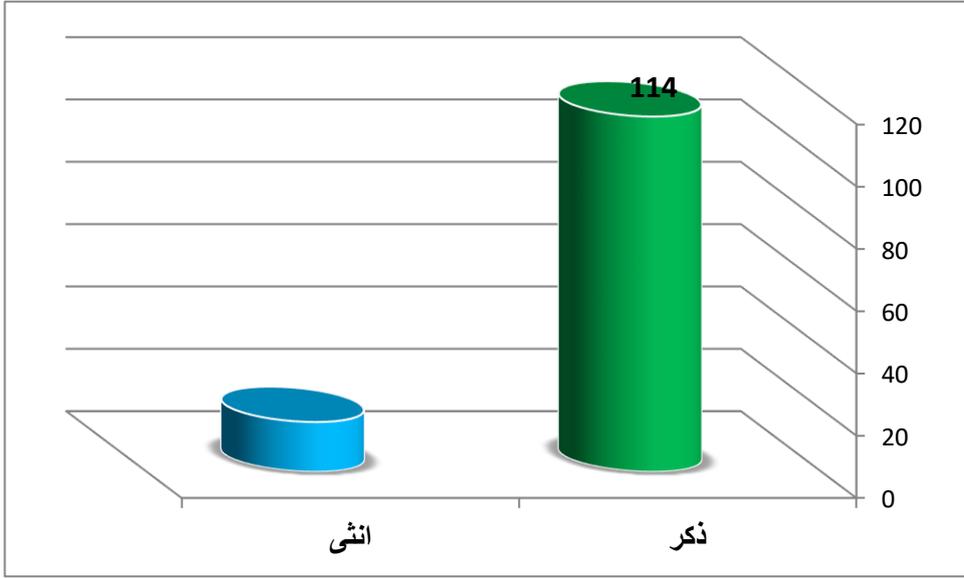
جدول رقم (3-1): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع (الجنس)

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	87.7%	114	ذكر	النوع (الجنس)
2	12.3%	16	أنثى	
-	100.0%	130	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

تشير نتائج الجدول رقم (3-1) إلى أنّ معظم أفراد عينة الدراسة هم من فئة الذكور؛ حيث بلغت نسبتهم (87.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة الإناث (12.3%). ويعزى ذلك إلى ظروف اجتماعية، وأيضًا في قلة عدد الخريجات من الكليات النفطية في محافظة حضرموت، وقلة من ترغبن في تولي المسؤوليات؛ نظرًا لخصوصية هذه المناصب؛ لكونها من التخصصات المعروفة بصعوبة ظروفها المعيشية وبعدها عن المدن، كما يلاحظ أيضًا أن عينة الدراسة شملت كلاً من الذكور والإناث؛ وهذا يعني أن هذه العينة تعكس مجتمع الدراسة الذي يفترض أن يشمل كلا الفئتين. والشكل الآتي يُبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة بحسب متغير النوع (الجنس):

شكل رقم (3-1): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع (الجنس)



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

ثانيًا: وصف وتحليل عينة الدراسة بحسب متغير العمر:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن أعمارهم، وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (3-2): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير العمر

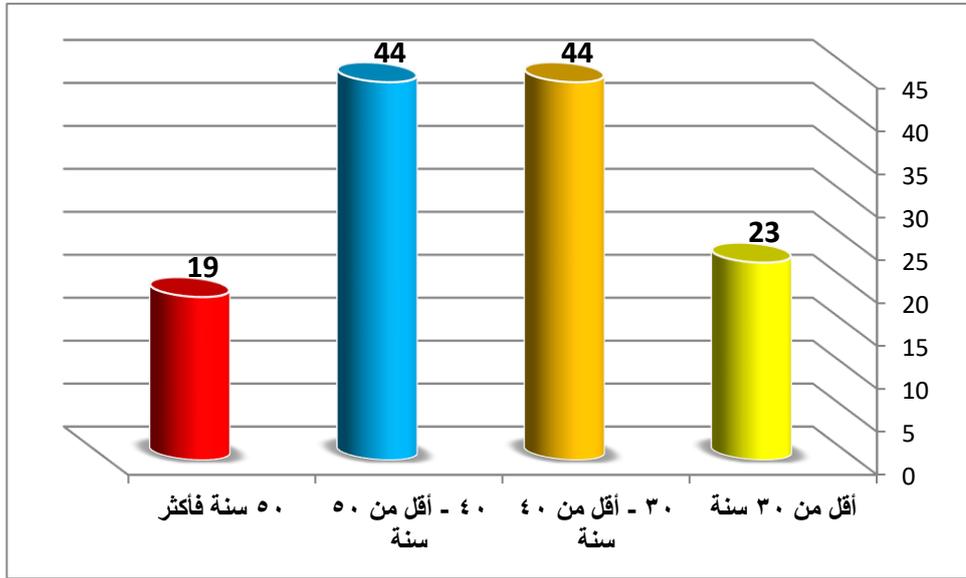
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
2	17.7%	23	أقل من 30 سنة	العمر
1	33.8%	44	30 - أقل من 40 سنة	
1	33.8%	44	40 - أقل من 50 سنة	
3	14.6%	19	50 سنة فأكثر	
-	%100	130	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

تبين نتائج الجدول رقم (3-2) أنّ الفئتين العمريتين (30 - أقل من 40 سنة)، و(40 - أقل من 50 سنة) تشكلان ما يزيد عن نصف أفراد عينة الدراسة، بنسبة بلغت (67.6%)، تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة (17.7%)، وفي المرتبة الثالثة الأخيرة تأتي الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (14.6%).

ويبين الشكل أدناه أنّ عينة الدراسة شملت كافة أعمار مجتمع الدراسة، وإن كانت الفئتان الغالبية تتمثل في فئة من تتراوح أعمارهم (من 30 إلى أقل من 50 سنة)، التي قد يكون لديهم القدر الكافي من المعلومات بخصوص الحياة المهنية من جهة، ومعرفتهم بمتطلبات الوظائف التي يشرفون عليها من جهة أخرى، وهذا ما يعزز نتائج الدراسة. والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة بحسب متغير العمر:

شكل رقم (2-3): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بحسب متغير العمر



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

ثالثاً: وصف وتحليل عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن مؤهلاتهم العلمية، وكانت نتائج إجاباتهم كما يوضّحها الجدول الآتي:

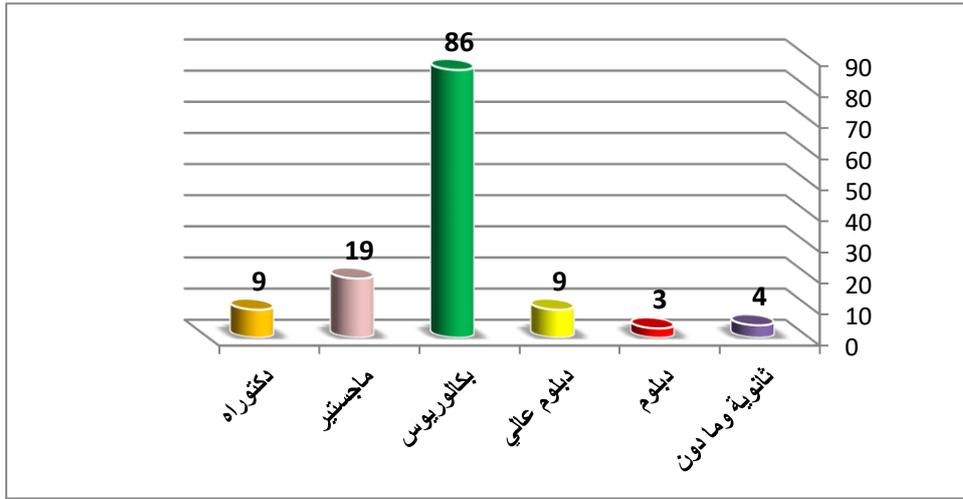
جدول رقم (3-3): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
4	3.1%	4	ثانوية وما دون	المؤهل العلمي
5	2.3%	3	دبلوم	
3	6.9%	9	دبلوم عالٍ	
1	66.2%	86	بكالوريوس	
2	14.6%	19	ماجستير	
3	6.9%	9	دكتوراه	
-	%100	130	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (3-3) أنّ ما يزيد عن نصف أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم (66.2%)، يليها في المرتبة الثانية وبفارق كبير أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلاتهم العلمية ماجستير بنسبة (14.6%)، يليها في المرتبة الثالثة وبفارق أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلاتهم العلمية دكتوراه ودبلوم عالٍ بنسبتين متساويتين بلغت (6.9%)، يليها في المرتبة الرابعة أفراد عينة الدراسة الذين في مؤهلاتهم العلمية ثانوية وما دون بنسبة بلغت (3.1%)، أما المرتبة الخامسة الأخيرة فكانت لأفراد عينة الدراسة ذوي المؤهل العلمي دبلوم بنسبة بلغت (2.3%). والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي:

شكل رقم (3-3): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

يظهر الشكل أعلاه أن أغلب المستجوبين كانوا بالتدرج: حملة شهادة البكالوريوس، يليهم حملة شهادة الماجستير، ثم يليهم حملة شهادة الدبلوم العالي والدكتوراه، ثم حملة شهادة ثانوي وما دون، وأخيراً حملة شهادة الدبلوم.

رابعاً: وصف وتحليل عينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي:

تمّ سؤال أفراد عينة الدراسة عن المسمى الوظيفي، وكانت نتائج إجاباتهم، كما يوضّحها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-4): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي

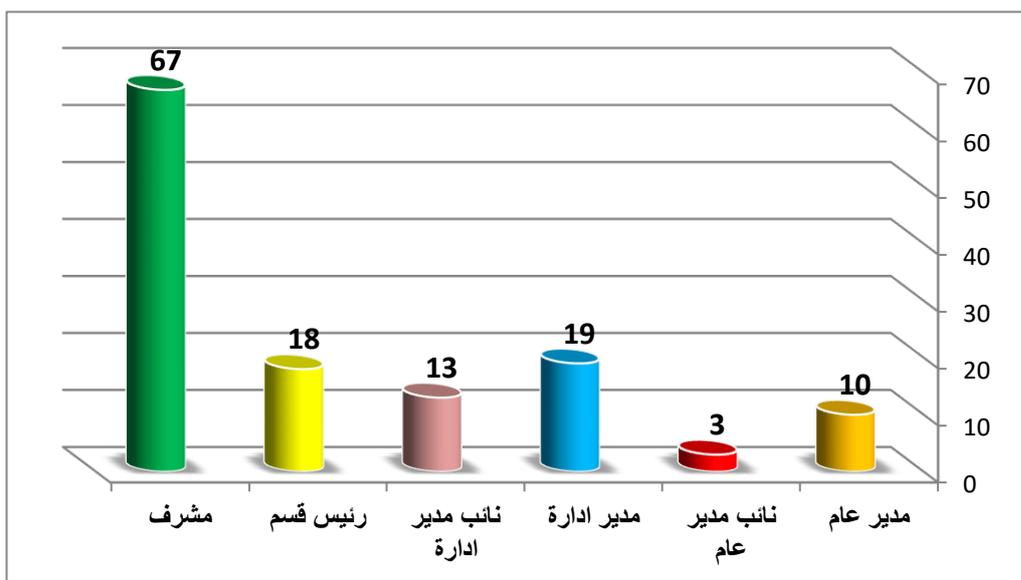
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
5	7.7%	10	مدير عام	المسمى الوظيفي
6	2.3%	3	نائب مدير عام	
2	14.6%	19	مدير إدارة	
4	10.0%	13	نائب مدير إدارة	
3	13.8%	18	رئيس قسم	
1	51.5%	67	مشرف	
-	%	130	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

بيّن الجدول رقم (3-4) أنّ حوالي نصف أفراد عينة الدراسة مساهم الوظيفي مشرف بنسبة بلغت (51.5%)، وأنّ (14.6%) من أفراد عينة الدراسة مسمياتهم الوظيفية مدير إدارة، وما نسبته (13.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسمياتهم الوظيفية رئيس قسم، ونسبة (10%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسمياتهم الوظيفية نائب مدير إدارة، ونسبة (7.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسمياتهم الوظيفية مدير عام، وما نسبته (2.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسمياتهم الوظيفية نائب مدير عام.

ويشير الجدول رقم (3-4) إلى أنّ (51%) تقريباً من أفراد عينة الدراسة من المشرفين الذين يعملون في الشركات النفطية بحضرموت، حيث كان عددهم (67) فرداً، ثم تأتي بعدهم فئة مديري إدارة بنسبة حوالي (15%)، وهناك حوالي (14%) من رؤساء الأقسام، كما يتولى (13) فرداً وظيفة نائب مدير إدارة في الشركات النفطية، وبلغت نسبة الذين يشغلون مراكز وظيفية عليا (10%) حيث يمثل الهيئة رئيس واحد مع نائبه. وهذا يدل على أنه تمّ تعبئة الاستبانة من قبل الجهات المستهدفة، مما يعطي دقة في النتائج المتحصل عليها. والشكل الآتي يبين التوزيع التكراري لعينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي:

شكل رقم (3-4): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بحسب متغير المسمى الوظيفي



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

خامسًا: وصف وتحليل عينة الدراسة بحسب متغير الخدمة العملية

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن سنوات خبرتهم، وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول الآتي

جدول رقم (3-5): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة

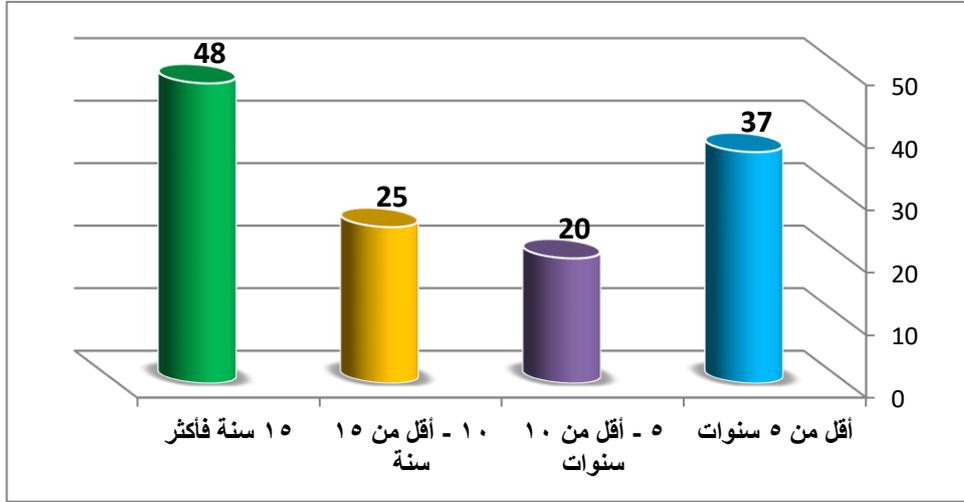
المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
2	28.5%	37	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
4	15.4%	20	5 - أقل من 10 سنوات	
3	19.2%	25	10 - أقل من 15 سنة	
1	36.9%	48	15 سنة فأكثر	
-	%100	130	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

أوضحت نتائج الجدول رقم (3-5) أنّ ما نسبته (36.9%) من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم بلغت (15 سنة فأكثر)، يليهم في المرتبة الثانية أفراد عينة الدراسة الذين تبلغ سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة بلغت (28.5%)، وفي المرتبة الثالثة وبفارق جاء أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (10 - أقل من 15 سنة) بنسبة بلغت (19.2%)، وفي المرتبة الرابعة الأخيرة جاء أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (5 - أقل من 10

سنوات) بنسبة بلغت (15.4%). والشكل الآتي يبين التكرار لعينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة:

شكل رقم (3-5): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، لعام 2024م.

يتضح من الشكل أعلاه (3-5) أن عينة الدراسة تمتلك خبرة معتبرة في هذا المجال، حيث إن نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرة تفوق (05 سنوات) تفوق نسبتهم (71%)، وهذا يعد ميزة لهذه الدراسة؛ إذ إنَّ معظم المستجوبين ذوو خبرة، وهذا سوف يكون له أثر إيجابي على صدق الدراسة.

المبحث الثاني: وصف وتحليل أبعاد الدراسة

يستعرض هذا المبحث نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد أداة الدراسة؛ وذلك من خلال عرض وتحليل إجاباتهم المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية، واختبار (t) لكل متغير من متغيرات الدراسة؛ لمعرفة مدى توافرها في ضوء إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد تمّ استخدام مقياس ليكرت خماسي الأوزان (Five Likert Scale) للخيارات المتعددة، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية، ويتراوح مدى الاستجابة من (1-5) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale)، بحسب الجدول رقم (3-9).

جدول رقم (3-6): مقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale)

الوزن	5	4	3	2	1
الرأي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

المصدر: تصميم الباحث تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale).

وقد اعتمد الباحث في تفسير البيانات بناء على قيم المتوسطات الحسابية معادلة طول الفئة، التي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة، الذي تمّ احتسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى (الحد الأعلى - الحد الأدنى)}}{\text{أكبر قيمة في المقياس (الحد الأعلى)}}$$

$$\text{إذن، فطول الفئة} = \frac{1 - 5}{5} = 0.8$$

وبناءً على ذلك تكون قيم ومستويات المتوسطات الحسابية بحسب الجدول الموضح سابقاً (ص9)

ويمكن للباحث عرض وصف وتحليل متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أبعاد الدراسة على النحو الآتي:

لوصف وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الدراسة (توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية) في محافظة حضرموت؛ لجأ الباحث إلى استخدام

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل الأبعاد بصورة منفردة، ومن ثم للأبعاد بصورة مجتمعة، كما هو موضح في الجدول رقم (3-8) الخاص بـبُعد مهارات التعلم والإبداع، والجدول رقم (3-9) الخاص بـبُعد مهارات حياتية ومهنية، والجدول رقم (3-10) لـبُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا، والجدول رقم (3-11) لـبُعد مهارات التدريب، والجدول رقم (3-12) الخاص بقياس إدارة المعرفة للأبعاد مجتمعة، كما تظهر الجداول الآتية رتبة فقرات الدراسة بحسب أهميتها، كما ستُظهر الجداول مستوى التوافر، واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل فقرة بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، كما يأتي:

أولاً: وصف وتحليل أبعاد أداة الدراسة (منفردة):

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واختبار (t)، ومستوى المعنوية لأبعاد توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية بصورة منفردة، على النحو الآتي:

1: وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات التعلم والإبداع:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد مهارات التعلم والإبداع وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-7): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات

التعلم والإبداع

الرتبة	فقرات بُعد مهارات التعلم والإبداع	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة	الرتبة	مستوى التوافر
1	يظهر خريج التخصصات النفطية القدرة على الإبداع والابتكار في العمل.	3.71	0.98	74.15	8.267	.000	3	عالية
2	يؤدي خريج التخصصات النفطية المهام الموكلة اليه بمجدارة ومصداقية وفي وقتها المحدد.	3.78	0.80	75.69	11.223	.000	1	عالية

3	يملك خريج التخصصات النفطية معرفة جيدة بالحقائق والمفاهيم والنظريات والإجراءات في مجال تخصصه.	3.75	0.90	74.92	9.447	.000	2	عالية
4	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على اتخاذ القرار المناسب في العمل.	3.61	0.93	72.15	7.470	.000	4	عالية
5	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على الاستنباط بفاعلية في العمل.	3.59	0.81	71.85	8.301	.000	6	عالية
6	يسعى خريج التخصصات النفطية لجمع وتحليل البيانات والمعلومات وطرح البدائل لحل المشكلات التي تعترضه في العمل.	3.60	0.81	72.00	8.418	.000	5	عالية
7	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على وضع الخطط والبرامج لتحقيق أهداف العمل.	3.58	0.85	71.54	7.717	.000	7	عالية
8	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على كتابة التقارير الفنية والإدارية الخاصة بعملة.	3.58	0.91	71.54	7.198	.000	7	عالية
9	يستطيع خريج التخصصات النفطية تحويل الأفكار الابتكارية إلى إسهامات مفيدة.	3.51	0.92	70.15	6.312	.000	8	عالية
	ملخص بُعد مهارات التعلم والإبداع	3.63	0.62	72.53	11.731	.000	-	عالية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن = 130

(مستوى الدلالة (P=0.05)

تبين نتائج الجدول رقم (3-7) أنّ متوسط درجات التوافق لجميع فقرات بُعد (مهارات التعلم والإبداع) جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، التي تراوحت بين (3.78 - 3.51)، التي تعكس درجة توافق عالية، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافقا الفقرة (2): "يؤدي خريج التخصصات النفطية المهام الموكلة إليه بجدارة ومصداقية وفي وقتها المحدد." بوسط حسابي عالٍ (3.78)، وانحراف معياري (0.80) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة،

وبوزن نسبي عالٍ (75.69%)، بينما أدنى تلك الفقرات توافقاً الفقرة (9): "يستطيع خريج التخصصات النفطية تحويل الأفكار الابتكارية إلى إسهامات مفيدة." بوسط حسابي عالٍ بلغ (3.51)، وانحراف معياري (0.92) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (70.15%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات التعلم والإبداع كان عالياً بوسط حسابي بلغ (3.63)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.62) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ يشير إلى أنّ نسبة (72.53%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد مهارات التعلم والإبداع متوافرة في مخرجات التخصصات النفطية في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. كذلك يبين الجدول رقم (3-7) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

تدل هذه النتائج على أنّ مستوى توافر مهارات التعلم والإبداع لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كانت بدرجة عالية، وهذه النتيجة تتفق وتختلف مع كل من الدراسات السابقة.

فتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلٍّ من: (فيزان, 2022)، و(رانيا رشدي, 2021).

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ضمايرة 2020)، و(امعيزيق، 2019).

2 : وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات حياتية ومهنية:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد مهارات حياتية ومهنية وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-8): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات حياتية ومهنية

الرقم	فقرات بُعد مهارات حياتية ومهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	الرتبة	مستوى التوافر
10	يتمتع خريج التخصصات النفطية بشخصية قيادية.	3.42	0.91	68.46	5.328	.000	11	عالية
11	يملك خريج التخصصات النفطية كفاءة عالية في مجال اختصاصه.	3.55	0.84	71.08	7.555	.000	8	عالية
12	يلبي خريج التخصصات النفطية الاحتياجات المهنية والعملية المطلوبة في سوق العمل.	3.44	0.87	68.77	5.735	.000	10	عالية
13	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على المبادرة الشخصية والتوجيه الذاتي في العمل.	3.57	0.73	71.47	8.969	.000	7	عالية
14	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على تحمل ضغوط العمل.	3.87	0.81	77.38	12.225	.000	1	عالية
15	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على التكيف مع التغيير (الوظيفي، والبيئي، والمهني).	3.70	0.73	74.00	10.889	.000	3	عالية
16	يتمتع خريج التخصصات النفطية بمهارات التواصل مع الآخرين.	3.61	0.76	72.15	9.087	.000	6	عالية
17	يتمتع خريج التخصصات النفطية بأخلاق مهنية عالية.	3.65	0.82	72.92	9.038	.000	5	عالية
18	لدى خريج التخصصات النفطية معرفة كافية بتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية في العمل.	3.69	0.98	73.85	8.061	.000	4	عالية

19	يتأقلم خريج التخصصات النفطية مع بيئة العمل المحيطة به.	3.85	0.77	77.08	12.665	.000	2	عالية
20	يستخدم خريج التخصصات النفطية أدوات الرسم والقياس والتسجيل في العمل.	3.54	0.74	70.77	8.316	.000	9	عالية
	ملخص بُعد مهارات حياتية ومهنية	3.63	0.48	72.53	14.829	.000	-	عالية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=130
(مستوى الدلالة (P=0.05)

تبين نتائج الجدول رقم (3-8) أنّ متوسط درجات التوافق لجميع فقرات بُعد (مهارات حياتية ومهنية) جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكرت الخماسي، التي تراوحت بين (3.87 - 3.42)، التي تعكس درجة توافق عالية، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافقا الفقرة (14): "يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على تحمل ضغوط العمل." بوسط حسابي عالٍ (3.87)، وانحراف معياري (0.81) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (77.38%)، بينما أدنى تلك الفقرات توافقا الفقرة (10): "يتمتع خريج التخصصات النفطية بشخصية قيادية." بوسط حسابي عالٍ بلغ (3.42)، وانحراف معياري (0.91) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (68.46%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات حياتية ومهنية كان عالياً بوسط حسابي بلغ (3.63)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.48) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ يشير إلى أنّ نسبة (72.53%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد المهارات الحياتية والمهنية متوافرة في مخرجات التخصصات النفطية في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. كذلك يبين الجدول رقم (3-8) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

تدل هذه النتائج على أن مستوى توافق المهارات الحياتية والمهنية لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كانت بدرجة عالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (فيزان، 2022)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (رشدي، 2021).

3 : وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-9): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات

المعلومات والإعلام والتكنولوجيا

الرقم	فقرات بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	Sig	مستوى الدلالة Sig.	الرتبة	مستوى التوافق
21	يجيد خريج التخصصات النفطية استخدام أجهزة ومعدات الحاسوب.	3.98	0.76	79.69	14.825	.000		1	عالية
22	يستطيع خريج التخصصات النفطية استخدام التقنيات الرقمية كأداة للبحث.	3.38	0.76	67.62	12.659	.000		5	متوسطة
23	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على الوصول للمعلومات بفاعلية وكفاءة.	3.32	0.77	66.43	9.784	.000		7	متوسطة
24	يستطيع خريج التخصصات النفطية صياغة الخبر والنصوص الإعلامية بوساطة التقنيات الخاصة بذلك.	3.19	0.80	63.85	2.747	.000		9	متوسطة

عالية	2	.000	5.774	68.92	0.88	3.45	يمتلك خريج التخصصات النفطية مهارات تقويم المعلومات تقويمًا فنيًا سليمًا.	25
متوسطة	10	.016	0.98	58.69	0.67	2.93	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على استخدام الأجهزة الحديثة للاستكشافات النفطية.	26
عالية	3	.000	8.834	68.65	0.76	3.43	يستطيع خريج التخصصات النفطية استخدام المصطلحات والتفسيرات الأكثر ملاءمة لثقافات وبيئات العمل المتنوعة.	27
متوسطة	6	.000	4.070	66.62	0.93	3.33	يمتلك خريج التخصصات النفطية مهارات فنية وتشغيلية ذات مستوى عالٍ.	28
متوسطة	8	.000	2.504	64.15	0.95	3.21	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على استخدام التقنيات الحديثة والتحكم فيها في إنجاز أعماله دون أخطاء.	29
عالية	4	.000	6.795	68.21	0.86	3.41	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على كيفية بناء التقارير العملية للعمل.	30
متوسطة	-	0.0016	7.096	67.26	0.74	3.36	ملخص بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=130 (مستوى الدلالة (P=0.05)

تبين نتائج الجدول رقم (3-9) أنّ متوسط درجات التوافق لجميع فقرات بُعد (مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا) تراوحت بين (2.93 - 3.98)، التي تعكس درجة توافر تتراوح ما بين عالية ومتوسطة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (21): "يجيد خريج التخصصات النفطية استخدام أجهزة ومعدات الحاسوب." بوسط حسابي عالٍ (3.98)، وانحراف معياري

(0.76) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (79.69%)، بينما أدنى تلك الفقرات توافقًا الفقرة (27): "يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على استخدام الأجهزة الحديثة للاستكشافات النفطية." بوسط حسابي متوسط بلغ (2.93)، وانحراف معياري (0.67) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط (58.69%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا كان متوسطًا بوسط حسابي بلغ (3.36)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.74) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أنّ نسبة (67.26%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا متوافرة في مخرجات التخصصات النفطية في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. كذلك يبين الجدول رقم (3-9) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجمعة) كان معنويًا من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.0016)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

تدل هذه النتائج على أنّ مستوى توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كانت بدرجة متوسطة، وتتفق وتختلف هذه الدراسة مع أيّ من الدراسات السابقة.

فتتفق مع دراسة كلّ من: (الشيتي، 2020)، و(فيزان، 2022).

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (جيهان 2020).

4 : وصف وتحليل فقرات بُعد مهارات التدريب:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد مهارات التدريب وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-10): نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات التدريب

الرقم	فقرات بُعد مهارات التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	الرتبة	مستوى التوافر
31	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على المشاركة بفاعلية في الدورات التدريبية.	4.02	0.70	80.46	16.701	.000	1	عالية
32	يتمتع خريج التخصصات النفطية بإمكانية التعامل مع المدرب بشكل إيجابي.	3.96	0.66	79.23	16.521	.000	2	عالية
33	يتميز خريج التخصصات النفطية بمحاكات الدورات التدريبية بالواقع العملي.	3.70	0.89	74.00	9.007	.000	7	عالية
34	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على تلقي التدريبات في كل الظروف.	3.88	0.73	77.54	13.768	.000	3	عالية
35	يطبق خريج التخصصات النفطية ما تم التدريب عليه في العمل.	3.72	0.84	74.46	9.761	.000	6	عالية
36	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على سرعة فهم واستيعاب ما تم تدريبيه عليه.	3.85	0.69	76.92	14.039	.000	4	عالية
37	يتمتع خريج التخصصات النفطية القدرة على تشكيل فريق واحد مع المتدربين وتبادل الخبرات.	3.78	0.72	75.69	12.510	.000	5	عالية
38	يتمتع خريج التخصصات النفطية بكفاءة تدريبية تمكنه من ربط الجانب النظري بالجانب العملي.	3.78	0.80	75.69	11.223	.000	5	عالية
	ملخص بُعد مهارات التدريب	3.84	0.50	76.75	19.280	.000	-	عالية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=130 (مستوى

الدلالة (P=0.05)

تبين نتائج الجدول رقم (3-10) أنّ متوسط درجات التوافق لجميع فقرات بُعد (مهارات التدريب) تراوحت بين (4.02 - 3.70)، التي تعكس درجة توافق عالية، حيث كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (31): "يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على المشاركة بفاعلية في الدورات التدريبية." بوسط حسابي عالٍ (4.02)، وانحراف معياري (0.70) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (80.46%)، بينما أدنى تلك الفقرات توافراً الفقرة (33): "يتميز خريج التخصصات النفطية بمحاكات الدورات التدريبية بالواقع العملي." بوسط حسابي عالٍ بلغ (3.70)، وانحراف معياري (0.89) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عالٍ (74%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول بُعد مهارات التدريب كان عالياً بوسط حسابي بلغ (3.84)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.50) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات البُعد، وبوزن نسبي عام عالٍ يشير إلى أنّ نسبة (76.75%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أنّ بُعد مهارات التدريب متوافرة في مخرجات التخصصات النفطية في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. كذلك يبين الجدول رقم (3-10) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات البُعد (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

تدل هذه النتائج على أنّ مستوى توافق مهارات التدريب لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كانت بدرجة عالية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلّ من: (الشيتي، 2020)، و(داغر وآخرون، 2016) الذين أثبتوا موافقة عينة الدراسة على جودة البرامج التدريبية المقدمة لمؤسسات المجتمع، ولكن كانت الموافقة بدرجة متوسطة.

في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة (الظالمي وآخرون، 2012)، و(امعزيق، 2019)، حيث أثبتوا عدم رضا كل عينة الدراسة من أكاديميين في الجامعة ومسؤولي مؤسسات سوق العمل عن جودة البرامج التدريبية المقدمة إلى مؤسسات المجتمع المختلفة؛ وذلك لضعف العلاقة والتفاعل

بين الجامعة ومؤسسات المجتمع، وأيضًا القصور في الأجهزة الإعلامية والترويجية في الجامعة في الإعلان عن البرامج التدريبية لكل مؤسسات المجتمع.

ثانيًا: وصف وتحليل أبعاد الدراسة (مجتمعة):

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واختبار (t) ومستوى المعنوية لأبعاد توافر مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت مجتمعة، وجاءت نتائجها كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-11) : نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول أبعاد الدراسة مستوى توافر مخرجات التخصصات النفطية مجتمعة لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت

الترتيب	أبعاد الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	اختبار T	مستوى الدلالة	الترتبة	مستوى التوافر
1	مهارات التعلم والإبداع	3.63	0.62	72.53	11.731	.0000	2	عالية
2	مهارات حياتية ومهنية	3.63	0.48	72.53	14.829	.000	2	عالية
3	مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا	3.36	0.74	67.26	7.096	.006	3	متوسطة
4	مهارات التدريب	3.84	0.50	76.75	19.280	.000	1	عالية
	ملخص أبعاد الدراسة	3.62	0.59	72.37	13.23	.000	-	عالية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=130 (مستوى الدلالة

(P=0.05)

يبين الجدول رقم (3-11)، إن متوسط درجات التوافق لجميع أبعاد مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت (مهارات التعلم والإبداع، مهارات حياتية ومهنية، مهارات التدريب) تراوحت بين (3.84 - 3.36)، وكانت في مستوى "تتوافق بدرجة عالية"، بينما بعد (مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا) بلغ (3.36) وكان في مستوى متوافق بدرجة متوسطة، كما يلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمستوى توافق أبعاد الدراسة مجتمعة بلغ (3.62)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.59)، يدل على أن آراء أفراد العينة كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه الأبعاد، وبوزن نسبي عام عال يشير إلى أن نسبة (72.37%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن مستوى توافق أبعاد مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت.

كما جاء ترتيب أبعاد متغير الدراسة (توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل) وفقاً لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في الشركات النفطية في محافظة حضرموت، كالآتي:

أ- كان أعلى تلك الأبعاد توافقاً هو بُعد مهارات التدريب، بوسط حسابي عالٍ (3.84)، وانحراف معياري (0.50) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البعد، وبوزن نسبي عالٍ (76.75%)؛ وتفسير ذلك أن مستوى توافق مهارات التدريب لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية.

ب- جاء بُعداً المهارات الحياتية والمهنية ومهارات التعلم والإبداع في المرتبة الثانية بوسط حسابي عالٍ (3.63)، وانحرافين معياريين (0.48، 0.62)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البعدين، وبوزن نسبي عالٍ (72.53%)، ويعني ذلك أن مستوى توافق المهارات الحياتية والمهنية ومهارات التعلم والإبداع لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية.

ت- جاء بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في المرتبة الثالثة بوسط حسابي متوسط (3.36)، وانحراف معياري (0.74)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البعد، وبوزن نسبي متوسط (67.26%)، ويعني ذلك أن مستوى توافق مهارات المعلومات والإعلام

والتكنولوجيا لدى مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة متوسطة.

كذلك يبين الجدول أنّ مستوى الدلالة لجميع أبعاد الدراسة (توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل) (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.16)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

مما سبق نجد أنّ مستوى توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة كان بدرجة عالية. وبهذه النتيجة يكون الباحث قد تحقق من الهدف الاول وهو الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى توافر مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت؟

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلٍّ من: (فيزان، 2022)، و(الشيتي، 2020)، و(مداح، 2022)، و(عودة، 2016).

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلٍّ من: (رشدي، 2021)، و(امعزيق، 2019)، و(داغر وآخرون، 2016)، و(الظالمي وآخرون، 2012).

كما يرى الباحث ان سبب ظهور النتائج بهذه الدرجة المرتفعة هي قد تكون لعدة أسباب:

١- التغييرات الزمنية: الفارق الزمني بين وضع مشكلة البحث وإجراء الدراسة قد أدى إلى تغييرات في السوق أو البيئة التعليمية. قد تكون هناك تحسينات في بعض الجوانب، مثل تطوير المناهج أو تحسين ظروف التدريب، مما ساهم في رفع درجات التوافق مع متطلبات سوق العمل.

٢- تغيير الإدراك: قد يكون هناك اختلاف في إدراك المسؤولين في الشركات النفطية حول مدى توافق مخرجات التعليم مع متطلبات السوق. ربما كانت آراؤهم أكثر تفاؤلاً بناءً على تجاربهم المباشرة مع الخريجين.

٣- تغيير الظروف الاقتصادية والاجتماعية: قد تكون الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية قد تحسنت أو تغيرت بشكل ملحوظ بين الوقت الذي تم فيه تحديد المشكلة وإجراء الدراسة. هذا

التغير قد أثر على معدلات التوظيف، وتوافر الفرص التدريبية، مما يؤدي إلى تحسن في تقييم الخريجين.

٤- زيادة الوعي والتواصل: قد يكون هناك زيادة في الوعي بين الجامعات والشركات النفطية حول أهمية التعاون والتواصل، مما أدى إلى تحسين التنسيق بين الجانبين وتلبية احتياجات سوق العمل بشكل أفضل.

٥- تأثير الضغوط الخارجية: قد تكون هناك عوامل خارجية ساهمت في تحسين الوضع، مثل الدعم الدولي أو الاستثمارات الجديدة في القطاع النفطي، مما ساعد في رفع مستوى التوظيف والتدريب، أو ان هناك خوف من قبل عينة الدراسة على مواقعهم الوظيفية

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضية الدراسة؛ قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية فرعية على حدة، إذ استخدمت للفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة اختبار One-Sample T-test. كما استخدمت الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية اختبار فرق المتوسطين (Independent Sample T.Test) للفروق بين فئتين فقط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، ولاختبار بقية الفرضيات الفرعية؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين أكثر من فئتين؛ لاختبار الفروق وفقاً للبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة؛ إذ يعد الفرق دالاً إحصائياً (علاقة التأثير معنوية) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (Sig) أقل من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وتُعد علاقة التأثير غير معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وأن ذلك يستدعي عمل إحدى اختبارات المقارنة (L.S.D)؛ لتحديد الفرق لصالح أي فئة. وقد تم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منهما على النحو الآتي:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H_{01}):

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على ما يأتي: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت."

لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام One-Sample T-test لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للفرض الرئيس الأول (توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت) عند الدرجة الحرجة (3) ومستوى ثقة 95% لتحديد إذا كان المتغير معنوياً لقبوله أو غير معنوي لرفضه. وقاعدة القرار هي: تقبل فرضية العدم (H_0) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة $Sig-2-tailed$ ($0.05 < \alpha$)، ويتم قبول

الفرضية البديلة، أو بمعنى آخر أن مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وأفراد عينة الدراسة يوافقون عليه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3) ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة المحسوبة α Sig-2tailed ≥ 0.05 .

جدول رقم (3-12) نتيجة اختبار - ت لقياس معنوية إجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الأولى (توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	درجة الحرية	درجة المعنوية	نتيجة اختبار الفرضية
مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت	3.62	0.59	13.234	129	0.00	رفض

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=

130 (مستوى الدلالة $P=0.05$)

يلاحظ في الجدول رقم (3-12) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت (3.62) وانحراف معياري (0.59)، أما اختبار - ت لقياس معنوية المتوسط الإجمالي، فقد أشارت النتائج إلى أن قيمة اختبار - ت (13.234) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$. وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية كما يراها أفراد عينة الدراسة.

وعليه تشير النتائج السابقة إلى:

رفض الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت".

1: اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H_{01-1}):

نص الفرضية الفرعية الأولى: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى؛ تم استخدام One-Sample T-test لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للفرض الفرعي الأول (مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت) عند الدرجة الحرجة (3) ومستوى ثقة 95% لتحديد إذا كان المتغير معنويًا لقبوله أو غير معنوي لرفضه. وقاعدة القرار هي: تقبل فرضية العدم (H_0) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة -Sig-2 t ailed ($0.05 < \alpha$)، ويتم قبول الفرضية البديلة، أو بمعنى آخر أن مستوى توافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت وأفراد عينة الدراسة يوافقون عليه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3) ودال إحصائيًا عند مستوى الدلالة المحسوبة Sig-2tailed ($0.05 \geq \alpha$).

جدول رقم (3-13) نتيجة اختبار - ت لقياس معنوية إجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى (توافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة

حضرموت)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	درجة الحرية	درجة المعنوية	نتيجة اختبار الفرضية
مدى توافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت	3.63	0.62	11.731	129	0.00	رفض

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=

130(مستوى الدلالة $P=0.05$)

يلاحظ في الجدول رقم (3-13) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمدى توافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت (3.63) وانحراف معياري (0.62)، أما اختبار - ت لقياس معنوية المتوسط الإجمالي، فقد اشارت النتائج إلى أن قيمة اختبار - ت (11.731) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). وتشير هذه النتيجة إلى أن مدى توافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية كما يراها أفراد عينة الدراسة.

وعليه تشير النتائج السابقة إلى:

رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

2: اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{01-2}):

نص الفرضية الفرعية الثانية: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية؛ تم استخدام One-Sample T-test لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للفرض الفرعي الثاني (مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت) عند الدرجة الحرجة (3) ومستوى ثقة 95% لتحديد إذا كان المتغير معنويًا لقبوله أو غير معنوي لرفضه. وقاعدة القرار هي: تقبل فرضية العدم (H_0) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة $Sig-2-tailed$ ($0.05 < \alpha$)، ويتم قبول الفرضية البديلة، أو بمعنى آخر أن مستوى توافق

مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت وأفراد عينة الدراسة يوافقون عليه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3) ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة المحسوبة α Sig-2tailed ≥ 0.05 .

جدول رقم (3-14) نتيجة اختبار - ت لقياس معنوية إجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الثانية (توافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة

حضرموت)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	درجة الحرية	درجة المعنوية	نتيجة اختبار الفرضية
مدى توافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت	3.63	0.48	14.829	129	0.00	رفض

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=

130 (مستوى الدلالة $P=0.05$)

يلاحظ في الجدول رقم (3-14) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمستوى توافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت (3.63) وانحراف معياري (0.48)، أما اختبار - ت لقياس معنوية المتوسط الإجمالي، فقد اشارت النتائج إلى أن قيمة اختبار - ت (14.829) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$. وتشير هذه النتيجة إلى أن مدى توافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية كما يراها أفراد عينة الدراسة.

وعليه تشير النتائج السابقة إلى:

رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات

التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

3: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H₀₁₋₃):

نص الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة؛ تم استخدام One-Sample T-test لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للفرض الفرعي الثالث (مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت) عند الدرجة الحرجة (3) ومستوى ثقة 95% لتحديد إذا كان المتغير معنوياً لقبوله أو غير معنوي لرفضه. وقاعدة القرار هي: تقبل فرضية العدم (H_0) إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة $Sig-2-tailed$ ($0.05 < \alpha$)، ويتم قبول الفرضية البديلة، أو بمعنى آخر أن مستوى توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت وأفراد عينة الدراسة يوافقون عليه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3) ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة المحسوبة $Sig-2-tailed$ ($0.05 \geq \alpha$).

جدول رقم (3-15) نتيجة اختبار - ت لقياس معنوية إجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الثالثة (توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	درجة الحرية	درجة المعنوية	نتيجة اختبار الفرضية
مدى توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت	3.36	0.74	7.069	129	0.0016	رفض

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، ن=

130 (مستوى الدلالة (P=0.05)

يلاحظ في الجدول رقم (3-15) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمدى توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت (3.36) وانحراف معياري (0.74)، أما اختبار - ت لقياس معنوية المتوسط الإجمالي، فقد أشارت النتائج إلى أن قيمة اختبار - ت (7.096) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى توافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية كما يراها أفراد عينة الدراسة.

وعليه تشير النتائج السابقة إلى:

رفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

4 : اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H_{01-2}):

نص الفرضية الفرعية الرابعة: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة؛ تم استخدام One-Sample T-test لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للفرض الفرعي الرابع (مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت) عند الدرجة الحرجة (3) ومستوى ثقة 95% لتحديد إذا كان المتغير معنويًا لقبوله أو غير معنوي لرفضه. وقاعدة القرار هي: تقبل فرضية العدم (H_0) إذا كانت قيمة مدى الدلالة المحسوبة -Sig $2-tailed$ ($0.05 < \alpha$)، ويتم قبول الفرضية البديلة، أو بمعنى آخر أن مستوى توافق مهارات

التدريب لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت وأفراد عينة الدراسة يوافقون عليه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3) ودال إحصائيًا عند مستوى الدلالة المحسوبة $Sig-2tailed$ ($\alpha \geq 0.05$).

جدول رقم (3-16) نتيجة اختبار - ت لقياس معنوية إجمالي العناصر الخاصة بالفرضية الفرعية الرابعة (توافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	درجة الحرية	درجة المعنوية	نتيجة اختبار الفرضية
مدى توافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت	3.84	0.50	19.280	129	0.00	رفض

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2024م، $n=130$ (مستوى الدلالة $P=0.05$)

يلاحظ في الجدول رقم (3-16) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمدى توافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت (3.84) وانحراف معياري (0.50)، أما اختبار - ت لقياس معنوية المتوسط الإجمالي، فقد اشارت النتائج إلى أن قيمة اختبار - ت (19.280) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى توافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت كان بدرجة عالية كما يراها أفراد عينة الدراسة.

وعليه تشير النتائج السابقة إلى:

رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التدريب لمخرجات

التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H_{02}):

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)".

ولاختبار هذه الفرضية؛ تم استخدام اختبار فرق المتوسطين (Independent Sample T.Test) للفروق بين فئتين فقط، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين أكثر من فئتين، وتُعد الفروق دالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، والعكس صحيح، ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية يجب اختبار الفرضيات الفرعية أولاً، كلاً على حدة على النحو الآتي:

1: اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H_{02-1}):

نص الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير الجنس (النوع)".

لفحص متغير الجنس (النوع)؛ وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة أم لا؛ قام الباحث باستخدام اختبار فرق المتوسطين لعينتين مستقلتين (Independent Sample T.Test)، وتتضح نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (3-17).

جدول رقم (3-17): نتائج اختبار (t) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس (النوع) حول توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت

المتغير	الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية	نتيجة اختبار الفرضية
الجنس (النوع)	ذكر	114	3.65	0.44	0.407	0.685	غير دال	قبول
	أنثى	16	3.60	0.30				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (2024م)، ن = 130.

يتضح من نتائج الجدول رقم (3-17) وجود دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الذكور والإناث حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، أي إنَّ النوع لا يؤثر في اتجاهات الأفراد حول توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، وأنَّ الذكور والإناث لا يختلفون في آرائهم واعتقاداتهم تجاه ذلك؛ إذ بلغت قيمة T (0.407) عند مستوى دلالة (sig) (0.685)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وعليه تؤكد النتائج صحة الفرضية الفرعية الأولى، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير الجنس (النوع)".

2.: اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{02-2}):

نص الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير العمر".

لفحص متغير العمر، وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة أم لا؛ قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين أكثر من فئتين، وتوضح نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (3-18).

جدول رقم (3-18): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير العمر حول أثر توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل

في محافظة حضرموت

المتغير	الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية	نتيجة اختبار الفرضية
العمر	أقل من 30 سنة	23	3.80	0.44	1.477	0.224	غير دال	قبول
	30 - أقل من 40 سنة	44	3.65	0.44				
	40 - أقل من 50 سنة	44	3.57	0.43				
	50 سنة فأكثر	19	3.59	0.35				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (2024م)، ن = 130.

تشير نتائج الجدول رقم (3-18) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وذلك باختلاف أعمارهم، أي إن العمر لا يؤثر في استجابات أفراد العينة، أي إن الأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة والأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30 - أقل من 40 سنة)، الذين تتراوح أعمارهم ما بين (40 - أقل من 50 سنة)، والأفراد الذين أعمارهم (50 سنة فأكثر)، لا يختلفون في آرائهم واتجاهاتهم حول توافق مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، ونلاحظ ذلك من خلال تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ كانت متوسطات إجاباتهم متقاربة، وإن وجدت بعض الفروق بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية؛ بحسب ما أشار إليها اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، إذ بلغت قيمة F (1.477) عند مستوى دلالة (sig) (0.224)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الثانية، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير العمر".

3: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H_{02-3}):

نص الفرضية الفرعية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المؤهل العلمي".

لفحص متغير المؤهل الدراسي، وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة أم لا؛ قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين أكثر من فئتين، وتوضح نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (3-19).

جدول رقم (3-19): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة

حضرموت يُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية	نتيجة اختبار الفرضية
المؤهل العلمي	ثانوية وما دون	4	3.71	0.16	1.350	0.248	غير دال	قبول
	دبلوم	3	3.41	0.55				
	دبلوم عال	9	3.71	0.59				
	بكالوريوس	86	3.69	0.39				
	ماجستير	19	3.52	0.46				
	دكتوراه	9	3.40	0.52				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (2024م)، ن = 130

تشير نتائج الجدول رقم (3-19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وذلك باختلاف مؤهلاتهم العلمية، أي إن المؤهل العلمي لا يؤثر في استجابات أفراد العينة، فالأفراد الذين لديهم مؤهل ثانوية، والأفراد الذين لديهم دبلوم، والأفراد الذين لديهم بكالوريوس، والأفراد الذين لديهم ماجستير، والأفراد الذين لديهم دكتوراه، لهم نفس الآراء والاعتقاد حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، ونلاحظ ذلك من خلال تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ كانت متوسطات إجاباتهم متقاربة، وإن وجدت بعض الفروق بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية؛ بحسب ما أشار إليها اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، إذ بلغت قيمة F (1.350) عند مستوى دلالة (sig) (0.248)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

تؤكد النتائج صحة الفرضية الفرعية الثالثة، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المؤهل العلمي".

4: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H_{02-4}):

نص الفرضية الفرعية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

لفحص متغير المسمى الوظيفي، وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة أم لا؛ قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين أكثر من فئتين، وتوضح نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (3-20).

جدول رقم (3-20): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير	الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية	نتيجة اختبار الفرضية
المسمى الوظيفي	مدير عام	10	3.43	0.50	0.844	0.521	غير دال	قبول
	نائب مدير عام	3	3.37	0.54				
	مدير إدارة	19	3.65	0.40				
	نائب مدير إدارة	13	3.69	0.32				
	رئيس قسم	18	3.65	0.38				
	مشرف	67	3.67	0.45				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (2024م)، ن = 130.

تشير نتائج الجدول رقم (3-20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وذلك باختلاف مسمياتهم الوظيفية، أي إنَّ المسمى الوظيفي لا يؤثر في استجابات أفراد العينة، أي إن مديري العموم ونوابهم، ومديري الإدارات ونوابهم، ورؤساء الأقسام، والمشرفين، لهم نفس الآراء والاعتقاد حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت، ونلاحظ ذلك من خلال تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ كانت متوسطات إجاباتهم متقاربة، وإن وجدت بعض الفروق بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية؛ بحسب ما أشار إليها اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، إذ بلغت قيمة F (0.844) عند مستوى دلالة (sig) (0.521)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

تؤكد النتائج صحة الفرضية الفرعية الرابعة، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

5: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة (H_{02-5}):

نص الفرضية الفرعية الخامسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\geq \alpha$ (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لفحص متغير سنوات الخبرة، وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة أم لا؛ قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين أكثر من فئتين، وتوضح نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (3-21).

جدول رقم (3-21): نتائج اختبار (F) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة الإحصائية	نتيجة اختبار الفرضية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	37	3.80	0.43	2.603	0.055	غير دال	قبول
	5 - أقل من 10 سنوات	20	3.54	0.40				
	10 - أقل من 15 سنة	25	3.63	0.40				
	15 سنة فأكثر	48	3.57	0.43				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، (2024م)، ن = 130.

تشير نتائج الجدول رقم (3-21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت وذلك باختلاف سنوات خبرتهم، أي إنّ الخبرة العملية تؤثر في استجابات أفراد العينة، أي إنّ الأفراد حديثي الخبرة وذوي الخبرات المتوسطة وذوي الخبرات العالية، لا يختلفون في آرائهم واعتقاداتهم حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، ونلاحظ ذلك من خلال تقارب

وجهات نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ كانت متوسطات إجاباتهم متقاربة، وإن وجدت بعض الفروق بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية؛ بحسب ما أشار إليها اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، إذ بلغت قيمة F (2.603) عند مستوى دلالة (sig) (0.055)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

تؤكد النتائج صحة الفرضية الفرعية الخامسة، وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير سنوات الخبرة".

مما سبق، ومن خلال تحليل الفرضيات الفرعية الخمس التي أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الثانية، وعليه تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية في التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)".

الختامة

النتائج

التوصيات

أولاً: النتائج

فيما يأتي ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، التي هدفت إلى قياس مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت: دراسة ميدانية، وجاءت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة كالآتي:

1: نتائج الإحصاء الوصفي:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي فيما يخص تساؤل الدراسة الثاني: ما مستوى توافر مخرجات التخصصات النفطية لمتطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت؟ أنها كانت متوافرة بدرجة عالية، بمتوسط حسابي عالٍ بلغ (3.62)، ووزن نسبي عالٍ بلغ (72.37%). ويمكن ترتيب تلك أبعاد الدراسة ترتيبًا تنازليًا كما يأتي:

أ- كان أعلى تلك الأبعاد توافقًا هو بُعد مهارات التدريب بوسط حسابي عالٍ (3.84)، وبوزن نسبي عالٍ (76.75%).

ب- جاء بُعدًا المهارات الحياتية والمهنية ومهارات التعلم والإبداع في المرتبة الثانية بوسط حسابي عالٍ (3.63)، وبوزن نسبي عالٍ (72.53%).

ت- جاء بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا في المرتبة الثالثة بوسط حسابي عالٍ (3.36)، وبوزن نسبي عالٍ (67.26%).

2: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

أ- رفض الفرضية الرئيسية الأولى، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت".

ب- رفض الفرضية الفرعية الأولى، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

ت- رفض الفرضية الفرعية الثانية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

ث- رفض الفرضية الفرعية الثالثة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

ج- رفض الفرضية الفرعية الرابعة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافق مهارات التدريب لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت".

ح- قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت تُعزى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)".

خ- قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات

التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير الجنس (النوع)".

د- قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير العمر".

ذ- قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المؤهل العلمي".

ر- قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

ز- قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت يُعزى لمتغير سنوات الخبرة".

ثانياً: التوصيات

بناءً على نتائج الإحصاء الوصفي يمكن توجيه التوصيات الآتية:

١. تعزيز التدريب وتطوير المهارات:

يشير التحليل الإحصائي إلى أن بُعد مهارات التدريب هو الأكثر توافراً وأهمية بين مخرجات التخصصات النفطية. ومن ثم، يوصى بتعزيز جودة التدريب المقدم في هذه التخصصات، وتطوير برامج تدريبية تركز على تطوير المهارات العملية والتقنية المطلوبة في سوق العمل.

٢. تعزيز المهارات الحياتية والمهنية ومهارات التعلم والإبداع :

يظهر التحليل أن بُعد المهارات الحياتية والمهنية ومهارات التعلم والإبداع يأتي في المرتبة الثانية من حيث التوافر والأهمية. وعليه يُوصى بتنمية هذه المهارات لدى الخريجين والعاملين في صناعة النفط، مثل: مهارات التواصل والقيادة وحل المشكلات، بالإضافة إلى تعزيز قدراتهم على التعلم المستمر والابتكار.

٣. تطوير مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا:

على الرغم من أن بُعد مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا يأتي في المرتبة الثالثة، إلا أنه لا يزال ذا أهمية كبيرة لتلبية احتياجات سوق العمل في صناعة النفط. وعليه يُوصى بتعزيز التدريب على استخدام التكنولوجيا والأدوات المتقدمة في هذا المجال، بما في ذلك تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي وتقنيات المحاكاة، وتوفير الموارد اللازمة لتطوير وتحديث المعرفة التقنية.

٤. تعزيز التواصل والتعاون مع صناعة النفط:

تعد الشركات النفطية في محافظة حضرموت هي الجهة الرئيسية التي تستفيد من مخرجات التخصصات النفطية. ولذا، يُوصى بتعزيز التواصل والتعاون بين المؤسسات التعليمية والصناعة، من خلال إقامة شراكات وبرامج تبادل المعرفة والخبرات والتدريب على أرض الواقع، ويمكن أن تسهم هذه الشراكات في تحديد احتياجات سوق العمل بشكل أفضل، وضمان توافق مخرجات التعليم مع هذه الاحتياجات.

٥. متابعة وتقييم الأداء:

يوصى بإجراء متابعة وتقييم دوري لأداء مخرجات التخصصات النفطية في صناعة النفط في محافظة حضرموت. ويمكن استخدام أدوات التقييم، مثل: مسح رأي أرباب العمل والخريجين، وإجراء مقابلات ورش عمل مع الخريجين لتقييم مدى تطابق مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل. ويساعد ذلك في تحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ إجراءات تحسينية لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

٦. تعزيز الأبحاث والابتكار في صناعة النفط:

يوصى بتعزيز الأبحاث والابتكار في صناعة النفط في محافظة حضرموت. ويمكن تشجيع الجامعات والمؤسسات البحثية على إجراء الدراسات والأبحاث التطبيقية التي تسهم في تطوير وتحسين صناعة النفط وتلبية احتياجات سوق العمل. كما يمكن تشجيع الطلاب والباحثين على المشاركة في مشاريع بحثية تركز على التحديات والابتكارات في هذا المجال.

٧. تطوير برامج التوجيه والتوظيف:

يوصى بتطوير برامج التوجيه والتوظيف للخريجين في صناعة النفط. ويمكن تقديم الدعم والإرشاد المهني للطلاب والخريجين لمساعدتهم في اختيار مسارات وظيفية مناسبة وتحقيق التوافق بين مهاراتهم واحتياجات سوق العمل. كما يمكن توفير فرص التدريب والتدريب المهني لتطوير مهاراتهم وزيادة فرص توظيفهم في صناعة النفط.

وبناءً على نتائج الفرضيات، يمكننا استنتاج التوصيات الآتية:

أ- رفض الفرضية الرئيسة الأولى وقبول الفرضية البديلة:

يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية لتوافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت. استنادًا إلى هذه النتيجة؛ يجب أن يتم تعزيز التعاون والتنسيق بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل لضمان توافق المهارات والمعرفة المكتسبة في التعليم مع احتياجات سوق العمل في صناعة النفط.

ب- رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة:

يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية لتوافق مهارات التعلم والإبداع لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. نظرًا لهذه النتيجة؛ يجب

تعزيز الجوانب الإبداعية والقدرة على التعلم لدى الطلاب والخريجين في مجالات النفط، وذلك من خلال تنمية البرامج التعليمية والتدريبية المبتكرة التي تعزز هذه المهارات.

ت- رفض الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة:

يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية لتوافق مهارات الحياة والمهنة لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. وفقاً لهذه النتيجة؛ يجب أن يتم تكثيف التدريب على المهارات اللازمة للحياة المهنية، مثل المهارات الشخصية والاتصالية وإدارة الوقت وحل المشكلات، بالإضافة إلى المعرفة التقنية والفنية المطلوبة في صناعة النفط.

ث- رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة:

يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية لتوافق مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا لمخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. استناداً إلى هذه النتيجة؛ يجب تعزيز التدريب والتعليم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ذات الصلة بصناعة النفط، مثل: تحليل البيانات، وتصوير البيانات، والذكاء الاصطناعي، والتكنولوجيا السحابية، والأمن السيبراني. ويجب أن تركز المؤسسات التعليمية على تطوير المناهج الدراسية، وتوفير فرص التدريب والتعلم التكنولوجي للطلاب والخريجين في هذه المجالات.

ج- رفض الفرضية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة:

يُوصى بالتركيز على تطوير وتحسين مهارات التدريب للطلاب في التخصصات النفطية بما يتوافق بشكل أفضل مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت. وينبغي إجراء مزيد من الدراسات والتحليلات لتحديد الفجوات بين المهارات المكتسبة والمطلوبة، ثم وضع خطة عمل شاملة لتعزيز وتطوير المناهج والبرامج التدريبية بما يلي احتياجات الصناعة النفطية.

ح- قبول الفرضية الرئيسة الثانية:

يُوصى بإجراء مزيد من البحوث والتحليلات المعمقة لفهم أسباب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول توافق مخرجات التخصصات النفطية مع

متطلبات سوق العمل. ينبغي استكشاف العوامل الكامنة وراء هذه النتيجة، وتحديد ما إذا كان هناك حاجة لإجراء تعديلات على البرامج التعليمية أو سياسات التوظيف؛ للتأكد من تلبية احتياجات جميع الفئات المعنية بشكل متساوي.

وتهدف هذه التوصيات إلى تحسين توافق مخرجات التعليم العالي في مجالات النفط مع احتياجات سوق العمل في محافظة حضرموت. ومن خلال تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، وتطوير المهارات والمعرفة المطلوبة، يمكن تعزيز فرص العمل وتحسين فرص النجاح المهني للخريجين في صناعة النفط في هذه المنطقة.

ثالثاً : المقترحات لدراسات مستقبلية

بناءً على النتائج والتوصيات المذكورة، يمكن اقتراح الدراسات المستقبلية التالية:

١. دراسة تجريبية على أثر التدريب العملي:
 - إجراء دراسة تقييم تأثير التدريب العملي على تطوير المهارات لدى الطلاب في التخصصات النفطية، وتحديد مدى توافق تلك المهارات مع متطلبات سوق العمل.
٢. تحليل الفجوات بين المهارات المكتسبة والمطلوبة:
 - دراسة تحليلية تهدف إلى تحديد الفجوات بين المهارات التي يحصل عليها الطلاب في الجامعات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مع اقتراح حلول لتخفيض هذه الفجوات.
٣. تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب:
 - إجراء تقييم شامل لبرامج التعليم والتدريب الحالية في التخصصات النفطية، لمعرفة مدى توافقها مع احتياجات السوق، وتقديم توصيات لتحسينها.
٤. دراسة تأثير التكنولوجيا على مخرجات التعليم:
 - بحث تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم على تحسين مهارات الطلاب في مجالات النفط، وكيفية دمج تكنولوجيا المعلومات في المناهج الدراسية.

٥. تحليل الموظفين في قطاع النفط:

- دراسة تتناول تقييم المهارات والخبرات لدى الموظفين الحاليين في الشركات النفطية، ومعرفة مدى توافقها مع متطلبات السوق الحالية.

٦. استكشاف العوامل الاجتماعية والاقتصادية:

- بحث في العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في محافظة حضرموت، وكيفية معالجتها.

٧. تطوير برامج توجيه مهني:

- دراسة لتطوير برامج توجيه مهني تستهدف الطلبة والخريجين، مع تحديد العوامل المؤثرة على اختيارهم لمساراتهم الوظيفية.

٨. تأثير الشركات بين المؤسسات التعليمية والصناعية:

- دراسة تأثير الشركات بين الجامعات والشركات النفطية على تطوير المناهج الدراسية وزيادة فرص التدريب العملي.

ستساعد هذه الدراسات المستقبلية على تعزيز فهم العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وبالتالي تحسين فرص النجاح المهني للخريجين في مجال النفط.

قائمة المراجع

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم قاسم عابنة، (2020)، واقع الشراكة بين المؤسسات التعليمية المهنية والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص، المجلة العربية للتربية النوعية، 4(15)ص. ص 399-419 .

- أحمد زقاوة، (2017) ،البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، المركز الجامعي غليزان، مجلة التنمية البشرية.

- إسماعيل وجدعون وغمراوي، (2009)، واقع مخرجات كليات العلوم التربوية ومواءمتها لحاجات سوق العمل في الجامعات المصرية، جامعة الشرق الأوسط.

- أفنان الشهري، (2019)، واقع العلاقة الثورة الصناعية الرابعة ومخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الخرج، إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)، 35 (11) ص، ص 485-522، كلية التربية، الخرج، السعودية.

- البطحان، عبد العزيز أحمد محمد، (2016)، الهندسة الإنتاجية للبترول، الدار العربية للعلوم ناشرون.

- البنك الدولي، (2010)، مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر، مجموعة البنك الدولي.

- الحاج فيصل عبد الله وآخرون، (2008)، دلي، ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية، عمان: المملكة الأردنية أعضاء الاتحاد عمان: المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحمد، محمود، (2018)، إدارة الابتكار والتطوير التكنولوجي في الشركات النفطية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع .
- الجبرين، عبد الله، (2019). تحليل احتياجات سوق العمل. دار الجديد للنشر
- الدلو، حمدي أسعد، (2016)، استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- الشبه، رمضان عبد الله، حدود، مصطفى سعود (2015)، أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامع ومتطلبات سوق العمل، في ليبيا. المجلة الجامعية العدد (17) مجلد (3).
- الظالمي محسن وآخرون، (2012)، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل: دراسة تحليلية في منطقة الفرات الاوسط، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، العدد 90.
- الكرد، ضياء أحمد (2018) الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة، مؤتمر التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية - جامعة النجاح الوطنية.
- المرزوقي، شريفه رحمة الله، (2020)، محددات التوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات سوق العمل الحكومي في مجال الاتصال: دراسة حالة على كلية الاتصال بجامعة

الشارقة وعدد من المؤسسات الحكومية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية
المجلد 1.

- النمى، حسن، (2017)، إدارة الإبداع والابتكار، المكتب العربي للنشر .

- امال حنان لمين ومرجانة حيلة، (2021) ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم
الاجتماعية تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل, جامعة أحمد دراية - والية أدرار- الجزائر كلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.

- أميرة محمد عمارة، (2020)، دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة
والمستدامة في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ص157-197، حلوان، مصر .

- اولسون، لين، (2000)، ثورة في التعليم من المدرسة إلى العمل، ترجمة شكري عبد المنعم
مجاهد، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة.

- إيناس محمد إبراهيم الشيتي، (2020)، دور الجامعات السعودية في مواهمة مخرجات التعليم
العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2030) في المملكة العربية السعودية: دراسة
تحليلية لأراء القيادية الإدارية في جامعة القصيم، الملجلة العاملة للاقتصاد والأعمال، ص 28.

- بنية صابرينة و بلجيلالي فتيحة، (2019)، دراسة مدى توافق مخرجات التعليم العالي و
متطلبات سوق العمل- حالة خريجي تخصص بنوك و تأمينات العاملين بقطاع البنوك، جامعة
تيارت.

- بوخاري فريال وتراس ديهية، (2017)، مخرجات منظومة التعليم العالي و سوق الشغل - دراسة حالة الجزائر-، جامعة مولود معمري-تيزي وزو- كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية.

- ثابت حسان ثابت وآلاء عبد الواحد ذنون، (2019)، توافق متطلبات سوق العمل العربي مع مخرجات مؤسسات التعليم العالي، ورشة العمل المشتركة (إدارة النتاجات العلمية) جامعة الموصل.

- جوان (2007)، تقرير عن إصلاح التعليم العالي، من الموقع dz.mesrs.w.

- جيهان ضمايرة وروان ضمايرة، (2020)، الاستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، مجلة جامعة فلسطين التقنية لأبحاث.

- حاتم أبراهيم محمد أمعيزيق و أحمد علي عبدالكريم جيد الله، (2019)، جودة مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل في ليبيا، المؤتمر الثاني للعلوم الهندسية والتقنية صبراتة - ليبيا.

- حسين الناصر وإبراهيم السليمان، (2013)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في صناعة النفط والغاز.

- حياة محمد القرعاوي، (2022)، متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2023 تجربة اليابان أنموذجا، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد (٦).

- داغر وآخرون، (2016)، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الاردني لحاجة سوق العمل، مجلة دراسات العلوم التربوية.

- دالتون ، ماكسيان، (2009) ، كيف تصبح متعلماً متعدداً المهارات ، ترجمة : نشوى ماهر كرم الله ، مكتبة عبيكان للنشر ، المملكة العربية السعودية.

- رانيا رشدي، (2021)، مسح خريجي التعليم العالي في مصر 2020, نحو تحقيق اقصى استفادة من إمكانات الخريجين, الجامعة الأمريكية بالقاهرة، منظمة العمل الدولية، ص22.

- رضا عبد البديع عطيه، (2019) ، تصور مقترح لتطوير مؤسسات التعليم الفني بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية- جامعة الإمارات العربية المتحدة، 43 (3)ص، ص 50-73، المملكة العربية السعودية.

- رهييب سعيد العبيسي، (2017)، تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 10(28)، ص155-181، صنعاء، الجمهورية اليمنية.

- سارة غازي جميل الرواشدة، (2020)، التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بمواءمة المخرجات التعليمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط، ص128.

- سالم عوض رموضه ، (2011) دليل كلية الهندسة والبتترول - جامعة حضرموت ، 99 ص.

- عائشة الهادي أبو عبدالله، وآخرون، (2022)، جودة مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل دراسة تطبيقية بقسم التمويل والمصارف بكلية الاقتصاد بالعجيلات، المؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي "رهانات الحاضر وأفاق المستقبل".
- طلال أبو ركة، (2021)، الجامعات وتأهيل الشباب في سوق العمل، شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية.
- عبدالله بن ناصر النعيمي وفيصل بن حمد العبدالله ، (2014)، التكنولوجيا والابتكار في صناعة النفط والغاز.
- عبدالمنعم محمد رشاد، نادين حسن عبدالعليم، (2019) ، استخدام معايير الجودة والاعتماد في تقييم مخرجات التعليم العالي بما يتفق واحتياجات سوق العمل في مصر، المجلة العلمية، الجزء الثاني، السويس، جمهورية مصر العربية.
- عرفات متولي، (2014)، اتجاهات الجمهور المصري نحو مصداقية وسائل الاعلام التقليدية والجديدة عقب ثورة 30 يونيو، كلية الآداب - جامعة بنها.
- عمر علي عرديب، سهام حسين إبراهيم، (2015)، التلمذة الصناعية وأثرها في إكساب الكفايات الأساسية للعامل الماهر"، مجلة العلوم التربوية - عمادة البحث العلمي - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- فرديناند زوريغ، (2019)، الفكر الاقتصادي، وكالة الصحافة العربية، وكالة الصحافة العربية، العربية، 216 ص، جمهورية مصر العربية.

- فريق عمل بناء نظام الجودة الداخلي لجامعة حضرموت، (2019) ، مسودة نظام الجودة الداخلي لجامعة حضرموت، مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة - جامعة حضرموت، 69 ص.

- فضيل عبدالكريم، محمد صالي(2014)، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد17.

- فيزان فرج برك بن سعيد، (2022)، مدى توافق جودة خريجي معاهد التعليم الفني والتدريب المهني الحكومية مع متطلبات سوق العمل في محافظة حضرموت، كلية التعليم المفتوح- جامعة حضرموت.

- لرضي، جيهان بنت صالح، (2021)، المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسبل تعزيزها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

- ليلي البهنساوي، (2018)، المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل دراسة على عينة من الخريجين بالحضر، مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد (78) العدد (1).

- ليلي الربادعي ومحمد قدرى، (2022)، سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر، كلية الشؤون الدولية والسياسات العامة الجامعة الأمريكية بالقاهرة..

- مجدي أحمد نور الدين، (2021)، تطبيق المواءمة بين التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل لزيادة معدلات التنمية"، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، (03) (الجزء الأول)، جمهورية مصر العربية.

- مدحت القرشي، (2007)، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر.
- مسعودة مداح ونور الدين بولعراس، (2020)، إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- معتز سوبجاكي، و خالد كمال الدين، (2020) ، أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين في لبنان-، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، الإصدار الأول.
- معتوق، طارق أبو شعفة، سمية معمر أمسلم، (2019)، تقييم جودة مخرجات التعليم الجامعي من وجهة نظر المستفيد الخارجي، ورقة علمية مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني للتعليم في ليبيا، مجلة كلية الآداب، 1 (2) العدد، مصراته، ليبيا.
- منظمة العمل العربية، (2015)، ندوة قومية بين منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني ومتطلبات سوق العمل، شرم الشيخ: مكتب العمل العربي.
- مهران، وآخرون، (2015) ، مسح القوى العاملة في الجمهورية اليمنية (2013-2014)، منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية ، الطبعة الأولى .
- ناصر دادي عدون، عبدالرحمن العايب، (2010)، البطالة إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- ناصر صالح العندس، (2020)، مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال، مجلة كلية التربية، عدد ابريل (الجزء الثاني) الرياض، السعودية.

- هاني العبد الله، (2015) ، المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات في المؤسسات النفطية.

- هناء حسين عبد المنعم (2020)، تنمية مهارت القرن الواحد والعشرين بالتعليم الفني الصناعي المتقدم في مصر لمواكبة متطلبات سوق العمل"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات - جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

- هند عبد الرحمن المفتاح، (2017)، التعليم العالي وسوق العمل في قطر: الواقع والآفاق، لمركز العربي لأبحاث ودراسة السياسات.

- ياسر فتحي الهنداوي، (2014)، استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مستقبل التربية العربية.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

- Adams, John & Smith, Sarah. (2023). Effective Communication in the Oil.
- Ahmed, A. (2017). Petroleum: - Production Engineering. Springer.
- Alge, Bradley & Ballinger, Gary & Tangirala, Subrahmaniam & Oakley, James. (2006). Information Privacy in Organizations: Empowering Creative and Extrarole Performance. The Journal of applied psychology.

- Anastasiu, Livia et al. (2017). How to Align the University Curricula with the Market Demands by Developing Employability Skills in the Civil Engineering Sector. Journal of Education Science.
- Arnold, S. (2020). Petroleum Drilling and Exploration Techniques.
- ASAMU Festus Femi. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria: IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 19
- .Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives
- Bawden, D., & Robinson, L. (2012). Introduction to information science. Facet Publishing.
- Berse, Pilar Preciousa. (2018). Harmonizing Higher Education at the Regional Level: The Case of ASEAN and the Philippines. International Journal of Higher Education, Sciedu Press.
- Cleary, Jennifer & Noy, Michelle Van. (2014). A Framework for Higher Education Labor Market Alignment: Lessons and Future Directions in the Development of Jobs-Driven Strategies. Working Paper, Rutgers, the State University of New Jersey.
- Cohen, A. M., & Brawer, F. B. (2014). The American Community College. John Wiley & Sons.
- Craft, B. C. (2017). International petroleum accounting. PennWell Books.
- Haksen & Others. (2000). Service management : and operations :2ns edition. Prentice- hall upper saddle river.new jersey.
- Hilliard, J., & Mastiovar, J. (2019). Management in the Oil and Gas Industry.
- Hilliard, Joseph, and John McCray. (2017). Management in the oil and gas industry.

- Ibrahim Rached Al Taweel. (2020). The impact of higher education outcomes on labor market requirements under the vision of Saudi Arabia 2030. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*.
- International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Volume-8.19.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Safety and Health in the Oil and Gas Extractive Industries*.
- Johnson, Robert & Brown, Emily. (2022). *Problem Solving and Adaptability in the Oil and Gas Industry*.
- Karen Lawson. (2013). *The Trainer's Handbook: The AMA Guide to Effective Training*.
- K. Mobarak. (2019). Reflections Of Employed Graduates On The Suitability Of Their Skills And Knowledge For Workplace Readiness", *South African Journal of Higher Education* Volume 33.
- Lotz and F. Donald. (2004). *Stress and communication across job levels after an acquisition*. School of Human and Community Development, University of the Witwatersrand, Private Bag 3, Wits 2050, Republic of South Africa.
- Lübbel, Robert, and Michel Leveille. (2019). *Oil production engineering*.
- Madgali, Jwharh & Taylor, John. (2015). *Aligning Educational Systems and Local Labor Market Needs in The Gulf Cooperation Council (Gcc): The Need for Holistic Strategies*. The 2015 WEI International Academic Conference Proceedings Barcelona, Spain.
- Manuel Salas-Velasco. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*.
- Marchionini, G. (2010). *Information seeking in electronic environments*. Cambridge University Press.

- Marfunizah Ma'dan, et. al. (2020). Strategies To Enhance Graduate Employability: Insight From Malaysian Public University Policy-Makers. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*: Vol. 17.
- Market in Kuwait from Employers Perspectives", *International Journal of Higher Education* Vol. 10.
- Martin S. Raymond. (2017). *Oil and Gas Production in Nontechnical Language*.
- Nabayi, Ihan. (2007). *The Organizational 5. Yrd. Doç. Dr. İhan G Communication Process in Schools*. Akdeniz University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Dumlupınar Bulvarı, Kampus.
- Olivier Cognet & Michael Gale & Mark Horsley. (2019). *Digital Oil and Gas: Intelligent Technology and the Transformation of the Energy Industries*.
- Ong Choon Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, Lim Lee Ping. (2019). *Exploring the Impact of Communication on Employee Performance*.
- Pantea, Maria. (2019). *Precarity and Vocational Education and Training- Craftsmanship and Employability in Romania*. Faculty of Sociology and Social Work, Babeş-Bolyai.
- Paquet, Darcy & Hertzfeld, James A. (2022). *Effective Teamwork in the Oil and Gas Industry*.
- Penley, E.Larry, & Hawkins, Brain. (1985). *Studying inter personal communication in organizations*, *Academy of Management Journal*, Vol.28.
- Preece, J., Rogers, Y., & Sharp, H. (2015). *Interaction design: Beyond human-computer interaction*. John Wiley & Sons.
- Rheingold, H. (2014). *Net smart: How to thrive online*. MIT Press.
- Robertson, Peter, and Ronald Jordan. (2018). *Oil and gas technology*.

- Ross, J. D. (2015). Oil and gas exploration and production: Reserves, costs, contracts. PennWell Books.
- Speight, J. G. (2014). The chemistry and technology of petroleum. CRC Press.
- Talal Ibrahim Almesad. (2021). The Degree of Graduates Suitability of the Faculty and Institutes of the Public Authority for Applied Education and Training for the Requirements of Labor.
- Trunina, Iryna & Khovrak, Inna. (2019). Harmonization of the interests of employers and institutions of higher education as a basis for the sustainable regional development. 2019 IEEE International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES). Kremenchuk, Ukraine.
- Wallace Nyakundi Atambo & Deborah Kemunto. (2016). Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Keny, Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), Vol-2.
- William J. Rothwell & H. C. Kazanas. (2012). Effective Training Skills.
- Wisam Ali Nakhleh. (2022). The Relationship between the Competencies of Graduates of Higher Education and the Needs of the Palestinian Labour Market. International Journal of Instruction.
- Wulff, Donald, et al. (2007). Aligning for learning- Strategies for teaching Effectiveness, Anker Publishing company. Inc.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory into Practice.

قائمة الملاحق

الاستبانة

السادة الكرام /

المحترم.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته....

أضع بين أيديكم الكريمة لإنجاز رسالة الماجستير في إدارة الأعمال والموسومة بعنوان: (مدى توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت: دراسة ميدانية).

وأرجو منكم قراءة جميع الأسئلة المرفقة والإجابة عنها بموضوعية، وبصراحة ووضوح تام، علماً أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستكون موضع الثقة وسيتم التعامل معها بسرعة تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولأداعي لكتابة الاسم في استمارة الاستبيان.

مع الشكر والامتنان لتعاونكم معي،،،

الباحث: سالم عمر علي الذيباني

اشراف الدكتور: صلاح عمر بلخير

أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي يمثل إجابتك:

الجنس:	1
<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى	
العمر:	2
<input type="checkbox"/> أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/> من 30 إلى أقل من 40 سنة <input type="checkbox"/> من 40 إلى أقل من 50 سنة <input type="checkbox"/> من 50 سنة فأكثر	
المؤهل العلمي:	3
<input type="checkbox"/> ثانوي وما دون <input type="checkbox"/> دبلوم عالي <input type="checkbox"/> ماجستير <input type="checkbox"/> دبلوم <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دكتوراه	
المسمى الوظيفي:	4
<input type="checkbox"/> مدير عام <input type="checkbox"/> مدير إدارة <input type="checkbox"/> رئيس قسم <input type="checkbox"/> نائب مدير عام <input type="checkbox"/> نائب مدير إدارة <input type="checkbox"/> مشرف	
سنوات الخبرة:	5
<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> من 5 إلى أقل من 10 سنوات <input type="checkbox"/> من 10 إلى أقل من 15 سنة <input type="checkbox"/> من 15 سنة فأكثر	

ثانياً: توافق مخرجات التخصصات النفطية مع متطلبات سوق العمل في الشركات النفطية في محافظة حضرموت:

يرجى وضع علامة (√) في مربع الإجابة التي ترى أنها مناسبة بحسب رأيك:

البعد الأول: مهارات التعلم والابداع					
م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
1	يظهر خريج التخصصات النفطية القدرة على الإبداع والابتكار في العمل.				
2	يؤدي خريج التخصصات النفطية المهام الموكلة اليه بجدارة ومصداقية وفي وقتها المحدد.				
3	يمتلك خريج التخصصات النفطية معرفة جيدة بالحقائق والمفاهيم والنظريات والإجراءات في مجال تخصصه.				
4	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على اتخاذ القرار المناسب في العمل.				
5	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على الاستنباط بفعالية في العمل.				
6	يسعى خريج التخصصات النفطية لجمع وتحليل البيانات والمعلومات وطرح البدائل لحل المشكلات التي تعترضه في العمل.				
7	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على وضع الخطط والبرامج لتحقيق اهداف العمل.				
8	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على كتابة التقارير الفنية والإدارية الخاصة بعمله.				
9	يستطيع خريج التخصصات النفطية تحويل الأفكار الابتكارية إلى مساهمات مفيدة.				

البعد الثاني: مهارات حياتية ومهنية

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
10	يتمتع خريج التخصصات النفطية بشخصية قيادية.					
11	يمتلك خريج التخصصات النفطية كفاءة عالية في مجال اختصاصه.					
12	يلبي خريج التخصصات النفطية الاحتياجات المهنية والعملية المطلوبة في سوق العمل.					
13	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على المبادرة الشخصية والتوجيه الذاتي في العمل.					
14	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على تحمل ضغوط العمل.					
15	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على التكيف مع التغيير (الوظيفي، والبيئي، والمهني).					
16	يتمتع خريج التخصصات النفطية بمهارات التواصل مع الآخرين.					
17	يتمتع خريج التخصصات النفطية بأخلاق مهنية عالية.					
18	لدى خريج التخصصات النفطية معرفة كافية بتعليمات وارشادات الصحة والسلامة المهنية في العمل.					
19	يتأقلم خريج التخصصات النفطية مع بيئة العمل المحيطة به.					
20	يستخدم خريج التخصصات النفطية أدوات الرسم والقياس والتسجيل في العمل.					

البعد الثالث: مهارات المعلومات والاعلام والتكنولوجيا

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	يجيد خريج التخصصات النفطية استخدام أجهزة ومعدات الحاسوب.					
22	يستطيع خريج التخصصات النفطية استخدام التقنيات الرقمية كأداة للبحث.					
23	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على الوصول للمعلومات بفعالية وكفاءة.					
24	يستطيع خريج التخصصات النفطية صياغة الخبر والنصوص الإعلامية بواسطة التقنيات الخاصة بذلك.					
25	يملك خريج التخصصات النفطية مهارات تقويم المعلومات تقويماً فنياً سليماً.					
26	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على استخدام الأجهزة الحديثة للاستكشافات النفطية.					
27	يستطيع خريج التخصصات النفطية استخدام المصطلحات والتفسيرات الأكثر ملاءمة لثقافات وبيئات العمل المتنوعة.					
28	يملك خريج التخصصات النفطية مهارات فنية وتشغيلية ذات مستوى عالٍ.					
29	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على استخدام التقنيات الحديثة والتحكم فيها في انجاز أعماله دون أخطاء.					
30	يملك خريج التخصصات النفطية القدرة على كيفية بناء التقارير العملية للعمل.					

البعد الرابع: مهارات التدريب

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موفق بشدة
31	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على المشاركة بفعالية في الدورات التدريبية.					
32	يتمتع خريج التخصصات النفطية بإمكانية التعامل مع المدرب بشكل إيجابي.					
33	يتميز خريج التخصصات النفطية بمحاكات الدورات التدريبية بالواقع العملي.					
34	يمتلك خريج التخصصات النفطية القدرة على تلقي التدريبات في كافة الظروف.					
35	يطبق خريج التخصصات النفطية ما تم التدريب عليه في العمل.					
36	يتمتع خريج التخصصات النفطية بالقدرة على سرعة فهم واستيعاب ما تم تدريبه عليه.					
37	يتمتع خريج التخصصات النفطية القدرة على تشكيل فريق واحد مع المتدربين وتبادل الخبرات.					
38	يتمتع خريج التخصصات النفطية بكفاءة تدريبية تمكنه من ربط الجانب النظري بالجانب العملي.					

الملحق رقم (2)

قائمة لجنة المحكمين للاستبانة

الرقم	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الكلية	الجامعة
1	خالد محمد الجابري	أستاذ دكتور	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	حضر موت
2	خالد محمد الكلدي	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	حضر موت
3	عايد قاسم المقطري	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	تعز
4	أنور سالم مصيباح	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	سيون
5	حمد سالمين بن الزوع	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	سيون
6	ابوبكر حداد ابوبكر بلفقيه	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	كلية العلوم الاداريه	سيون

الملحق رقم (٣)

أسئلة المقابلة الشخصية

بناءً على المعلومات الإضافية التي قدمتها، إليك بعض الأسئلة العامة حول التحديات التي تواجه قطاع النفط في محافظة حضرموت وتسببها في انخفاض معدل التوظيف وقلة استيعاب الخريجين:

1. كيف يمكن تحسين تمويل واستثمار بنية التحتية العلمية في الجامعات لتوفير مختبرات ومعدات متطورة تساعد الطلاب على تطبيق المعرفة النظرية في العمل العملي المتعلق بصناعة النفط؟

2. ما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتنظيم زيارات علمية وتوفير أنشطة تفاعلية للطلاب مع شركات النفط وورش عمل ومحاضرات يقدمها خبراء الصناعة؟

3. كيف يمكن تعزيز التواصل والتعاون بين إدارة الجامعات والشركات النفطية لتوفير فرص التدريب والتوظيف للخريجين؟

4. هل هناك إجراءات يمكن اتخاذها لتخفيف متطلبات الخبرة السابقة في وظائف النفط وتوفير فرص التدريب للخريجين الجدد لكسب الخبرة المطلوبة؟

5. كيف يمكن تعزيز التعاون المستمر والمثمر بين الشركات النفطية والجامعات لحل المشكلات العملية وتطوير الأبحاث العلمية؟

6. كيف يمكن تحديث المناهج العلمية في الجامعات وتوفير فرص التدريب المهني لتطوير المهارات العملية والانتقالية لدى الطلاب ومواءمتها مع احتياجات سوق العمل في قطاع النفط؟

7. ما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها للتعامل مع تحديات تراجع إنتاج النفط والأوضاع الاستثنائية وتأثيرها على فرص التوظيف والتدريب في صناعة النفط؟

8. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه صناعة النفط في محافظة حضرموت وتؤدي إلى انخفاض معدل التوظيف وقلة استيعاب الخريجين؟

9. هل يوجد نقص في المهارات أو الكفاءات اللازمة للخريجين الجدد للاندماج في صناعة النفط؟ وإذا كان الأمر كذلك، فما هي المهارات التي تفتقدها الشركات وكيف يمكن تعزيزها؟
10. ما هي السياسات أو البرامج التي تتبناها شركات النفط لتشجيع التوظيف المحلي وزيادة نسبة استيعاب الخريجين في قطاع النفط؟
11. هل هناك عوائق قانونية أو تنظيمية تؤثر على قدرة الشركات على توظيف الخريجين الجدد؟ وما هي الإجراءات الممكنة للتغلب على تلك العوائق؟
12. هل تتعاون الشركات النفطية مع الجامعات والمؤسسات التعليمية المحلية لتطوير برامج تدريبية أو تعليمية مخصصة لتلبية احتياجات صناعة النفط؟
13. هل تعتمد الشركات النفطية على التدريب الداخلي لتطوير مهارات الموظفين الجدد؟ وما هي الفرص المتاحة للخريجين للتدريب والارتقاء بمستواهم المهني؟
14. هل توجد برامج للتوظيف الجديدة أو المبتكرة تستهدف الخريجين الجدد وتساعدهم في الاندماج في صناعة النفط؟
15. ما هي الخطط المستقبلية للشركات النفطية لزيادة معدل التوظيف واستيعاب الخريجين في المستقبل؟
16. ما هي الخطوات التي يمكن للخريجين اتخاذها لزيادة فرص التوظيف في صناعة النفط في المنطقة؟

ABSTRACT

The study aimed to identify the extent to which the outputs of petroleum specializations are compatible with the requirements of the labor market in oil companies in Hadhramaut Governorate. The researcher used the descriptive and analytical approach, and he also used the questionnaire as a main tool for collecting data. The questionnaire was composed of (38) items distributed over the four dimensions of the study, which are: (Learning and creativity skills, life and professional skills, information, media and technology skills, and training skills). the study population consisted of (195) administrators in oil companies and institutions operating in Hadhramaut Governorate. A comprehensive survey as a sample for study was used to collect the necessary data for the aspect. The practical part of the study the questionnaire was distributed to the study population consisting of all administrators in oil institutions and companies operating in Hadhramaut Governorate. The number of recovered questionnaires (157) and suitable for analysis was (130) questionnaires.

The study reached a number of results, the most important of which were: The level of compatibility of the outputs of oil specialties with the requirements of the labor market in oil companies in Hadhramaut Governorate was high from the point of view of the study sample. The results also showed that there was a statistically significant at level (0.05) of compatibility of the outputs of oil specialties with the requirements of the labor market in Hadhramaut Governorate. The results of the study also indicated that there were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) for the sample members. Study the compatibility of the outputs of petroleum specializations with the requirements of the labor market in Hadhramaut Governorate according to personal and functional variables (gender, age, academic qualification, job title, and years of experience).

Republic of Yemen
Ministry of High Education
& Scientific Research
Al- Rayan University
Deanship of Graduate Studies
& Scientific Research



**The extent to which the outputs of oil specialties are
compatible with the requirements of the labor market
in oil companies in Hadhramaut Governorate**

(A Field Study)

**Thesis Submitted to Deanship of Graduate Studies & Scientific
Research at AL-Rayan University To Complete the Requirements
for Obtaining Master's Degree in Business ministration**

By

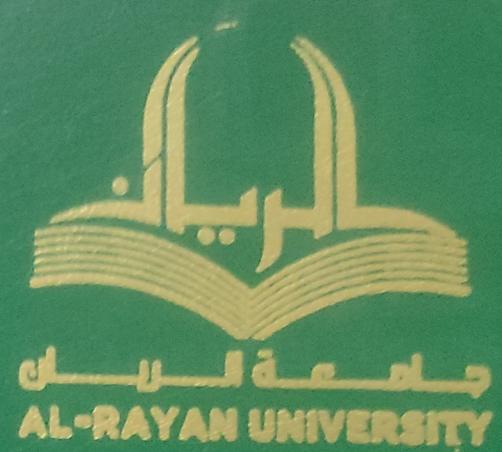
Salem Omar Ali ALdhaibani

Supervisor

Dr. Salah Omer Balkhaer

2024 م / 1446 هـ

**Republic of Yemen
Ministry of High Education
& Scientific Research
Al- Rayan University
Deanship of Graduate Studies
& Scientific Research**



**The extent to which the outputs of oil specialties are
compatible with the requirements of the labor market
in oil companies in Hadhramaut Governorate
(A Field Study)**

**Thesis Submitted to Deanship of Graduate Studies & Scientific
Research at AL-Rayan University To Complete the Requirements
for Obtaining Master's Degree in Business ministration**

By

Salem Omar Ali ALdhaibani

Supervisor

Dr. Salah Omer Balkhaer

1446 / م 2024