دور الجامعات في تطبيق ادارة الجودة الشاملة في خفض معدلات البطالة بالمملكة العربية السعودية

دراسة تطبيقية علي جامعتي الطائف والقصيم بالمملكة العربية السعودية

د. خالد البدوي

أستاذ الإدارة المساعد

كلية العلوم المالية والادارية – جامعة الطائف

المملكة العربية السعودية – الطائف

kelbadawey2@hotmail.com

بالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة العربية السعودي متمثلة في وزارة العمل ووزارة الخدمة المدنية والجهات الأخرى، فإن معدلات البطالة لم تتغير خلال السنوات الخمس الماضية. بناء على إحصاءات مسح القوى العاملة، فإن معدل البطالة لإجمالي القوى العاملة السعودية يصل إلى نحو ١٢ في المائة في عام ١٤٣٥هـ (٢٠١٤م)، وينخفض للذكور إلى نحو ٦ في المائة، ولكن المعدل يقفز إلى مستويات مقلقة بالنسبة للإناث، حيث يصل إلى ٣٣,٣ في المائة من القوى العاملة النسائية، أي أن ثلث القوى العاملة النسائية متعطل عن العمل.

حيث يفتقر سوق العمل إلى التنسيق بين جهات التعليم والتدريب والتأهل من جهة، وبين جهات التوظيف من جهة أخرى، بل يحتاج الأمر إلى تنسيق فيما بين جهات التعليم والتدريب والتأهيل نفسها. فأستطيع القول إن التنسيق بين الجهات ذات العلاقة، وهي وزارة العمل، ووزارة الخدمة المدنية، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية والتعليم، والغرف التجارية والصناعية، ومنشآت القطاع الخاص الكبرى، ضعيف جدا

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ودون المستوى المأمول. وهذا يدعوني إلى اقتراح إعادة تفعيل مجلس القوى العاملة ليضم في عضويته ممثلين للجهات المذكورة أو تشكيل هيئة جديدة.

تسلط الدراسة الضوء على دور الجامعات فى تطبيق الجودة الشاملة فى خفض معدلات البطالة و العلاقات بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل ، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل من حجم ما لا يطلبه سوق العمل منها , وفي الوقت ذاته العمل على تأهيل طالب التعليم العالي ليكون قادراً على خلق فرص العمل ، عوضاً عن أن يكون مجرد باحث عن عمل.

أثبتت نتائج كافة الدراسات أن تطبيق الجامعات للجودة الشاملة لها دور الفعال في التنمية البشرية وتطويرها ورفع كفاءتها, وتطويرها والقضاء على أهم عامل يقف أمام التنمية وأمام رفع مستوى الاقتصادي المستقبلي لدى الدولة معينة وهو البطالة وأهمية أيضاح مفهوم ريادة الاعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة والعمل على الرفع من مستوى ثقافة الاعمال لدي الخريجين من خلال الملتقيات والمؤتمرات والندوات التثقفية . والتركيز على اهمية جودة المخرجات التي بحتاجها سوق العمل ، وضروة الاهتمام بالتدريب الميداني الذي يربط الطالب بالواقع الفعلي للعمل.

وضع الباحثان مجموعة من التوصيات التيتوضح دور الجامعات فى تطبيق الجودة الشاملة فى خفض معدلات البطالة وذلك من خلال تهيئة الطالب والخريجين ان يصبحوا منتجين وليس باحثين عن عمل من خلال إقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات مع أصحاب الاعمال.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مقدمة

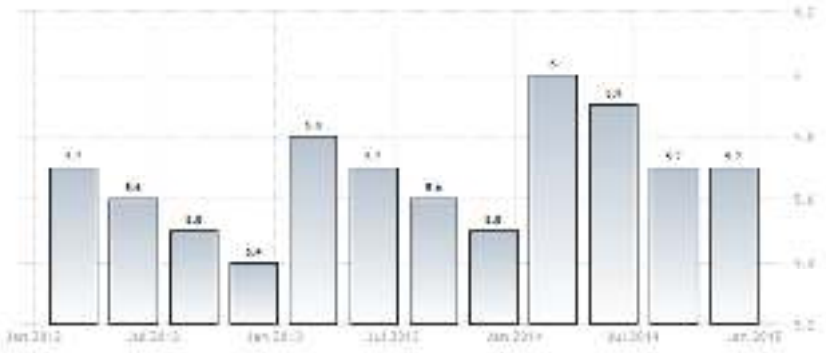
تعتبر العلاقة بين الجودة الشاملة TQM في مستوي خريجي التعليم العالي وقطاع سوق العمل من اهم القضايا الاساسية التي لها انعكاساتها فى مختلف جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتمثل الجامعات المدخل الاساسي لاعداد خريجين ذو كفاءة وجوهر التنمية فى الاستثمار البشري ، ويعتبر التعليم المحرك الاساسي لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستهدفة فى مختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية ومصدر رئيسي لتلبية احتياجات مختلف المؤوسسات ، للجودة الشاملة TQM فى التعليم العالي دورا مهما فى اقتصاديات الدول من خلال أعداد وتأهيل الخريجين وفق احتياجات سوق العمل ، حيث يتم قياس كفائتها ونجاحها فى المجتمع من خلال قدرتها على اعداد خريجين مؤهلين للعمل فى سوق العمل طبقا لاحتياجاته من كفاءات ، أثبت دراسات البنك الدولى ان السبب وراء تقدم دول جنوب شرق أسيا قبل ازمتها ١٩٩٧ يرجع لتطبيق الجودة الشاملة من خلال عوامل اربعة أهمها تكوين رأس المال البشري ، زيادة مستوي جودة التعليم العالي ، أرتفاع معدلات الادخار والاستثمار من حيث الكفاءات بالاضافة الي إكتساب عنصر العمل المعارف والمهارات التى تمكن العاملين فى جميع المستويات من استخدام الاصول الانتاجية بكفاءة ولذلك يصاغ مفهوم رأس المال البشري موازيا لمفهوم رأس المال العيني [١]. دراسة (التركستانى، ١٩٩٩) ،أثبتت نتائج الدراسة العوائق الرئيسية التي تحول دون قبول سوق العمل السعودي لمخرجات التعليم والمتمثلة فى الجانب الاكاديمي، والقدرات الوظيفية، وكذلك جاءت نتائج المندي الاقتصادي معدلات البطالة لم تتغير خلال السنوات الخمس الماضية. بناء على إحصاءات مسح القوى العاملة، فإن معدل البطالة لإجمالي القوى العاملة السعودية

[1] Psacharopoulos , G. and H.A. Patrios ,(2002) ," Retums to Investment in Education : A Furter Update" The Word bank, Policy Research Working, N° (2881), P,2

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يصل إلى نحو ١٢ في المائة في عام ١٤٣٥هـ (٢٠١٤م)، وينخفض للذكور إلى نحو ٦ في المائة، ولكن المعدل يقفز إلى مستويات مقلقة بالنسبة للإناث، حيث يصل إلى ٣٣,٣ في المائة من القوى العاملة النسائية، أي أن ثلث القوى العاملة النسائية متعطل عن العمل.

ويوضح الشكل رقم ١ مؤشرات البطالة من عام ٢٠١٢ حتي عام ٢٠١٥



ومن خلال ذلك سوف يتم الدراسة من خلال ٤ أجزاء:

الجزء الاول: الاطار النظري.

الجزء الثاني: الدراسات السابقة.

الجزء الثالث: منهجية البحث.

الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

المشكلة الجوهرية

رغم الصعوبات التي تعاني منها المملكة العربية السعودية في الحد من مشكلة البطالة ، نجد أنها سعت لحل المشكل عن طريق المساهمات التي تقدمها الجامعات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

السعودية في تطبيق الجودة الشاملة TQM من خلال التأكد من مخرجات العملية التعليمية ودعم وتشجيع الخرجين للتعرف علي مدي اهمية الاعتماد علي أقامة المشروعات كحل لمحاربة البطالة واستحداث مناصب شغل، و يمكن طرح المشكلة الرئيسية التالية :

تكرار التخصصات التي تقدمها الجامعات الحكومية والخاصة . مما يؤدى الي ازدياد نسب البطالة ومن هذه المشكلة الرئيسي تتفرغ منه التساؤلات التالية :

١- ما مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي ذات الجودة الشاملة لاحتياجات سوق العمل؟

٢- ما مدى مساهمة الجامعات السعودية في رفع مستوي جودة الخريج طبقا لمتطلبات سوق العمل

٣- ما مدى توافر المهارات المطلوبة فى سوق العمل من مخرجات التعليم ؟

٤- ما هي الاهمية النسبية لمهارات العمل بالنسبة لمؤسسات سوق العمل؟

٥- هل يمكن ان تلعب الجامعات دور اساسي في رفع او خفض معدل البطالة بالمملكة؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقا من المشكلة المطروحة يمكن اعتماد الفرضيات التالية- :

١. هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة و تأمين احتياجات سوق العمل في مجال التعليم العالي

٢. هناك علاقة ذات دلالة أحصائية بين جودة المدخلات (أعضاء هيئة التدريس والبرامج المقدمة) وجودة المخرجات (الخريجين) ومتطلبات سوق العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣. هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوي ونوعية خريجي الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل الحالية
٤. هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الجامعات ودورها فى دعم الخريجين ليصبحوا منتجين وليس باحثين عن عمل فى معالجة مشكلة البطالة بين الشباب الخريج الجامعي
٥. هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين فهم اعضاء هيئة التدريس لمضمون الجودة الشاملة ورفع مستوي جودة الخريج الجامعي

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الرؤية التي ينشدها كل المجتمعات وخاصة مجتمع المملكة السعودية من تفعيل دور الجودة الشاملة TQM في الجامعات السعودية في التأكد من مخرجات التعلم والمتمثلة في الدعم المعرفي للطلبة الخرجين للاستثمار في المشاريع ودعمها وريادتها وتنمية الاستثمارية والاقتصادية لديها. الاستفادة من تجارب الدول الاخرى وتحقيق الأثر الايجابي وهو رفع استثمارات المملكة وتحقيق معدلات منشودة, وأيضا الاطلاع على مساهمه جامعات المملكة من خلال تطبيق الجودة الشاملة فى أقامة ملتقيات للخريجين لدعم المشروعات والتشجيع على العمل الخاص وأن يصبحوا هم اصحاب اعمال تقوم بالتوظيف للحد من البطالة ومعرفة نتائج هذه المشاريع على الناتج المحلي وتحقيق اهداف اجتماعية اخرى، فيساعد ذلك المملكة في نهوضها ومنافسة الدولة المتقدمة في استثماراتها.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استعراض الدور الذي تلعبة الجودة الشاملة TQMفي التعليم الجامعي والمؤثر على الخريجين في دعم وتمويل المشروعات ويمكن إجمال أهدافها فيما يلي- :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١- التعرف على مدى ملاءمة جودة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل السعودي
٢- دعم الطالب الخريج والخريجين فى التعرف على بعض عوائق الدعم والتمويل للمشروعات .
٣- إبراز أسباب البطالة في المملكة والكشف عن موقع أنشطة رواد الأعمال والمشروعات الريادية .
٤- الدوار الذي تلعبه الجودة الشاملة في الجامعات السعودية TQM لخفض معدلات البطالة من خلال دعم وتشجيع الطالب وتهيئته بإقامة مشاريع وكيفية تمويل المشروعات مما يساهم في خفض معدلات البطالة
٥- إظهار مساهمة الجامعات السعودية في خلق واستحداث فرص العمل من خلال رفع مستوي جودة الخريج كحل أمثل لتقليص البطالة .
٦- تبين واقع إقامة المشاريع في المملكة ومعرفة العوامل المؤثرة على ريادة الاعمال والمعوقات التي تواجها.
٧- التوصل لبعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها فى مجال إيجاد المواءمة بين تطبيق استراتيجية الجودة الشاملة ومتطلبات سوق العمل السعودي

حدود الدراسة :

تقتصر هذه الدراسة على :-

- أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي الطائف والقصيم بالمملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٥ / ١٤٣٦ .
- مقابلات مع الخريجين في مدينتي القصيم والطائف في المملكة العربية السعودية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- اصحاب ورجال الأعمال في مدينتي القصيم والطائف بالمملكة العربية السعودية .

منهجية الدراسة

إعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على الإستعانة ببعض المصادر العربية والأجنبية فضلاً عن الدراسات، والتقارير، الدوريات والكتب المتعلقة بموضوع الدراسة ومن ثم يمكن تحديد أثر تطبيق استراتيجية ادارة الجودة الشاملة للتعليم في خفض معدلات البطالة ، وذلك من خلال التعرف على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت ذلك، وتجارب بعض الجامعات فى المملكة العربية السعودية المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم توزيع ٢٢٠ إستبيانة علي رجال االأعمال وأعضاء هيئة التدريس والخريجين ، وصولا إلى مجموعة من الإستنتاجات والتوصيات التى فى مجملها تشكل رؤية واضحة عن دور الجامعات فى أداء مخرجات التعلم (الطلبة) من خلال نشر الوعي الفكري والثقافى لدعم الخريجين فى التعرف على بعض عوائق الدعم والتمويل للمشروعات الصغيرة فى خفض البطالة .

لماذا لم تتغير معدلات البطالة فى المملكة العربية السعودية ؟

تشير إحصاءات مسح القوى العاملة الأخير لعام ١٤٣٥هـ (الدورة الأولى) إلى أن القوى العاملة الوافدة تمثل أكثر من نصف القوى العاملة في المملكة، وبالتحديد تمثل القوى العاملة الوافدة ٥٢ في المائة من إجمالي القوى العاملة في المملكة[٢] البالغ عددها أكثر من ١١ مليونا ونصف١١٦٠٠٤٢٤ .

٢د. رشود الخريف مقالة بعنوان لماذا لم تتغير معدلات البطالة-http://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/PressRelease/Pages/press-1436-1-2-5.aspx

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة العمل ووزارة الخدمة المدنية والجهات الأخرى، فإن معدلات البطالة لم تتغير خلال السنوات الخمس الماضية. بناء على إحصاءات مسح القوى العاملة، فإن معدل البطالة لإجمالي القوى العاملة السعودية يصل إلى نحو ١٢ في المائة في عام ١٤٣٥هـ (٢٠١٤م)، وينخفض للذكور إلى نحو ٦ في المائة، ولكن المعدل يقفز إلى مستويات مقلقة بالنسبة للإناث، حيث يصل إلى ٣٣,٣ في المائة من القوى العاملة النسائية، أي أن ثلث القوى العاملة النسائية متعطل عن العمل.

لا بد من الاعتراف بأن سوق العمل يفتقر إلى التنسيق بين جهات التعليم والتدريب والتأهل من جهة، وبين جهات التوظيف من جهة أخرى، بل يحتاج الأمر إلى تنسيق فيما بين جهات التعليم والتدريب والتأهيل نفسها. فأستطيع القول إن التنسيق بين الجهات ذات العلاقة، وهي وزارة العمل، ووزارة الخدمة المدنية، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية والتعليم، والغرف التجارية والصناعية، ومنشآت القطاع الخاص الكبرى، ضعيف جدا ودون المستوى المأمول. وهذا يدعوني إلى اقتراح إعادة تفعيل مجلس القوى العاملة ليضم في عضويته ممثلين للجهات المذكورة أو تشكيل هيئة جديدة.

لا بد من الانفتاح، فسياسات الانغلاق وسرية البيانات التي تمارسها وزارة العمل والجهات الأخرى ينبغي أن تتوقفا، فمن الضروري أن تتاح البيانات للباحثين في الجامعات السعودية ليتمكنوا من إيجاد حلول ناجعة،

بندر العتيبي مقالة في جريدة الشرق الاوسط[٣]وهو أحد المهتمين والباحثين فى البطالة فى السعودية الى نجاح النسبي لسياسات المملكة واتجاه القطاع الخاص الى تحمله المسؤلية الاجتماعية وتطبيق بوزارة العمل لرنامج نقاط لما له من مزايا،وأشار

٣بندر العتيبي مقالة في جريدة الشرق الاوسط بتاريخ ١٦-٩-٢٠١٥ العدد ١٣٤٤١

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أن جهود المملكة لم تتوقف عند حل مشكلة البطالة بل طرح المشكلات والتصورات والخطط والاستراتيجيات للحد من الازمة وإيجاد العلاج الناجح لهذه القضية حيث اشار الي ضرورة ربط القوي العاملة بوزارة التعليم لمعرفة متطلبات سوق العمل والتأكيد على ضرورة التوسع في برامج التدريب المناسبة للتهيئة في الدخول لسوق العمل .

اعترف المشاركون في منتدى الرياض الاقتصادي[٤] الذي أقيم مؤخراً بالعاصمة السعودية الرياض، أن السياسات الاقتصادية السابقة لم تنجح في إيجاد فرص عمل ملائمة ومستدامة، بسبب تركز معظم الشركات الكبرى في المدن الرئيسية وابتعادها عن المراكز السكانية الأقل كثافة سكانية، واعتبروا أن وجود نظامين للعمل بالقطاعين العام والخاص من الأمور التي تؤدي إلى عزوف الشباب عن العمل في القطاع الخاص، لأنه لا يوفر الأمان الوظيفي الكافي لهم .وشددوا على أن أهم معوقات العمل لدى الشباب السعودي هي عدم ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل وضعف برامج التدريب والتأهيل وتدني الرواتب وعدم تهيئة بيئة جاذبة لعمل المرأة.

ودفعت هذه الأوضاع المتأزمة في سوق العمل إلى استغلال كثير من رجال الأعمال الموقف وتوظيف السعوديين برواتب متدنية محاربين بضراوة أي فكرة أو اقتراح لرفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، ومهدّدين بأن أي محاولة في هذا الجانب ستزيد من تكلفة الإنتاج وهو مما يؤدي إلى رفع الأسعار للمواطنين في فى نهاية المطاف.

يؤكد أستاذ الاقتصاد إحسان الخيبري، على أنه على الأقل هناك ٦٥٠ ألف مواطن عاطل عن العمل، ولا يمكن توفير وظائف لكل هؤلاء في ظل أن هناك من

[4] خالد الشايع مقالة فى العربي بتاريخ ٣-٥ -٢٠٥ بعنوان ارتباك حكومي وتضارب فى الاحصائيات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يفكر في جلب عمالة وافدة رخيصة. ويقول، "تتجاوز نسبة البطالة بين النساء السعوديات 32.8%، وهي إحصائيات رسمية صادرة من مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، وتوظيفهن كبائعات أو "كاشيرات" لن يحل مشكلة البطالة." ويضيف "من الغريب أن تجد إعلاناً لطلب موظفة استقبال ومع ذلك تكون الشروط أن تحمل شهادة عالية وتتحدث اللغة الانجليزية وفي نهاية المطاف يكون الراتب ٢٥٠٠ ريال فقط ، السياسات الاقتصادية السابقة لم تنجح في إيجاد فرص عمل ملائمة ومستدامة، و قد تتسبب السياسات الحالية تجاه أزمة البطالة، في انهيار سوق العمل.

أكدت الدكتورة سعاد المانع[٥] كلية الآداب بجامعة الملك سعود أن هناك تحديات عديدة تواجه الشباب والشابات الباحثين عن العمل في القطاع الخاص بشكل عام، أهمها عدم جدية الشركات في توظيف السعوديين، وعدم ملاءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل، إضافة إلى ضرورة إيجاد تدريب عملي يكون منذ مراحل مبكرة، ويمكن أن يكون من المرحلة المتوسطة ليتعود الشاب منذ الصغر على العمل، كما أن انعدام التكيف مع بيئة العمل وانعدام التوصيف الوظيفي عند تسلم الوظيفة، ناهيك بعدم فهم نفسية الشاب، جميعها أمور اتحدت وشكلت تحديات تعوق الشاب عن الاندماج في العمل الوظيفي في القطاع الخاص والاستمرار فيه التلاؤم مع مجتمعه.بالاضافة إلي انعدام التكيف مع بيئةالعمل وانعدام التوصيف الوظيفي وقلة[٦] التدريب تعتبر من أبرز العقبات . ويوضح الجدول رقم ١ معدلات البطالة للذكور والإناث طبقا لمصلحة الاحصاء العامة والمعلومات

[٥] مقالة فى جريدة رسالة الجامعة الالكترونية بتاريخ ١٦-٩-٢٠١٥ بعنوان البطالة اللشبح الاكبر http://rs.ksu.edu.sa/

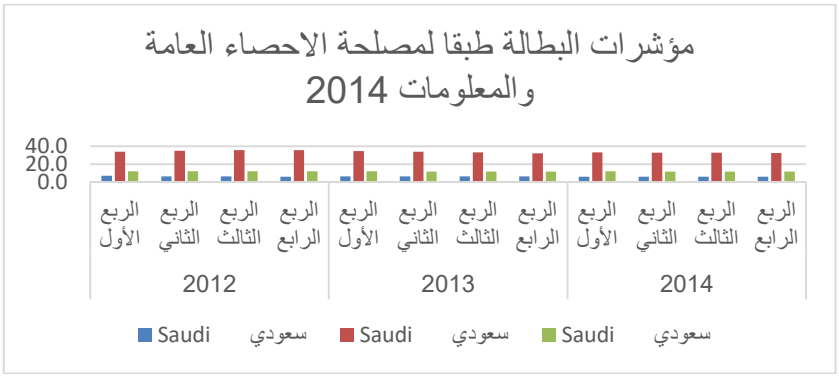
[6] http://www.cdsi.gov.sa/

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول رقم ١

معدلات البطالة		سعودي Saudi		
		ذكور Male	إناث Female	جملة Total
2012	الربع الأول	6.9	34.0	12.2
	الربع الثاني	6.4	35.1	12.1
	الربع الثالث	6.1	35.7	12.1
	الربع الرابع	6.0	35.7	12.0
2013	الربع الأول	6.3	34.8	12.0
	الربع الثاني	6.2	34.0	11.8
	الربع الثالث	6.1	33.2	11.7
	الربع الرابع	6.1	32.1	11.5
2014	الربع الأول	6.0	33.3	11.8
	الربع الثاني	5.9	33.0	11.8
	الربع الثالث	5.9	32.8	11.7
	الربع الرابع	5.9	32.5	11.6

الشكل رقم ١٢



المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجزء الثاني :الدراسات السابقة

دراسة (البدوي خالد ، هدي أحمد ٢٠١٥) بعنوان أثر إستخدام التكنولوجيا الحديثة فى الاختبارات والتقيم الالكتروني للطالب كأحد وسائل تطوير جودة التعليم الجامعي فى المملكة العربية السعودية[٧]

هدفت هذه الدراسة بالتحديد إلى التعرف على متطلبات ومعوقات تطبيق الخدمات الإلكترونية في التعليم الجامعي. ومدى تطبيق نظم الإختبارات والتقييم الإلكتروني بإستخدام التقنيات الحديثة فى تطوير جودة التعليم الجامعي فى الجامعات السعودية.مدي تزويد المهتمين والقائمين على الجودة بمبادئ تطبيق نظم الإختبارات و التقييم الإلكتروني بإستخدام التقنيات الحديثة فى تطوير جودة التعليم الجامعي المطبقة بالجامعة للعمل على تعزيزها وتطويرها ، لتهيئة الطالب للخروج للعمل والتعامل مع التكنزلوجيا المستخدمة فى مجال الاعمال .

أوصي الباحثان بضرورة ربط التعليم بخطط التنمية الشاملة ومنها البحث العلمي والتقدم التكنولوجي في تدريب وتأهيل العناصر القيادية في المجتمع فالطاقات البشرية المدربة والمؤهلة قادرة على قيادة خطط التنمية الشاملة وبذلك تكون الجامعات مصنعا لقيادات الأمة العربية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والحفاظ على الهوية القومية والوطنية في ظل العولمة والمعلوماتية والتكنولوجية .

[٧] البدوي ، هدي ورقة عمل مقدمه بعنوان أثر إستخدام التكنولوجيا الحديثة فى الاختبارات والتقيم الالكتروني للطالب كأحد وسائل تطوير جودة التعليم الجامعي فى المملكة العربية السعودية ، المؤتمر السنوي السادس للمنظمة العربية لضمان الجودة أنماط التعليم ومعايير الرقابة على الجودة المنعقد في سلطنة عمان – مسقط خلال الفترة من 11- 10 " ديسمبر2014

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

دراسة (أحمد، هدى ٢٠١٤) بعنوانأثر تطبيق ممارسات تحقيق نواتج التعلم فى تحقيق الجودة الشاملة للتعليم الجامعى فى المملكة العربية السعودية[٨]

تنبثق أهمية هذا البحث من الموضوع محل الدراسة نواتج التعليم والجودة الشاملة، حيث يسهم أسهاماً علمياً فى أن يتعرف جميع المشاركين فى العملية التعليمية على المفاهيم الأساسية المرتبطة بنواتج التعلم المستهدفة وربطها بالعناصر الأخرى للمقررات الجامعية سعياً لتحقيق جودة التعليم الجامعى. كما يهتم بتوضيح أهمية نواتج التعلم للمعلم وللطالب وللمؤسسة التعليمية وللمجتمع طبقا لاحتياجات سوق العمل .

أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بالركيزة الأساسية للبرنامج التعليمى ومقرراته الدراسية وهى نواتج التعلم learning outcomes المستهدفة التى تتضمن المعارف والمهارات التى ينشدها المجتمع فى أبنائه القادرين على إدارة المستقبل ومواجهة تحدياته والارتقاء بالمهن المختلفة لتوفير فرص عمل جديدة.

دراسة (جدي ، شوقي ٢٠١٤) بعنوان التسويق الالكترونى وإمكانية مساهمته في تدعيم سوق العمل[٩]

تهدف هذه الورقة إلي التعرف علي دور الجامعات فى توجيه مخرجاتها من الطلبة إلي سوق العمل من خلال توفير قاعدة بيانات عن اتجاهات سوق العمل المحلية وإمداد الطلاب بالبيانات والمعلومات اللازمة لمتطلبات القطاعين العام والخاص وتزويدهم باالمهارات المهنية المطلوبة في الوظائف المتاحة والمستقبلية من

[٨] أحمد، هدى ورقة عمل بعنوانأثر تطبيق ممارسات تحقيق نواتج التعلم فى تحقيق الجودة الشاملة للتعليم الجامعى فى المملكة العربية السعودية مقدمة فى المؤتمر السنوي الرابع حولالتعليم العالي فى الجامعات العربية أفاق وتحديات فى الفترة من ١٨- ٢٠ فبراير/ ٢٠١٤ القاهرة –جمهورية مصر العربية

[٩] شوقي جدي ، التسويق الالكتروني وإمكانية مساهمته في تدعيم سوق العمل مؤتمر الدولي تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص – الاردن – عمان

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

خلال بوابات الكترونية تكون متاحة على الموقع الرسمى للجامعة ، وتمثل هذه البوابات وحدات نشاط تتضمن توفير معلومات عن اتجاهات سوق العمل المحلي في القطاعيين العام والخاص والفرص المتاحة أمام الخريجين ، ونقطة التقاء بين خريجي الجامعة وسوق العمل . توصلت الدراسة إلي عدم وجود تواصل بين الجامعات الجزائرية وخريجيها وعدم وجود توظيف الالكتروني لخريجي الجامعات الجزئرية .

دراسة (الصقع ، محمد سالم ٢٠١٤) بعنوان تطوير برنامج التعليم المحاسبى للرفع من كفاؤة مخرجات تلبية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الاسمرية الاسلامية [١٠]

نهدف هذه الدراسة إلي تقديم نموذج لتطوير برنامج التعليم المحاسبى فى الجامعات الليبية بالتطبيق على كلية الاقتصاد والتجارة فى جامعة المرقب بالخمس وجامعة الاسمرية الاسلامية بزليتين، لرفع كفاءة المخرجات وذلك استجابة لتوصيات الدراسات السابقة التى أكدت ضعف مخرجات التعلم المحاسبي . وتوصلت إلى ضرورة وضع شروط معينة لقبول الطلبة فى برنامج التعليم المحاسبي ، استخدام وسائل تعليم متطورة وكفاءة مخرجات التعليم المحاسبي

دراسة (جنينة ، عمر ٢٠١٤) بعنوان قياس تأثير التعليم العالى على معدل البطالة فى الجزائر فى المؤتمر الدولى تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل فى القطاع الخاص والعام الاردن [١١]

تهدف الدراسة إلي تقدير وتحليل العلاقة بين التعليم ومعدل البطالة بهذف توضيح إن عملية إصلاح التعليم يجب أن لا تقتصر على زيادة عدد الجامعات

[١٠] الصقع ، محمد سالم بعنوان تطوير برنامج التعليم المحاسبى للرفع من كفاؤة مخرجات تلبية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الاسمرية الاسلامية ٢٠١٤

[١١] جنينة ، عمر دراسة بعنوان قياس تأثير التعليم العالى على معدل البطالة فى الجزائر فى المؤتمر الدولى تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل فى القطاع الخاص والعام الاردن ٢٠١٤ بحث منشور

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والمعاهد العليا بل ضرورة التفاعل مع الطالب الجامعى والمؤسسة الجامعية واصلاح سوق العمل بما يخدم الهدف النهائي من أجل زيادة الطلب على العمالة وتوافق مخرجات العملية التعل يمية مع أحتياجات سوق العمل . وتوصلت الدراسة إلى أنخفاض الكفاءة الخارجية للتعليم أي إنخفاض كفاءة النظام التعليمي على تهيئة الطلاب للقيام بدورهم المستقبلى فى المجتمع مقاسة بفرص العمل والكسب المتاح. ولذلك يجب ربط التخطيط التعليمى بالتخطيط الاقتصادي فى إطار خطة التنمية لتفادي تخريج قوب عاملة غير مرغوب فيها .

دراسة (شريط ، كمال ٢٠١٤) بعنوان دور الاصلاحات الجامعية في الجزائر في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل[١٢]

تهدف هذه الدراسة الي معرفة اسباب غياب أو ضعف عملية الربط والتنسيق بين مؤسسات التعليم العالي و احتياجات الؤسسات إلنتاجية والشاريع التنموية، هو أحد الشاكل الرئيسية التي يعاني منها الإقتصاد الوطِني ، فمشكلة البطالة التي تعرفها الجزائر اليوم نابع من هذه الحالة، حيث نجد أن آلاف الطلبة المتخرجين من الجامعات وفي سن العمل يعانون التهميش و غير مستغلين في التنمية الاقتصادية.

دراسة (خليل النمروطي وأحمد صيدام ,٢٠١٢م) بعنوان بطالة الخريجين و دور المشروعات الصغيرة في علاجها.[١٣]

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع البطالة في الأراضي الفلسطينية، ولاسيما بين الخريجين، مع تحديد طبيعة المشروعات الصغيرة المتوفرة والخدمات المالية التي تحتاج إليها, وخرج الباحثان بالنتائج التالية:

[12] file:///C:/Users/Dr-Hoda/Downloads/6_4.pdf

[١٣] خليل النمروطي,وأحمد صيدام: بطالة الخريجين ودور المشروعات الصغيرة في علاجها.الجامعة الاسلامية بغزة ٢٠١٢م.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١. عدم إقبال الشباب على الأعمال الحرفية والمهنية التي توفرها المشروعات الصغيرة.

٢. المشروعات الصغيرة أحد الحلول الناتجة عن عمليات الخصخصة.

٣. كلما زادت المشروعات نمواً في مجال معين من مجالات المشروعات الصغيرة الأقل نمواً هذا بدوره يعني النمو الكبير مستقبلاً.

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع إدارة الجودة الشاملة يمكن استخلاص الآتي توصلت نتائج كافة الدراسات إلى أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية وبخاصة المستوي الجامعي، حيث تناولت الدراسات السابقة دور الجامعات الفعال في التنمية البشرية وتطويرها ورفع كفاءتها, وتطويرها والقضاء على أهم عامل يقف أمام التنمية وأمام رفع مستوى الاقتصادي المستقبلي لدى الدولة معينة وهو البطالة وأيضاح مفهوم ريادة الاعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة والعمل على الرفع من مستوى ثقافة الاعمال لدي الخريجين من خلال الملتقيات والمؤتمرات والندوات التثقفية .

كذلك تناول العلاقات بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل ، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل من حجم ما لا يطلبه سوق العمل منها , وفي الوقت ذاته العمل على تأهيل طالب التعليم العالي ليكون قادراً على خلق فرص العمل ، عوضاً عن أن يكون مجرد باحث عن عمل.

ثالثا: منهجية الدراسة

حدود الدراسة :

تقتصر هذه الدراسة على :-

- أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي الطائف والقصيم بالمملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٥/١٤٣٦ .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- مقابلات مع الخريجين في مدينتي القصيم والطائف في المملكة العربية السعودية.
- اصحاب ورجال الاعمال في مدينتي القصيم والطائف بالمملكة العربية السعودية .

منهجية الدراسة

إعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على الإستعانة ببعض المصادر العربية والأجنبية فضلاً عن الدراسات، والتقارير، الدوريات والكتب المتعلقة بموضوع الدراسة ومن ثم يمكن تحديد أثر تطبيق استراتيجية ادارة الجودة الشاملة للتعليم في خفض معدلات البطالة ، وذلك من خلال التعرف على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت ذلك، وتجارب بعض الجامعات المتعلقة بموضوع الدراسة، تم توزيع ٢٢٠ استبيانة علي رجال الاعمال واعضاء هيئة التدريس والخريجين ، ويوضح الجدول رقم ٢ التوزيعات ، للوصول إلى مجموعة من الإستنتاجات والتوصيات التى فى مجملها تشكل رؤية واضحة عن دور الجامعات فى أداء مخرجات التعلم (الطلبة).

مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة عينات من ٣ مجتمعات مختلفة وهي كمايلي:

١- **اعضاء هيئة التدريس** عينة عشوائية من بعض الجامعات السعودية

٢- **مديرو ومسؤولو أقسام مؤسسات سوق العمل** وبعض القطاعات المهمة في المملكة كعينة للمستفيد الخارجي "مؤسسات سوق العمل"، حيث توزعت على دوائر التربية والصحة والبلديات والبيئة والكهرباء والمصارف ومجالس المحافظات فضلا عن بعض الشركات والمصانع في المملكة.

٣- **المستوي النوعي لخريجي الجامعات السعودية**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يعتبر الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية الى 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 منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، و المعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات.

جدول ٢

البيان	عدداستمارات الاستبيانالموزعة	الاستبيانات المرجعة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الخاضعةللتحليل	%
اعضاء هيئة التدريس	٨٠	٨٠	٠	٨٠	١٠٠ %
اصحاب الاعمال	٨٠	٧٣	٣	٧٠	٨٨ %
خريجي الجامعات	٦٠	٥٨	٣	٥٥	٩٤ %

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول ٣

البيانات العامة عن عينة الدراسة الاولي

اعضاء هيئة تدريس الجامعات الجامعات

المتغير	الفئة	العدد	%
الوظيفة الحالية	رئيس قسم	٣٢	40%
	مقرر قسم	٧	9%
	مدير الأداء الجامعي	٢	3%
	مدير قسم الجودة	٢	3%
	تدريسي	٣٧	45%
العمر	من ٣٠ – ٣٥ سنة	١٢	15%
	من ٣٥ – ٤٠ سنة	٢١	26%
	من ٤٠ – ٤٥ سنة	٣٠	38%
	من ٤٥ – فأكثر	١٧	21%
الجنس	ذكر	٦٥	81%
	أنثى	١٥	19%
التحصيل الدراسي	دكتوراه	٣٧	46%
	ماجستير	٤٣	54%
المرتبة العلمية	أستاذ	١٢	15%
	أستاذ مساعد	٢٢	28%
	مدرس	٣٥	44%
	مدرس مساعد	١١	14%
سنوات الخدمة الوظيفية	٣٠ سنة فأكثر	٥	6%
	من ٢٥ –٣٠ سنة	١٠	13%
	من ١٥ – ٢٥سنة	٢٨	35%
	١٠– ١٥ سنة	٢١	26%
	من ٣– ٨ سنوات	١٦	20%

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

البيانات العامة عن عينة الدراسة الثانية : مؤسسات سوق الاعمال

المتغير	الفئة	العدد	%
الوظيفة الحالية	مدير عام	٢	3%
	نائب مدير	٧	10%
	رئيس قسم	٢٧	39%
	مسؤول شعبة	٣٤	49%
العمر	من ٣٠ – ٣٥ سنة	١٠	14%
	من ٣٥ – ٤٠ سنة	٢٤	34%
	من ٤٠ – ٤٥ سنة	٢١	30%
	من ٤٥ – فأكثر	١٥	21%
الجنس	ذكر	٤٢	60%
	أنثى	٢٨	40%
التحصيل الدراسي	ماجستير	٢	3%
	بكالوريوس	٣١	44%
	دبلوم عالي	٢٣	33%
	دبلوم	١١	16%
	إعدادية	٣	4%
سنوات الخدمة الوظيفية	من ٢٠ فأكثر	١٠	14%
	من ١٥ – ٢٠سنة	٢٩	41%
	من ١٠ – ١٥ سنة	٢١	30%
	من ٥– ١٠ سنوات	١٠	14%

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

١. المتوسط الحسابي والنسب المئوية والتكرارات
٢. اختبار (t) للعينة الواحدة لاختبار فرضيات الدراسة
٣. اختبار الفا للصدق والثبات لقياس ثبات الاستبيان وتعد اقل نسبة مقبولة لمقياس الفا هي ٦٠% كلما زادت كلما كان ذلك افضل

المعالجةالإحصائية

قام الباحث ونبعد جمع المعلومات بتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) ،وقد استخدم الباحثون عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية لتحديد متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة عن كافة الفقرات .كما تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)لمعرفة فروق ذات دلالة إحصائية بشكل عام تعزى المتغيرات الجنس،المؤهل،الخبرة،العمر.

فرضيات الدراسة

انطلاقا من المشكلة المطروحة يمكن اعتماد الفرضيات التالية

١- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة و تأمين احتياجات سوق العمل في مجال التعليم العالي
٢- هناك علاقة ذات دلالة أحصائية بين جودة المدخلات (أعضاء هيئة التدريس والبرامج المقدمة) وجودة المخرجات (الخريجين) ومتطلبات سوق العمل
٣- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوي ونوعية خريجي الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل الحالية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الجامعات ودورها فى دعم الخريجين ليصبحوا منتجين وليس باحثين عن عمل فى معالجة مشكلة البطالة بين الشباب الخريج الجامعي

٥- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين فهم اعضاء هيئة التدريس لمضمون الجودة الشاملة ورفع مستوي جودة الخريج الجامعي

تم التحقق من ثبات الأداة على جميع أفراد عينة الدراسة ، فقام الباحثان باستخراج معامل الثبات باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لتقدير درجة التجانس وانسجام مجالات الدراسة الدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك:

للاجابة علي السؤال الاول

جدول معاملات الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للمقياس حسب معادلة الفا

جدول رقم ٥

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة الفا
١	متطلبات الجودة في التعليم	١٤	٠,٩٠
٢	جودة العملية التعليمية وتطويرها	١٤	٠,٩٢
٣	تطوير مستوي جودة الخريج	١٢	٠,٩٣
٤	متطلبات سوق العمل	١٠	٠,٩٣
#	الدرجة الكلية	٥٢	٠,٩٧

وكما استخرج معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية فبلغ (٠,٩١) ثم باستخدام معادلة سبيرمان_ براون فبلغ معامل الثبات (٠,٩٥) وتعتبر معاملات الثبات المستخرجة لهذا المقياس مناسبة وتفي لأغراض الدراسة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية

جدول رقم ٦

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
١	متطلبات الجودة في التعليم	٣,٨٥	٠,٥٦	كبيرة
٢	جودة العملية التعليمية وتطويرها	٣,٥٥	٠,٧٠	كبيرة
٣	تطوير مستوي جودة الخريج	٣,٣٦	٠,٧٤	متوسطة
٤	متطلبات سوق العمل	٣,٠٥	٠,٨٣	متوسطة
#	الدرجة الكلية	٣,٤٥	٠,٦٦	كبيرة

بينت نتائج الجدول رقم ٦ أن درجة تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات السعودية كبيرة على مجال **متطلبات الجودة في التعليم** ومجال **جودة العملية التعليمية وتطويرها** فبلغت المتوسطات الحسابية على التوالي (٣,٨٥، ٣,٥٥) وكانت درجة تطبيق **تطوير مستوي جودة الخريج** و **متطلبات سوق العمل** متوسطة فكانت المتوسطات الحسابية على التوالي (٣,٣٦ ، ٣,٠٥) ، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة فقد كانت كبيرة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (٣,٤٥) وهذه النتيجة تعني أن الجامعات السعودية تطبق مبادئ الجودة الشاملة بدرجة كبيرة.

للاجابة علي السؤال الثاني

٢. هناك علاقة ذات دلالة أحصائية بين جودة المدخلات (أعضاء هيئة التدريس والبرامج المقدمة) وجودة المخرجات (الخريجين) ومتطلبات سوق العمل وهل تختلف باختلاف متغيرات الجنس ، المؤهل العلمي ، و العمر ، سنوات الخبرة في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التدريس الجامعي، الجامعة التي تخرج فيها ، و الكلية التي يدرس فيها ، ، وانبثقت عن هذا السؤال ست فرضيات وهي كالآتي :

أولا: الفرضية الأولى التي تنص على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير الجنس . ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس فقد استخدم اختبار (t) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول التالي يوضح ذلك نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة حسب متغير الجنس (ن=٧٠)

جدول رقم ٧

المجالات	ذكر(ن=٤٢)		أنثى(ن=٢٨)		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
متطلبات الجودة في التعليم	٣,٨٤	٠,٥٩	٣,٩١	٠,٣٤	-٠,٣١	٠,٧٥
جودة العملية التعليمية وتطويرها	٣,٥٥	٠,٧٣	٣,٥٥	٠,٥٠	٠,٠١	٠,٩٨
تطوير مستوي جودة الخريج	٣,٣٧	٠,٧٦	٣,٣١	٠,٦٢	٠,٢٢	٠,٨٢
متطلبات سوق العمل	٣,٠٣	٠,٨٧	٢,٩١	٥٩ .٠	٠,٥٤	٠,٥٩
الدرجة الكلية	٣,٤٦	٠,٦٩	٣,٤٢	٠,٤٦	٠,١٦	٠,٨٦

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (∝=٠,٠٥)

من خلال استعراض الجدول رقم ٧ تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات تاسعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير الجنس على جميع مجالات إدارة الجودة الشاملة ، والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس.

ثانيا : الفرضية الثانية التي تنص على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي فقد استخدم اختبار **(t)** لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول رقم ٨ يوضح **نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة حسب متغير المؤهل العلمي**

جدول رقم ٨

المجالات	دكتوراه		ماجستير		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
متطلبات الجودة في التعليم	٣,٨٩	٠,٥٨	٣,٧٧	٠,٥٠	٠,٧٨	٠,٤٣
جودة العملية التعليمية وتطويرها	٣,٦١	٠,٧٣	٣,٤	٠,٦٢	٠,٩٦	٠,٣٣
تطوير مستوي جودة الخريج	٣,٤١	٠,٧٦	٣,٢٦	٠,٧٠	٠,٦٩	٠,٤٩
متطلبات سوق العمل	٣,١٤	٠,٨٨	٢,٨٦	٠,٧٠	١,١٨	٠,٢٤
الدرجة الكلية	٣,٥١	٠,٦٩	٣,٣٣	٠,٥٧	٠,٩٨	٠,٣٢

*** دال إحصائي عند مستوى الدلالة (∝=٠,٠٥)**

وبالنظر إلى الجدول رقم ٨ يتبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع مجالات مبادئ إدارة الجودة الشاملة ، والدرجة الكلية حيث كانت

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي.

ثالثا :الفرضية الثالثة التي تنص على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي .

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي فقد استخدم تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول رقم ٩ يوضح ذلك نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي

جدول رقم ٩

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة
متطلبات الجودة في التعليم	بين المجموعات	٠,٠٣	٢	٠,٠١	٠,٠٤	٠,٩٥
	داخل المجموعات	١٨,٩٤	٥٨	٠,٣٢		
	المجموع	١٨,٩٧	٦٠			
جودة العملية التعليمية وتطويرها	بين المجموعات	٠,٩٢	٢	٠,٤٦	٠,٩٢	٠,٤
	داخل المجموعات	٢٨,٨٥	٥٨	٠,٤٩		
	المجموع	٢٩,٧٨	٦٠			
تطوير مستوي جودة الخريج	بين المجموعات	٠,٧٨	٢	٠,٣٩	٠,٧١	٠,٤٩
	داخل المجموعات	٣٢,٢	٥٨	٠,٥٥		
	المجموع	٣٢,٩٩	٦٠			
متطلبات سوق العمل	بين المجموعات	١,٤١	٢	٠,٧٠	١,٠١	٠,٣٦
	داخل المجموعات	٤٠,٢٩	٥٨	٠,٦٩		
	المجموع	٤١,٧٠	٦٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,٦٤	٢	٠,٣٢	٠,٧٢	٠,٤٩
	داخل المجموعات	٢٥,٨٤	٥٨	٠,٤٤		
	المجموع	٢٦,٤٨	٦٠			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

*** دال إحصائي عند مستوى الدلالة (∝=٠,٠٥)**

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم ٩ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي على جميع مجالات إدارة الجودة الشاملة ، والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي.

رابعا :الفرضية الرابعة والتي تنص على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس .

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس فقد استخدم اختبار (t) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول التالي يوضح ذلك :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس

جدول رقم ١٠

المجالات	عربية		أجنبية		قيمة (t)	مستوى الدلالة*
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
متطلبات الجودة في التعليم	٣,٨٢	٠,٥٣	٣,٨٧	٠,٥٨	-٠,٣٤	٠,٧٣
جودة العملية التعليمية وتطويرها	٣,٥٤	٠,٦٦	٣,٥٦	٠,٧٣	-٠,١٤	٠,٨٨
تطوير مستوي جودة الخريج	٣,٣٣	٠,٦٨	٣,٣٨	٠,٧٩	-٠,٢٨	٠,٧٧
متطلبات سوق العمل	٣,٠	٠,٧٤	٣,٠٩	٠,٨٩	-٠,٣٨	٠,٧٠
الدرجة الكلية	٣,٤٢	٠,٦١	٣,٤٨	٠,٧٠	-٠,٣١	٠,٧٥

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (∝ =٠,٠٥)

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم ١٠انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية على جميع المجالات والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية على جميع المجالات والدرجة الكلية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

خامسا: الفرضية الخامسة والتي تنص على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس.

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس فقد استخدم اختبار (t) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول رقم ١١ يوضح ذلك :

نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة حسب متغير الكلية

جدول رقم ١١

المجالات	كلية علمية		كلية أدبية		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
متطلبات الجودة في التعليم	٣,٧٨	٠,٥٦	٤,٠٠	٠,٥٢	-١,٤٥	٠,١٥
جودة العملية التعليمية وتطويرها	٣,٤٧	٠,٧٣	٣,٧٣	٠,٦٢	-١,٣٨	٠,١٧
تطوير مستوي جودة الخريج	٣,٢٨	٠,٧٤	٣,٥٢	٠,٧٢	-١,٢٠	٠,٢٣
متطلبات سوق العمل	٢,٩٨	٠,٨٣	٣,٢٠	٠,٨٢	-٠,٩٩	٠,٣٢
الدرجة الكلية	٣,٣٨	٠,٦٧	٣,٦٢	٠,٦٢	-١,٣٢	٠,١٩

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (∝ =٠,٠٥)

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم ١١ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية على جميع المجالات والدرجة الكلية تعزى لمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس وكانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية المتعلقة بمجالات الدراسة والدرجة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الكلية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس

سادسا:الفرضية السادسة التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية تعزى لمتغير العمر .

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير العمر فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والجدول رقم ١٢ يوضح ذلك نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لمجالات إدارة الجودة الشاملة حسب متغير العمر

جدول رقم ١٢

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة
متطلبات الجودة في التعليم	بين المجموعات	٠,٦٩	٢	٠,٣٤	١,٠٩	٠,٣٤
	داخل المجموعات	١٨,٢٨	٥٨	٠,٣١		
	المجموع	١٨,٩٧	٦٠			
جودة العملية التعليمية وتطويرها	بين المجموعات	١,٣٦	٢	٠,٦٨	١,٣٩	٠,٢٥
	داخل المجموعات	٢٨,٤١	٥٨	٠,٤٩		
	المجموع	٢٩,٧٨	٦٠			
تطوير مستوي جودة الخريج	داخل المجموعات	١,٥٧	٢	٠,٧٨	١,٤٥	٠,٢٤
	بين المجموعات	٣١,٤١	٥٨	٠,٥٤		
	المجموع	٣٢,٩٩	٦٠			
متطلبات سوق العمل	بين المجموعات	٢,٢٤	٢	١,١٢	١,٦٥	٠,٢٠
	داخل المجموعات	٣٩,٤٥	٥٨	٠,٦٨		
	المجموع	٤١,٧٠	٦٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٣٠	٢	٠,٦٥	١,٥٠	٠,٢٣
	داخل المجموعات	٢٥,١٧	٥٨	٠,٤٣		
	المجموع	٢٦,٤٨	٦٠			

*** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (∝ =٠,٠٥)**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم ١٢ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية على جميع المجالات والدرجة الكلية تعزى لمتغير العمر حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية المتعلقة بمجالات الدراسة والدرجة الكلية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر.

للاجابة علي السؤال الثالث والخامس

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوي ونوعية خريجي الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل الحالية

المتوسط الحسابي والأنحراف المعياري والوزن المئوي الخاص بمستوي جودة الخريج والطلب علي سوق العمل الجوده N=70

الجدول رقم ١٣

م	المحور	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الوزن المئوي
1	مستوي جودة الخريج	18	4.02	0.46	%80
2	الطلب علي سوق العمل	18	4.15	0.66	%81
المجموع		36	4.1	0.56	%80

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه إن عملية الطلب علي خريج التعليم العالي (الجامعي) وضمان الجوده قد حصلت علىأعلى متوسط حسابي بالمقارنه مع مستوي جودة الخريج .أما المتوسط الحسابي العام لهذين المحورين فقد سجل (4.1) وبأنحراف معياري بلغ (0.56)مشيراً الى تقارب الأستجابات الوارده بخصوص عملية التقويم المتعلقه بهذا الجانب وبوزن مئوي (80%) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أما الجدول رقم ١٤ فيوضح المتوسط الحسابي والأنحراف المعياري والوزن المئوي الخاص بمدخلات وعمليات ومخرجات الجامعه المدروسه وكالآتي :- المتوسط الحسابي والأنحراف المعياري والوزن المئوي الخاص بجودة مدخلات وعمليات ومخرجات الجامعات المدروسة

الجدول رقم ١٤

م	المحور	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الوزن المئوي
1	جودة مدخلات الجامعه	18	3.67	0.4	%81
2	جودة العمليات	18	3.59	0.47	%81
3	جودة مخرجات الجامعه	18	3.64	0.5	%80
المجموع		54	3.63	0.45	%81

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه إن جودة مدخلات الجامعه قد حصلت على أعلى متوسط حسابي تليها جودة مخرجات الجامعه ثم جودة العمليات ، أما المتوسط الحسابي العام لهذه المحاور الثلاث فقد بلغ (3.63) وبأنحراف معياري سجل(0.45) دالاً على تقارب أستجابات العينه بخصوص عملية تقويم الأداء وفقاً لنظام أدارة الجوده الشامله وبوزن مئوي (81%)

للاجابة علي السؤال الرابع

هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الجامعات ودورها فى دعم الخريجين ليصبحوا منتجين وليس باحثين عن عمل فى معالجة مشكلة البطالة بين الشباب الخريج الجامعي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم ١٥

م	احتياجات سوق العمل	البيـــان	التكرار	النسبة
١	هناك اتصال وتنسيق مع قطاعات الأعمال للتعرف على احتياجاتها كما ونوعا	موافق تماما	١٢	%٣٠
		موافق	٨	%٤٥
		محايد	٧	%١٧,٥
		غير موافق	٣	%٧
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٢	تلبي الجامعة دائما احتياجات سوق العمل من الخريجين كما ونوعا	موافق تماما	٩	%٢٢,٥
		موافق	٢٢	%٥٥
		محايد	٦	% ١٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٣	توجّه الجامعة الطلاب إلى المجالات و التخصصات المطلوبة في سوق العمل	موافق تماما	١٣	%٣٢,٥
		موافق	١٨	%٤٥
		محايد	٦	%١٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٤	تساعدالجامعةالطلاب في اختيار الوظائف المناسبة لهم والمتناسبة مع قدراتهم	موافق تماما	١٥	%٣٧,٥
		موافق	١٥	%٣٧,٥
		محايد	٧	%١٧,٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٥	هناك تطوير في المناهج بشكل يتناسب مع احتياجات سوق العمل دائمة التغير	موافق تماما	١٧	%٤٢,٥
		موافق	١٦	%٤٠
		محايد	٤	%١٠
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٦	هناك إدخال للتخصصات الحديثة في مناهجها تلبية لاحتياجات القطاعات المختلفة	موافق تماما	١٠	%٢٥
		موافق	٢٤	%٦٠
		محايد	٣	%٧,٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٧	توجد بالجامعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل	موافق تماما	١٤	%٣٥
		موافق	٢٠	%٥٠
		محايد	٣	%٧,٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٨	يتميز الطلاب الخريجون بالكفاء قوالخبرة العلمية	موافق تماما	١٦	%٤٠
		موافق	١٨	%٤٥
		محايد	٣	%٧,٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
٩	هناك ضعف في التنسيق بين مراكز البحوث في الجامعة وقطاعات العمل	موافق تماما	١٤	%٣٥,٥
		موافق	٢١	%٥٢,٥
		محايد	٢	%٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠
١٠	هناك صعوبة في تلبية احتياجات سوق العمل	موافق تماما	١١	%٢٧,٥
		موافق	٢٣	%٥٧,٥
		محايد	٣	%٧,٥
		غير موافق	٣	%٧,٥
		غير موافق علي الاطلاق	٠	%٠

من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم ١٥ وجد مايلي :-

١. أن حوالي ٧٥% من افراد العينة يوافقون علي وجود اتصال وتنسيق مع اصحاب الاعمال للتعرف علي احتياجاتها كما ونوعا ، ووجد ٧,٥% عكس ذلك
٢. أن ٧٧,٥% من حجم العينة يرو ان الجامعات السعودية تلبي كافة احتياجات سوق العمل من مستوي جيد من الخريجين
٣. أن ٧٧,٥% من حجم العينة يرو ان الجامعات السعودية تلبي كافة احتياجات سوق العمل من التخصصات المطلوبة من الخريجين ذوي المستوي الجيد

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤. ان ٧٥% من العينة وجدو ان الجامعة تساعد الخريجين في ايجاد الفرص المناسبة في سوق العمل من خلال اقامة حفلات التوظف والملتقيات والندوات

٥. أن ٨٢,٥ % من العينة وجد ان الجامعة تعمل علي تطوير جودة الخريجين من خلال تطوير نسب التعلم ونسب المشاركة في التعلم

٦. ان ٨٥% من العينة قد اكد ان مستوي الخريجين يطابقو كافة المستويات المطلوبة من الجودة طبقا لمتطلبات سوق العمل

٧. ان ٨٧,٥ % من العينة وجدت ان هناك ضعف في التنسيق بين مراكز البحوث في الجامعات وقطاعات العمل

٨. ان ٨٥% من العينة قد وجد ان هناك صعوبة في الوفاء بكل متطلبات سوق العمل من حيث الكم والجودة والوقت المناسب

الجزء الرابع الاستنتاجات والتوصيات

اولا: من خلال ماتم ذكره في الاطار النظري والدراسات السابقة ولقاءات المتخصصين كانت أهم الاستنتاجات

١. توصلت نتائج كافة الدراسات إلى أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية وبخاصة المستوي الجامعي والتركيز على اهمية جودة المخرجات التي بحتاجها سوق العمل ، وضرورة الاهتمام بالتدريب الميداني الذي يربط الطالب بالواقع الفعلي للعمل.

٢. وجود بعض التخصصات لا يحتاجها سوق العمل او تختلف المسمي عن ما يعرفه سوق العمل مما يسبب في زيادة البطالة.

٣. عدم وجود تنسيق فى العلاقات بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٤. جاءت نتائج منتدي الرياض الاقتصادى أن السياسات الاقتصادية السابقة لم تنجح في إيجاد فرص عمل ملائمة ومستدامة، بسبب تركز معظم الشركات الكبرى في المدن الرئيسية وابتعادها عن المراكز السكانية الأقل كثافة سكانية، واعتبروا أن وجود نظامين للعمل بالقطاعين العام والخاص من الأمور التي تؤدي إلى عزوف الشباب عن العمل في القطاع الخاص، لأنه لا يوفر الأمان الوظيفي الكافي لهم.

٥. يجب الاعتراف التزام أدارة الجامعه بأن جودة التعليم العالي قيمه مشتركه يجب أن يتبناها جميع العاملين فيها بالأضافه الى حرصها على أن تكون لها سمعه جيده من خلال ما تقدمه من نتاج علمي متميز من قبل أساتذه مرموقين لتحقيق رضا جميع الأطراف الخارجيه التي تتعامل معها.

٦. العمل بمؤشرات الأداء من أجل أجراء عمليات المقارنه مع أداء المؤسسات التعليميه الرائده في العالم وفي جميع المجالات، بالأضافه الى تطوير المناهج والمقررات الدراسيه بهدف تحسين جودة الخدمه التعليميه والأرتقاء بها.

٧. قلة الدعم المقدم من قبل أدارة الجامعه للأساتذه على تقديم نتاج علمي متميز في مجال الأختصاص بهدف تقديم خدمة المجتمع .

ثانيا: من خلال التحليل الاحصائي لفرضيات البحث جاءت نتائج التحليل كما يلي

١. تأكيد صحة الفرض الاول هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة و تأمين احتياجات سوق العمل في مجال التعليم العالي

٢. حيث جاءت نتيجة التحليل أن درجة تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات السعودية كبيرة على مجال متطلبات الجودة في التعليم ومجال جودة العملية التعليمية وتطويرها فبلغت المتوسطات الحسابية على التوالي (٣,٨٥، ٣,٥٥) وكانت درجة تطبيق تطوير مستوي جودة الخريج و متطلبات سوق العمل متوسطة فكانت المتوسطات الحسابية على التوالي (٣,٣٦ ، ٣,٠٥) ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة فقد كانت كبيرة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (٣,٤٥) وهذه النتيجة تعني أن الجامعات السعودية تطبق مبادئ الجودة الشاملة بدرجة كبيرة.

٣. هناك علاقة ذات دلالة أحصائية بين جودة المدخلات (أعضاء هيئة التدريس والبرامج المقدمة) وجودة المخرجات (الخريجين) ومتطلبات سوق العمل

٤. أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم ١٠ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (= ٠,٠٥) في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية على جميع المجالات والدرجة الكلية تعزى لمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس

٥. هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوي ونوعية خريجي الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل الحالية يظهر لنا من خلال الجدول رقم ١١ إن عملية الطلب علي خريج التعليم العالي (الجامعي) وضمان الجوده قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بالمقارنه مع مستوي جودة الخريج .أما المتوسط الحسابي العام لهذين المحورين فقد سجل (4.1) وبأنحراف معياري بلغ (0.56)مشيراً الى تقارب الأستجابات الوارده بخصوص عملية التقويم المتعلقه بهذا الجانب وبوزن مئوي (80%) .

٦. هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الجامعات ودورها فى دعم الخريجين ليصبحوا منتجين وليس باحثين عن عمل فى معالجة مشكلة البطالة بين الشباب الخريج الجامعي.

٧. على الرغم من ان ٧٠,٣% من أعضاء هيئة التدريس الذين تم استقصائهم هم على وعي بمتطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة ، إلا أن هنالك معوقات تحول

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

دون تطبيقها في لوقت الراهن ويعزون ذلك لحداثة تطبيق مباديء الجودة الشاملة.

التوصيات

١. هناك ضرورة ملحة لايجاد نوع من التنسيق والتطوير المستمر بين المراكز البحثية بالجامعة واصحاب الاعمال من اجل التعاون وتقديم المنتج المطلوب من الخريجين بالمواصفات وبالكم المطلوب.

٢. لابد توثيق العلاقات بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل ، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل من حجم ما لا يطلبه سوق العمل منها , وفي الوقت ذاته العمل على تأهيل طالب التعليم العالي ليكون قادراً على خلق فرص العمل ، عوضاً عن أن يكون مجرد باحث عن عمل.

٣. تشجع الجامعات الخريجين على الحمل الحر وتهيئته ان يكون منتج وليس باحث عن عمل من خلال اللقاءات والملتقيات التى يحضرها رجال الاعمال لنقل خبراتهم وتجاربهم السابقة والمعوقات والتحديات التى واجوها.

٤. تطبيق نظام التعليم التعاوني،حيث يقوم الطالب بالدراسة النظرية في الجامعة والعملية التطبيقية في مؤسسات الإنتاج، وغالبا ما يمكث الطالب حوالي عام ونصف في مجال العمل، حيث يتم التسجيل في الجامعة وبعد فصل دراسي أو فصلين يتم إلحاقه بمؤسسة الإنتاج لمدة فصل دراسي ثم يعود للجامعة وهكذا.. إلى أن يتخرج الطالب، وبذلك يتحقق ربط النظرية بالتطبيق, ويتطلب تطبيق نظام التعليم التعاوني إنشاء مكتب خاص في الجامعة لهذا الغرض,كما يساعد تطبيق نظام التعليم التعاوني على زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعة بتواجد معظم الطلبة في مؤسسات الإنتاج.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٥. تفعيل نشاط الإرشاد ليقوم المرشد بمساعدة الطالب على اكتشاف قدراته التطبيقية والمهنية وتوجيهه نحوها وعدم الاقتصار على الإرشاد الأكاديمي.
٦. وضع آلية لتمكين خريجي مؤسسات التعليم من العمل فترة محددة لدى الغير لاكتساب الخبرات العملية.
٧. تفعيل دور حاضنات الشباب بجانب حاضنات الأعمال لبناء شخصية العناصر الريادية.
٨. إجراء دراسة لحالات العمل في غير التخصص العلمي والمهني لقياس الرصيد العلمي والعملي المهدر نتيجة عدمخلق فرص عمل جديدة توائم الرصيد العلمي والخبرات العلمية.
٩. إعادة النظر في مناهج التعليم لبناء خريج يتوافق مع سوق العمل مهنياً وفنياً بما يتوافق مع فكرة تأهيل الخريجين لشغل وظائف.إعادة التهيئة للمؤسسات التعليمية من خلال مراجعة المناهج التعليمية والبرامج التدريبية والدورات التوعوية والتي تؤثر على تشجيع العمل الحر بالمجتمع السعودي، كما وادراج منهج او مادة تعليمية متخصصة تتناول ريادة الأعمال (المفاهيم – الطبيعية – الممارسات) في المراحل المتوسطة والثانوية والجامعية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع العربية

١) ابو نبعة ، عبد العزيز وفوزية مسعد (١٩٩٨): إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي ، بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ١٣-١٥ ديسمبر ١٩٩٨ ، ص ص: ١-٣٤

٢) احمد، نعيمةمحمد (٢٠١٣) التعليم التقني وسوق العمل بين الواقع واشكاليات العلاقة" ، ورقة علمية مقدمة لمؤتمر البطالة فى ل يبيا،سبها،ليبيا.

٣) أحمد، هدى (٢٠١٤) أثر تطبيق ممارسات تحقيق نواتج التعلم فى تحقيق الجودة الشاملة للتعليم الجامعى فى المملكة العربية السعودية مقدمة فى المؤتمر السنوي الرابع حول التعليم العالي فى الجامعات العربية أفاق وتحديات فى الفترة من ١٨- ٢٠ فبرير/ ٢٠١٤ القاهرة –جمهورية مصر العربية

٤) البدوي ، هدي ورقة عمل مقدمه بعنوان أثر إستخدام التكنولوجيا الحديثة فى الاختبارات والتقيم الالكتروني للطالب كأحد وسائل تطوير جودة التعليم الجامعي فى المملكة العربية السعودية ، المؤتمر السنوي السادس للمنظمة العربية لضمان الجودة **أنماط التعليم ومعايير الرقابة على الجودة المنعقد في سلطنة عمان – مسقط خلال الفترة من 11- 10 " ديسمبر.2014**

٥) البنا، رياض رشاد إدارة الجودة مفهومها وأسلوب إرسائها مع توجهات الوزارة في تطبيقها فى مدراس المملكة، المؤتمر السنوي الواحد والعشرون للتعليم الإعدادي للفترة من ٢٥يناير٢٠٠٧

٦) البنا، رياض رشاد (٢٠٠٧). إدارة الجودة مفهومها وأسلوب إرسائها مع توجهات الوزار ة في تطبيقها في مدراس المملكة، المؤتمر السنوي الواحد والعشرون للتعليم الإعدادي للفترة من -٢٥ ٢٤ يناير.

٧) بندر العتيبي مقالة في جريدة الشرق الاوسط بتاريخ ١٦-٩-٢٠١٥ العدد ١٣٤٤١

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٨) توفيق، عبدالرحمن (٢٠٠٥). الجودة الشامل (ة الدليل المتكامل)، ط : ٢ سلسلة إصدارات بميك، القاهرة، م ركز الخبرات المهنية للإدارة

٩) جنينة ، عمر (٢٠١٤) قياس تأثير التعليم العالى على معدل البطالة فى الجزائر فى المؤتمر الدولى تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل فى القطاع الخاص والعام الاردن ، بحث منشور

١٠)جويلي ، مها (٢٠٠٢): المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية، دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرون ، الإسكندرية: دار لوفاء لدنيا للطباعة والنشر، ص ص:٤١- ١٠٦.

١١)خالد الشايع مقالة فى العربي بتاريخ ٣-٥ -٢٠٥ بعنوان ارتباك حكومي وتضارب فى الاحصائيات مقالة فى جريدة رسالة الجامعة الالكترونية بتاريخ ١٦-٩-٢٠١٥ بعنوان البطالة اللشبح الاكبر http://rs.ksu.edu.sa/

١٢)خليل النمروطي,وأحمد صيدام: بطالة الخريجين ودور المشروعات الصغيرة في علاجها.الجامعة الاسلامية بغزة ٢٠١٢م.

١٣)دائرة الاحصاءات العامة,دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة في الأردن.دار الفكر العربي,٢٠١١م.

١٤)رشود الخريف مقالة بعنوان لماذا لم تتغير معدلات البطالة

١٥)الرشيد، محمد (١٩٩٥). الجودة الشاملة في التعليم، المعلم : مجلة تربوية ثقافية جامعية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص ٤.

١٦)زامل ، خالد (٢٠٠٠): مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية ، ورقة مقدمة للمؤتمر السادس للتدريب والتنمية الإدارية ، القاهرة ، ١٩- ٢١ ابريل.

١٧)الزهراني، سعدعبدالله (٢٠٠٣) بعنوان " مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والامنية " ، مطابع وزارة الداخلية ،الرياض.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

١٨)الغزال، محمد عياد (٢٠٠٣) انماط التعليم المؤهلة للارتباط بسوق العمل " ،ورقة عمل مقدمة الورشة العمل الاقليمية فى مجال التعليم العالي٢٠٠٣ ،المنظمة الاسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الاسيسكوا)

١٩)القواسمة: ميسون,واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المش١اريع الصغيرة في الضفة الغربية.رسالة ماجستير.جامعة الخليج٢٠٠٩م.

٢٠)لشريف، على مصطفى (٢٠٠٠) توسع فى التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل " ، مجلة البحوث الاقتصادية،بنغازي.

٢١)الموسوي، نعمان محمد (٢٠٠٣). تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، العدد (17) العدد (67) ، جامعة الكويت، الكويت

٢٢)الماقورى،على رمضان (٢٠٠٥) العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الواقع وامكانيات التطوير " ،مجلةالجامعي،طرابلس

٢٣)المحياوي، قاسم ناسف (٢٠٠٥). إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو ٢٠٠٠، عمان: دار الثقافة للنشر.

٢٤)مركز البحوث, المنشآت الصغيرة المحرك الاساسي لنمو الاقتصادي المنشود, الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ٢٠٠٣.

٢٥)مركز رؤية للدراسات الاجتماعية كتاب بعنوان " بطالة الجامعيين السعوديين – واقعها وأسبابها وحلولها "سلسلة ملخصات الرسائل الجامعية المختارة.٢٠١٤ .

٢٦)المسماري ، عاشور عمر المتطلبات الفنية لأنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، منشورات جامعة عمرالمختار،البيضاء ٢٠٠٣

٢٧)الموسوي، نعمان (٢٠٠٣): تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية ،ع(٦٧)، ص: ٨٩– ١١٨

٢٨)النجار، فريد راغب (١٩٩٩). إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع الاجنبية

1) Barton, J. A. & Marson, D. B. (1991) Service Quality: an Introduction Province of Pritish, Columbia Pup
2) Deming, E. (1986). Out of the Crisis, Cambridge: MIT, Center for Advanced Engineering Study.
3) Harriat Axelsson, and Kerstin sonesson, Carolyn (٢٠٠٨):Total Quality Management :The Emperor's Tailor , ERIC , ED:387922.
4) Hixon, J. & Lovelace, K. (1992). "Total Quality Management Challenge to Urban School" Education Leadership, 50 (3), pp. 6- 24.
٥) http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/217883
6) http://www.cdsi.gov.sa/
٧) http://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/PressRelease/Pages/press-1436-1-2-5.aspx
8) Ication.http://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/PressRelease/Pages/press-1436-1-2-5.aspx
9) Jablonski Joseph R. (1994). Implementers Total Quality Management on Overview,Without Publisher, Santiago, Preiffer, U.S A .
10) Johannsen, Carl Gustav (2000): Total Quality Management in a Knowledge, Management Perspective , Journal of Documentation , V(56) N(1) , ERIC NO: E1608496
11) Psacharopoulos , G. and H.A. Patrios ,(2002) ," Retums to Investment in Education : A Furter Update" The Word bank, Policy Research Working, N° (2881), P,2

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com