

جودة المخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل "دراسة استطلاعية على عينة من كلية اقتصاديات الأعمال وبعض منظمات سوق العمل"

م.م. لؤي ناصر الخفاجي **

أ.م.د. نغم حسين نعمة *

المسئول:

يهدف هذا البحث الى التعرف على مدى ملاءمة جودة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل في كلية اقتصاديات الاعمال وبعض منظمات سوق العمل عينة للبحث حيث يلاحظ ان الكلية المبحوثة لا تتناسب مخرجاتها كما وكيفا مع سوق العمل، أما بكثرتها دون ما حاجة في الوقت المحدد، وأما بعدم فاعليتها بسبب ضعف أو تأخر قراءة السوق وتحديد احتياجاتها الفعلية، وفي كلتا الحالتين تفقد الكلية قدرتها وفعاليتها في تلبية احتياجات السوق فتظهر البطالة، ومن هنا تأتي أهمية البحث بتحقيق الملاءمة بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل، وتعد كلية اقتصاديات الاعمال إحدى الكليات العراقية المتميزة والتي تشهد طلباً عالياً من قبل الطلبة مما يحتم عليها التفكير في تحسين جودة المخرجات التعليمية ومواجهة ضعف المواءمة بين الكلية و سوق العمل، وهو الذي يؤدي الى عدم تناسب المخرجات في كمها ونوعها مع احتياج سوق العمل، وهذه هي مشكلة البحث.

وتوصل هذا البحث إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات أبرزها لا يوجد تخطيط أكاديمي الذي يستهدف مقابلة احتياجات سوق العمل، لذلك يوصي الباحثين بضرورة وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة وإنشاء وحدة في الكلية ضمن شعبة ضمان الجودة للمواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية (Keywords): جودة التعليم Quality Education، جودة المخرجات التعليمية Quality Of Education Outputs، سوق العمل Labor Market.

Abstract:

This research aims to Know range the fitness of the quality of educational output to the requirements of the labor market in the college of Business Economics and some organizations of labor market as a sample research and have been that sample college not suitable with its outputs in qualitative and quantitative with labor market, either by increasing it without need in the a limited time, or by ineffective because of weakness or delayed reading the market and determine the actual needs, on both cases the college loss liability and effectively to meet needs of market then unemployment appear, from here, the importance of research by achieving fitness between the quality of educational outputs and the labor market, college of Business Economics considers one of distinguished Iraqi colleges that and witnessed high demand By students which need thinking in improving quality of educational outputs and confronting weakness of harmonization between college and labor market, that lead to unsuitable of

* معاون العميد للشؤون العلمية والطلبة في جامعة النهدين .

** مسؤول وحدة الدراسات العليا في جامعة النهدين .

مقبول للنشر بتاريخ 2015/12/6

outputs in its quantitative and qualitative with need to labor market needs, and this is a problem search.

This research have reached to a group of conclusions and recommendations and the most important that there is no academic planning which targets to meet the labor market needs, therefore, the researcher the researcher recommend with necessity to put a Total and Integrated strategy and the establishment unity in the college within the Quality Assurance Division for Harmonization between educational outputs and labor market requirements.

المقدمة:

شهد النصف الثاني من القرن الماضي ثورة أكاديمية في التعليم العالي تمثلت بتحويلات لم يشهد لها مثيل لا من حيث نطاقها ولا تنوعها، غير أن فهم هذه العملية الديناميكية المتواصلة ونحن في خضمها ليس بالمهمة السهلة، لقد اتسمت التغيرات الأكاديمية التي بدأت أواخر القرن العشرين وتواصلت مع بداية القرن الحادي والعشرين بكونها أكثر اتساعاً نتيجة لطبيعتها الشمولية ولعدد المؤسسات والأفراد الذين تأثروا بها.

ومن تأثيرات هذه الثورة الأكاديمية شهدت الساحة العراقية ازدهاراً واسعاً في مجال التعليم نظراً للأقبال المتزايد على التعليم، والتوسع في انشاء الجامعات والكليات الرسمية والخاصة (الاهلية)، ويتطلب هذا التوسع الكبير الى ضرورة تحقيق الجودة في منتجاتنا التعليمية، ولا يتأتى ذلك في مجتمعاتنا الا بالبحث عن الية للتناغم الدائم والتناسب الطردي بين المتغيرين-المخرجات التعليمية وسوق العمل غير ان كليتنا في رؤيتها ورسالتها وسياساتها لا تقوم على قراءة فعلية لأحتياجات المجتمع، ومن ثم تصمم برامجها لأحتياجات سوق العمل، وهذه السياسات لا تقوم على رؤى واضحة حول مواكبة المتغيرات المتسارعة في سوق العمل، ومن أجل مواكبة التطورات المستمرة في هذا المجال لتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل وتحسين جودة المخرجات بما يتناسب ومتطلبات التغيير السريع الذي تفرضه المنافسة المحتدمة، جاء البحث بهدف التعرف على مدى ملاءمة جودة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل.

ولغرض الإحاطة بجميع جوانب البحث فقد تناولنا ذلك في أربعة مباحث، كرس المبحث الأول لعرض منهجية الدراسة ، وضم المبحث الثاني الجانب النظري لمتغيرات البحث، إذ تضمن مفهوم جودة التعليم وجودة المخرجات التعليمية وأهميتها وأهدافها ومفهوم سوق العمل وأهمية وأهداف وخصائص سوق العمل، في حين تضمن المبحث الثالث الجانب العملي للبحث، فقد عني بتحليل البيانات الخاصة لواقع جودة المخرجات التعليمية، وتحديد المواعمة بين مخرجات الكلية وسوق العمل وتحليل بيانات الارتباط، أما المبحث الرابع فقد تضمن أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث فضلاً عن التوصيات.

المبحث الأول

1- منهجية البحث:

1-1- مشكلة البحث:

أن تسارع وتيرة متغيرات سوق العمل، يتطلب أعداد كوادر مؤهلة، لذلك تتضح ضرورة تحقيق جودة المخرجات التعليمية، حيث تواجه كلية اقتصاديات الاعمال ومنظمات سوق العمل مشكلة تعترض سعيها للتناغم الدائم والتناسب الطردي بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل والمتمثلة بضعف المواعمة بين الكلية و سوق العمل ، وهو الذي يؤدي الى عدم تناسب المخرجات في كمها ونوعها مع أحتياج سوق العمل، ومن خلال مشكلة البحث تثار العديد من التساؤلات الآتية:

- 1- ما هو الواقع الحالي لجودة المخرجات التعليمية ؟
- 2- هل تمتلك المخرجات التعليمية الجودة لأشباع حاجات سوق العمل ؟
- 3- هل تلبية الكلية احتياجات سوق العمل من جودة للمخرجات التعليمية ؟
- 4- هل تحتاج الكلية الى مواعمة ومواكبة سوق العمل ؟
- 5- هل تتلائم المخرجات التعليمية من حيث جودة المستوى النوعي للمخرجات والبرامج التدريبية والبحث العلمي والمؤتمرات والندوات والبرامج مع متطلبات سوق العمل ؟

2-1- أهداف البحث:

- تتبع أهداف البحث من مشكلة البحث وهي تتلخص في الأهداف الآتية:
- 1- التعرف على مدى ملاءمة جودة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل.
 - 2- تحديد المواعمة بين مخرجات الكلية وسوق العمل.
 - 3- سد الفجوة بين المخرجات التعليمية للكلية وسوق العمل.

3-1- أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث مما يقدمه البحث الى العينة المبحوثة من منافع وهي كالآتي:

- 1- تحقيق الملاءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.
- 2- مواكبة المتغيرات السريعة لمتطلبات سوق العمل والتنبؤ (الاستباق) بمتطلبات مستقبلية لسوق العمل.
- 3- تحقيق التناسب كماً وكيفاً بين المخرجات والاحتياج الفعلي لسوق العمل.

4-1- فرضية البحث:

توجد فرضيتين للبحث وهما كالآتي:-

1- الفرضية الرئيسية الأولى:

أ- فرضية العدم (الصفريية) (H_0) (Null Hypothesis): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل.

ب- الفرضية البديلة (H_1) (Alternative Hypothesis): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.
- 2- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.
- 3- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.
- 4- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة إلى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

2- الفرضية الثانية:

فرضية الاختبار: لا توجد فروق بين عينة الكلية وعينة سوق العمل.

5-1- مجال ومجتمع وعينة البحث:

استهدف البحث عينيتين من مجالين ومجتمعين مختلفين وهما كالآتي:

- 1- تم اختيار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مجال للبحث، وجامعة النهدين مجتمع البحث، وكلية اقتصاديات الأعمال عينة لأجراء البحث، إذ وزعت استمارة الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس، كونهم يمتلكون معرفة بجودة المخرجات التعليمية من خلال امضاءهم مدة كافية في الكلية المبحوثة.
- 2- تم اختيار وزارة الصناعة والمعادن مجال للبحث، وبعض منظمات سوق العمل مجتمع البحث (وزارة التربية، وزارة التخطيط، وزارة الإسكان والاعمار، المصرف الأهلي التجاري، الشركة العامة للصناعات الجلدية) بسبب ان مخرجات الكلية المبحوثة لديهم فرص عمل بهذه المنظمات، ومدراء ورؤساء الأقسام عينة لأجراء البحث .

6-1- صدق وثبات الاستبانة:

اجريت على استمارة الاستبيان الاختبارات الاتية للتحقق من صدقها وثباتها وعلى النحو الآتي:

أ- اختبار صدق المحتوى:

ويقصد به قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي صممت من اجله، هناك عدة طرائق احصائية لقياس صدق الاستبانة اهمها واكثرها شيوعاً ودقة هي طريقة (المقارنة الطرفية) (The comparison of Extreme Groups) وتتخلص فكرة هذه الطريقة بترتيب نتائج الاستبيان ترتيباً تصاعدياً وتقسماً الى مجموعتين ويتم اختيار (27%) من اعلى الدرجات كمجموعة اولى و (27%) من أدنى الدرجات كمجموعة ثانية ويتم احتساب اختبار (t) بالصيغة الآتية: [24]

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

حيث: \bar{x}_1, \bar{x}_2 هما متوسط المجموعة الاولى ومتوسط المجموعة الثانية

S_1^2, S_2^2 هما تباين المجموعة الاولى وتباين المجموعة الثانية

ثم تقارن قيمة (t) المحسوبة مع القيمة الجدولية عند مستوى دلالة معين ودرجة حرية (n1+n2-2) فاذا تبين ان المحسوبة أكبر من الجدولية فهناك فروق بين المتوسطين ويكون الاستبيان صادقاً في قياسه والعكس صحيح. مع العلم ان القيمة الجدولية لاختبار الصدق (1.645).

2- اختبار ثبات الاستبانة:

يقصد بالثبات ان مقياس الاستبانة يعطي النتائج نفسها لو اعيد تطبيقها على مجتمع البحث نفسه بعد فترة من الزمن، وتوجد طرائق احصائية عدة لبيان مدى ثبات مقياس الاستبيان وتعتمد جميعها على فكرة معامل الارتباط ومن اهم الصيغ واكثرها صلاحية وشيوعا هي صيغة جتمان (Guttman L.A) وهي كالآتي: [24]

$$R = 2(1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S^2})$$

حيث: R معامل الثبات

S_1^2 تباين درجات الاسئلة الفردية
 S_2^2 تباين درجات الاسئلة الزوجية
 S^2 تباين درجات جميع الاسئلة

والجدول (1) التالي يوضح نتائج الصدق ومعامل الثبات.

جدول (1)

نتائج الصدق ومعامل الثبات

معامل الثبات	المحسوبة (الصدق) t	الاستبيان
0.79	8.14	جودة المخرجات-عينة كلية
0.65	7.12	سوق العمل-عينة كلية
0.77	9.22	جودة المخرجات-عينة سوق العمل
0.75	11.6	سوق العمل-عينة سوق العمل
0.82	8.89	الاجمالي

يتضح من الجدول (1) ان القيمة المحسوبة (t) كانت اكبر من (t) الجدولية وهذا يؤكد صدق مقياس الاستبانة، كما ان معامل الثبات اكثر من (0.5) والذي يؤكد ثبات مقياس الاستبانة .

1-7- البرمجيات الحاسوبية المستخدمة في التحليل :

استعمل برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.Ver.20) لأجراء تحليل الانحدار البسيط، وذلك لأغراض تحليل بيانات الارتباط وإيجاد الصدق والثبات واختبار (Mann-Whitney) لأيجاد الفروق بين العينتين .

المبحث الثاني**2- الجانب النظري :**

يتناول هذا المبحث توضيح مفهوم وأهمية واهداف جودة التعليم، ومفهوم وعناصر جودة المخرجات التعليمية، وسوق العمل.

2-1- مفهوم جودة التعليم:

يعد مفهوم الجودة في التعليم من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في عصرنا الحديث، إذ انها تحظى بأهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية لمالها من دور ايجابي في رفع المستوى العلمي في اي بلد وفي اي جامعة، ومن المستلزمات التي تسهم في تطوير النظم التعليمية ومن هذا المنطلق سوف نتعرف ضمن هذا المبحث على مفهوم جودة التعليم واهدافها وأهميتها. تعد إدارة الجودة في التعليم العالي ثورة لها ملامح متميزة عززتها التجارب المتنوعة واصبحت هدف ومتطلب وأداة تساعد الجامعات وادارتها على تبني المؤشرات التي تسهم في تحسين الاداء والتوجه الى مستويات اعلى من الانجاز. مفهوم الجودة في اديبات الإدارة له معاني مختلفة وتم تعريفه بأشكال مختلفة على النحو الآتي: التميز، القيمة، الملائمة للاستخدام، المطابقة للمواصفات أو المتطلبات، تجنب العيوب، تلبية و/ أو مقابلة توقعات الزبائن [1]، تطور الجودة في التعليم العالي إضافة العديد من الفروقات والحالات الجوهرية لتعريفات الجودة، في هذا الجزء، سيتم توضيح تعريف رئيسية للجودة [2].

ثبت تعريف الجودة في التعليم العالي تكون مهمة صعبة وهي تشير إلى أن "جودة التعليم هو مفهوم غامض ومثير للجدل حيث أشار (Pounder) إن الجودة هي "مصطلح غامض" والنتيجة هناك صعوبة في تحديد تعريف للجودة. وتعرف جودة التعليم بأنها المبادئ والطرائق التي تسهم في تحسين جودة التدريس والنشاطات العلمية الأخرى ذات الصلة والموارد البشرية المساهمة في العملية التعليمية من تدريسيين واكاديميين، وموظفين فضلاً عن جودة المخرجات التعليمية وانعكاساتها الإيجابية على حاجات وتوقعات الأطراف المستفيدة أو أصحاب المصالح مثل الطلبة واولياء أمور الطلبة والمجتمع [3]، الجودة في التعليم العالي هو مفهوم معقد ومتعدد الأوجه [4]، الجودة هي مجموعة من الخصائص وصفات المنتج (سلعة أو

خدمة) التي تؤثر في إرضاء الاحتياجات المحددة والضمنية للزبون [5]، الجودة هي أداء الأشياء بصورة صحيحة، وتسعى الإدارة الى تقديم المنتج يتميز بالجودة المطابقة للمواصفات بما يحقق رضا الزبون، ويجب ان يكون هدف الجودة هو حاجات الزبون الحاضرة والمستقبلية [6]، الجودة هي مطابقة توقعات الزبائن، وبعبارة أخرى، "عمل الأشياء بشكل صحيح، ولكن الأشياء التي تحتاج للعمل الصحيح ستختلف وفقاً لنوع العملية. جميع العمليات تعتبر الجودة كهدف مهم. في بعض الجوانب الجودة هي الجزء الأكثر وضوحاً من ما تفعله هذه العملية [7]، يمكن تقسيم الجودة إلى خمسة أبعاد مختلفة ولكنها مرتبطة بينها وكالاتي: [1]

(1) جودة المطابقة (على سبيل المثال المقاييس العالية).

(2) جودة الاتساق (مثل العيوب الصفرية).

(3) جودة الملاءمة للغرض (مثل ملاءمة مواصفات الزبائن).

(4) جودة القيمة (مثل الكفاءة والفاعلية).

(5) جودة التحسين (عملية مستمرة تتضمن التمكين وتعزيز رضا العملاء).

اما مفهوم الجودة وفقاً لما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي اقيم في باريس ينص على ان الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الابعاد ينبغي ان يشمل جميع وظائف التعليم وانشطته مثل: (المناهج الدراسية، والبرامج التعليمية، والبحوث العلمية، الطلبة، والمباني والمعدات والادوات، وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي، والتعليم الذاتي الداخلي، وتحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً) [8]، يذكر (الزراوي) أن ايجاد تعريف لجودة التعليم يواجه صعوبات لانبثاق المفاهيم من مصادر فلسفية مختلفة، ويعرف جودة التعليم على انها "تحقيق مجموعة من الاتصالات بالزبائن (الطلبة) بهدف اكسابهم المعارف و المهارات والاتجاهات التي تمكنهم من تلبية توقعات الاطراف المستفيدة (المنظمات)" [9]، لم يتم تعريف الجودة بشكل جيد في التعليم العالي ومصطلح "الجودة في التعليم" تم تعريفها من قبل مختلف العلماء، مثل "التميز في التعليم"، "القيمة المضافة في التعليم" ("الملائمة للاستخدام للنتائج التعليمية"، "المواصفات والمتطلبات"، "تجنب العيوب في العملية التعليمية"، و"تلبية أو تجاوز توقعات الزبائن للتعليم" [2].

اما (Lau, et.al) فقد حدد جودة التعليم بأنها "مجموعة من العناصر في المدخلات والعمليات والمخرجات لنظام التعليم الذي يوفر خدمات تلبية تماماً على حد سواء المتطلبات الداخلية والخارجية للزبائن (سوق العمل) من خلال تلبية توقعاتهم الصريحة والضمنية" [10]، الجودة (الأكاديمية) : هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد، متعدد المستويات، الذي يتعلق بإعدادات سياقية للنموذج التعليمي، لرسالة وأهداف المؤسسة، فضلاً عن معايير محددة داخل المؤسسة. فقد عرفها (Krajewski) بانها منهج جديد تنتهجه المؤسسات التعليمية لخلق بيئة علمية مناسبة للطلبة وتحفيزهم وحل مشاكلهم ذات الأولوية وبناء شخصيتهم الثقافية [11]، وهناك من ميز بين ثلاثة جوانب في معنى الجودة في التعليم وهي: [12]

- 1- جودة التصميم (Design Quality): وتعني تحديد المواصفات والخصائص التي ينبغي ان تراعى في التخطيط للعمل.
- 2- جودة الاداء (Performance Quality): وتعني القيام بالأعمال وفق المعايير المحددة.
- 3- جودة المخرجات (Output Quality): وتعني الحصول على منتج تعليمي ومخرجات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة.

2-2- أهمية جودة التعليم:

تتبع أهمية تطبيق الجودة ومبادئها ومتطلباتها في ميدان التعليم العالي من أهمية التعليم العالي وتأثيره الكبير على مختلف القطاعات الأخرى، فمخرجات التعليم العالي (الخريجين) هي مدخلات للمنظمات الأخرى، والدراسات والبحوث التي يقدمها التدريسيون والباحثين في التعليم العالي هي اهم ادوات التطوير لعمل الوزارات و مؤسسات القطاعات الحكومية و الخاصة الأخرى على حد سواء، فضلاً عن قيام التدريسيين بتقديم الاستشارات العلمية والفنية لحل المشاكل التي تواجه تلك الوزارات، ومن تلك الأهمية يتبين الدور الكبير للجامعات في بناء مجتمع متسلح بالعلم والمعرفة والمساهمة الفاعلة لرفع المستوى العلمي للمجتمع، فالمجتمعات تتسابق لزيادة عدد المتعلمين لوصف المجتمع بالمتعلم الذي يكون اغلب ابناءه من حملة المؤهلات العلمية [12].

2-3- اهداف جودة التعليم:

ويقصد بها الاهداف التي تحققها جودة التعليم للمؤسسات التعليمية التي تتبنى العمل فيها وهي: [13]

- أ- توضيح السياسات الأكاديمية.
- ب- زياد القدرة التنافسية للمؤسسة.
- ج- رفع كفاءة المؤسسة في تحقيق رضا الزبون.
- د- النهوض بإنتاجية كل عنصر في المؤسسة.
- هـ- زيادة حركة ومرونة المؤسسة في تفاعلها مع المتغيرات.
- و- ضمان التحسين المستمر والشامل لكل أنشطة المؤسسة.

ويمكن إجمال فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي في النقاط التالية: [14]

- 1- الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي بصورة مستمرة.
- 2- تجاوز الاخطار الناجمة عن عدم وجود التنافسية في الأسواق العالمية للخريجين.
- 3- السيطرة على المشكلات التي تواجه العمليات الإدارية والحد من تأثيراتها.
- 4- الاستجابة السريعة لحاجات المجتمع والتصدي لمشكلاته بخطط طموحة.
- 5- تحسين نوعية الخدمات المتمثلة في مخرجات التعليم العالي.
- 6- رفع مستوى الأداء عند العاملين في المؤسسة التعليمية.

2-4- جودة المخرجات التعليمية:

يمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الاستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يساهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة وما بين الآليات والعمليات التي تديرها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقاً لتوجهها وفلسفتها [15]، وقد أكد إعلان بيروت للتعليم العالي في الدول العربية على أهمية جودة مخرجات التعليم، وطلب من جميع أنظمة ومؤسسات التعليم أن تعطي الأولوية لضمان جودة البرامج والتدريس والمخرجات والإجراءات والمقاييس اللازمة لضمان النوعية، لكي تتماشى مع المتطلبات العالمية دون الإخلال بالخصوصية لكل قطر أو مؤسسة أو برنامج [16].

يعرف (الحاج) المخرجات التعليمية هو ما تنتجه صناعة التعليم والتدريب من موارد بشرية، ومنتجات بحثية وخدمات اجتماعية، وهو بصفة عامة ناتج كل ما يجري من نشاط علمي في مؤسسات التعليم العالي وغيرها من مؤسسات الأنشطة العلمية والبحثية والتدريبية [17]، الجودة في التعليم العالي من وجهة نظر (Chua)، تدعى بإطار (المدخلات والعمليات والمخرجات)

(Input-Process-Output) (IPO) وتشير "المدخلات" إلى شروط القبول، وتشير "العملية" إلى عملية التعليم والتعلم، وتشير "المخرجات" إلى فرص العمل والأكاديمية الترتيب (كما هو موضح في الشكل (1) أدناه). هذا التصنيف من الصفات النوعية وفقاً لنظام تشغيل المنظمة لتحويل المدخلات (مثل المواد الخام) إلى مخرجات (مثل المنتجات والخدمات) عن طريق العملية (على سبيل المثال الإجراءات). بهذه الطريقة، يمكن ربط تحسين الجودة مع نظام التشغيل في أي منظمة، بما في ذلك في قطاع التعليم، وتوفر سلسلة متصلة من ثلاث عمليات ضرورية لتحديد المؤشرات في جودة التعليم [18].



الشكل (1)

عناصر الجودة في التعليم العالي

Source: chua, C., (2004) " Perception of Quality in Higher Education ":School of Business Management, Ryerson University, Ontario- Canada.

والجدول ادناه يوضح تعاريف الجودة للأعمال والتعليم العالي: [19]

جدول (2)

تعريفات الجودة في الأعمال والتعليم العالي

التعليم		الأعمال	
اصحاب المصالح	التعريف	التعريف	التعريف
الكلية	نتائج الجودة من خبرة الاساتذة	الاستثناء	نتائج الجودة من خبرة المنتجين
اصحاب المصالح الخارجيين، هيئة الاعتماد	المنظمة هي تكون قادرة تلبية اهداف التعليم	الملاءمة للغرض (الرسالة)	مطابقة المنتج للمواصفات
هيئة الاعتماد واصحاب الاعمال	ربط التقييم، يمكن رؤية الجودة من خلال زيادة تعلم الطلبة	تحويل القيمة المضافة	الجودة تحدد بواسطة العنصر الموجود او غير موجود
الاداريين واولياء الامور والطلبة	التصنيفات الخارجية وتوجه الموارد	قيمة المال محدودة التجهيز	اداء مقبول بسعر مقبول
الطلبة، الحكومة، الاعتماد على من يحدد كالزيون	المخرجات لتلبية متطلبات محددة	الملاءمة للغرض (مواصفات المستهلك)	تعرف الجودة من خلال احتياجات وتفضيلات الزبائن

Source: Karen, N., (2011) " Quality Assurance in Higher Education ": Teaching and Learning Development Officer Council of Ontario Universities Degree Level Expectations Project McMaster University.

ان عملية تقويم كفاءة جودة اداء نظام المؤسسة وفقاً لمجالاتها (المدخلات، والعمليات، والمخرجات) والمحددة في الجداول (3)(4)(5).

جدول (3)

عناصر المدخلات

عناصر المدخلات	ت	عناصر المدخلات	ت
المكتبات ومصادر التعلم	.9	القيادة الإدارية	.1
الموارد المالية	.10	الرؤية والأهداف	.2
الموارد البشرية والمادية	.11	الهيكل الإداري والتنظيمي	.3
الطلبة وانظمة القبول	.12	الكادر الإداري	.4
خدمات الطلبة	.13	انظمة العمل	.5
خدمات اعضاء هيئة التدريس	.14	الخطط التفصيلية	.6
اعضاء هيئة التدريس مؤهلاتهم وكفاءاتهم	.15	توصيف العمل	.7
البنى التحتية (القاعات، المختبرات، الساحات الرياضية... وغيرها)	.16	الوحدات الإدارية والكليات والأقسام	.8
%25			

جدول (4)

عناصر العمليات

عناصر العمليات	ت	عناصر العمليات	ت
تنفيذ الدورات التدريبية والتأهيلية	.11	سلامة اجراءات تطبيق الانظمة والتعليمات	.1
تقديم اداء الاداريين واطباء هيئة التدريس	.12	الموارد المالية المخصصة للأغراض المختلفة (الصيانة، شراء الاجهزة، البحث العلمي... وغيرها)	.2
تقديم نماذج من اختبارات الطلبة	.13	سلامة استخدام الاجهزة	.3
تقديم المناهج والمقررات الدراسية وتحديثها او تطويرها	.14	متابعة الطلبة (الانتماء والضبط وغيرها)	.4
العبء التدريسي .	.15	متابعة شؤون اعضاء هيئة التدريس	.5
صيانة المباني والاجهزة وغيرها	.16	توفير المقررات والمناهج الدراسية	.6
متابعة شؤون طلبة الدراسات العليا	.17	استخدام التقنيات الحديثة في العمل الإداري والمكتبة وغيرها	.7
متابعة الخريجين	.18	تقديم اسباب التاجيل والرسوب للطلبة	.8
تقديم طرائق التدريس	.19	تقديم اجازات اعضاء هيئة التدريس	.9
الحرية الأكاديمية	.20	المجلات العلمية	.10
%25			

جدول (5)

عناصر المخرجات

عناصر المخرجات	ت	عناصر المخرجات	ت
المشاريع العلمية.	.11	التبادل الثقافي.	.1
العقود البحثية.	.12	التأليف والترجمة للكتب.	.2
الاستشارات العلمية.	.13	البحث العلمي.	.3
المعارض الفنية والعلمية وغيرها.	.14	براءات الاختراع.	.4
الدورات التدريبية لمؤسسات المجتمع.	.15	الجوائز العلمية العربية والعالمية.	.5
الترقيات العلمية.	.16	المنح البحثية والزمانات الدراسية.	.6
المستوى النوعي للخريجين.	.17	المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة.	.7
نسبة الخريجين الحاصلين على العمل.	.18	المؤتمرات والندوات وورش العمل المنفذة داخل المؤسسة	.8
المجلات الثقافية	.19	اللجان العلمية لمؤسسات الدولة.	.9
		سمعة المؤسسة ورضا المستفيد.	.10
%50			

المصدر: دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية اعضاء الاتحاد (2008)، " الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية مجلس ضمان الجودة والاعتماد" ص.ص: (27-30).

يمكن ان يتوقف تنوع مخرجات العملية التعليمية الى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهداف المنظمات التعليمية مع الأخذ بنظر الاعتبار ظروف ومتطلبات البيئة الخارجية والداخلية ، مما يجعل المنظمات التعليمية تتبنى بعضا من أنواع المخرجات دون غيرها.

ومن خلال نسب الأهمية التي وضعها دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية اعضاء الاتحاد نلاحظ ان أكثر نسبة هي للمخرجات لذلك ركز البحث على المخرجات التي ووفقا لظروف منظماتنا وسوق العمل الحالية، فقد جاء التركيز على أربعة أنواع من المخرجات وكالاتي:

1- جودة المستوى النوعي للخريجين:

يعد 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.

تعد توقعات الطلبة مصدراً قيماً للمعلومات. وقد يكون طلاب المرحلة الاولى وخاصة الجُدد لديهم توقعات مثالية، وإذا عرفت منظمات التعليم العالي بخصوص توقعات الطلبة الجُدد، فإنها سوف تكون قادرة أكثر على الاستجابة لهم بواقعية. وعلى الأقل، معرفة توقعات الطلبة قد يساعد أيضاً التدريسين لتصميم برامجهم التعليمية، اشار (Telford & Masson) ان جودة الخدمة التعليمية تعتمد على توقعات وقيم الطلبة. وكذلك أورد الكتاب العديد من الدراسات التي تشير إلى التأثير الإيجابي للتوقعات والقيم على المتغيرات مثل مشاركة الطلبة، وضوح الدور، والدافع للمشاركة في مقابل الخدمة، ويعتقد كل من (Lengnick-Hall et al., & (Rodie & Kleine & Accordingly), (Telford & Masson العالي [20].

هناك توجه ينظر الى جودة الخدمة في التعليم العالي من منظور تنظيمي، ينبغي على المنظمات الاهتمام الافضل بما يريده الطلبة بدلا من جمع البيانات المعتمدة على تصورات المؤسسة لطلابها [21]، وبما ان الطالب احد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب 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 باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها [22].

2- البرامج التدريبية للمنظمات:

يركز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمنظمات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المنظمة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية وانطلاقاً من دور الجامعة كمنظمة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة منظمات المجتمع. عليه فان جودة تلك البرامج تعتمد على عدة مبادئ وهي: [23]

1. أن تحقق برامج التدريب التوافق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.
2. تلبية الحاجات المهنية للمتدربين.
3. المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التدريب.
4. توجه برامج التدريب نحو الكفايات التعليمية.
5. استمرار تحسين عملية تدريب المتدربين.
6. استثمار تكنولوجيا البرامج التدريبية لنتائج البحوث والدراسات العلمية.

3- البحث العلمي:

يحثل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بان جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسية تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى [20]، أصبح البحث العلمي إنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي الذي كان يقتصر على حفظ المعرفة القديمة (فهو: "عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة) موضوع البحث باتباع طريقة علمية منظمة (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج و إلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة لنتائج البحث. يعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالإكتشافات تأتي من خلال البحث و التمحيص و متابعة الأحداث و الأفكار و محاولة تطويرها و دعمها و رعايتها. فكثير من الابتكارات، الإكتشافات و الإختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الإبتكارية لأساتذة الجامعات و الطلاب المتميزين.

و تسخر نتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع بما يحقق التنمية و التطور في مجالات الحياة كافة من المفروض أن تتأقلم الجامعات لتتلاقى و احتياجات المجتمع، وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما إن البحث العلمي احد عناصر مخرجات العملية التعليمية فان مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على ما يلي: [24]

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.

4- المؤتمرات والندوات:

تلعب المؤتمرات والندوات دورا مهما 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، ويلعب التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دورا هاما يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها، ولضمان تحقيق ذلك ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية ايلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتماما كبيرا، وان تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلا واضحا لضمن جودتها [20].

2-5- مفهوم سوق العمل:

السوق في معناه العام ما يسمى به المكان الذي توجد فيه بضاعة أو خدمة، لها بايعون ومشترون، والعمل بمعناه العام ما يؤدي من خدمات بمختلف أنواعها المادية منها والمعنوية، والنظرية منها والعملية، التطبيقية المباشرة منها وغير المباشرة، وسوق العمل وفقا لذلك " اسم المكان الذي يجد فيه العمال اعمالا مدفوعة الاجر، بينما يجد فيه المستخدمون عمالا راغبين وتحدد فيه الأجور"، يعني (كافة الجهات المستفيدة من كافة الخدمات التي يقدمها المخرج الاكاديمي)، والسوق بهذا المفهوم: (مجال للمنافسة الحادة في صناعة الخدمات)، وهي بذلك محل للرواج والكساد، ومن هنا تمس الحاجة الى صفتي المطابقة والتفرد الواردتين في تعريف الجودة مع صفات المواصفة والنوعية، ومن ثم تتأكد أهمية الجودة في المخرجات التعليمية لارتباطها في المنافسة بأهل المجال، أو النظراء من المنافسين في السوق وتبرر وفقا لشدة التنافس أيضا مستوياته المحلية الإقليمية والعالمية التي لا يصمد فيها إلا الأقوى مما جعل البحث عن الجودة والحفاظ عليها في المؤسسات التعليمية عملا دائما وشاقا ما دامت المتغيرات لها وجود في السوق.

تعددت محاولات الباحثين والدارسين في العلوم الإدارية والاقتصادية والتربوية لوضع تعريف واضح لسوق العمل، وتحديد خصائصه وأهميته، والعوامل التي تؤثر فيه، وفيما يأتي عرض لبعض هذه التعريفات. يعرف سوق العمل بأنه المجتمع الذي يضم أصحاب الاعمال أو ممثلي الشركات والافراد الباحثين عن وظائف، وهو منظومة العلاقات بين الافراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

ويمكن تعريفه بأنه المكان الذي تصب فيه مخرجات العملية التعليمية، ويحدد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات القطاع العام والخاص والمختلط بوصفه واحدا من مجالات توظيف الخريجين. وللارتقاء بمستوى التعليم العالي تتم دراسة سوق العمل من جوانبه كافة، الفنية والإدارية والتنظيمية لغرض تحديد احتياجات عملية التنمية الحالية والمستقبلية للكفاءات المؤهلة من خريجي نظام التعليم العالي، وتحليل المؤشرات ذات العلاقة بعملية التأهيل، وإعداد خريجين على درجة عالية من الملاءمة لممارسة مهام الاعمال التي ستوكل إليهم مستقبلا، و يجب علينا ان ندرس السوق دراسة معمقة وذلك لتحديد الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية [17].

2-6- أهداف دراسة سوق العمل:

- إذا قمنا بدراسة سوق العمل دراسة علمية، فإن ذلك يمكننا من تحقيق العديد من الأهداف من أهمها: [17]
- 1- مساعدة الطلبة على تعلم المعارف والمهارات التي تؤهلهم للحصول على العمل في المستقبل القريب.
 - 2- إعطاء الطلبة المعارف والمهارات المتصلة بالعمل مباشرة وهذا يشجعهم على التعلم الذاتي.
 - 3- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في مختلف الميادين، والتي تحتاج إلى إعداد خاص.
 - 4- مساعدة التدريسين على ربط دروسهم وموادهم التعليمية بخبرات مواقع العمل الفعلية، وكثرة الربط هذه تعني أن هذه البرامج ستكون أكثر نجاحا.
 - 5- زيادة الاتصال بين المدرسين وقطاعات الإنتاج والخدمات يؤدي بدوره إلى تغذية راجعة تفيد في تطوير البرامج الدراسية لتتلاءم مع متطلبات العمل.

2-7- العوامل التي تؤثر في سوق العمل:

- 1- إجمالي عدد السكان في سن العمل.
- 2- إجمالي عدد الخريجين.
- 3- عدد فرص العمل المتاحة.
- 4- التطور التكنولوجي.
- 5- الحالة الاقتصادية للدولة.

المبحث الثالث

3- الجانب العملي:

3-1- واقع جودة المخرجات التعليمية:

1- تحليل عينة الكلية :

جودة المستوى النوعي للخريجين

جدول (6)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف جودة المستوى النوعي للخريجين عينة الكلية

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	1	2	34	1	3.92	0.427	10.9
2	-	19	4	15	-	2.89	0.952	32.9
3	4	21	5	6	2	2.50	1.059	22.4
4	-	10	8	19	1	3.29	0.897	27.3
5	1	16	5	16	-	2.95	0.984	33.3
جودة المستوى النوعي للخريجين x1								
جودة المخرجات التعليمية								
						3.11	0.864	27.8
						3.27	0.831	25.4

يلاحظ من خلال الجدول (6) ان الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرتين (x1, x4) حيث كانت (3.92، 3.29) وهي اعلى من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.427، 0.897) ومعامل اختلاف (10.9، 27.3) الذي يؤكد على اتفاق اراء عينة البحث حول الفقرة حيث ترى عينة البحث الفقرة (x1) بان خريجي الكلية لديهم الكفاءة العالية لتقديم الإنتاجية الأعلى وذلك مما قدموا لهم من معارف لكون عينة البحث هم أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك الفقرة (x4) بان خريجي الكلية لديهم القدرة والمهارة مما حصلوا عليه من الأقسام العلمية من تعلم عالي في التخصص المطلوب لسوق العمل، اما بالنسبة للفقرات (x2, x3, x5) فقد حصلت على وسط حسابي بالتوالي (2.89، 2.50، 2.95) وهي اقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.952، 1.059، 0.984) ومعامل اختلاف (32.9، 22.4، 33.3) وتدل الفقرة (x2) على ان الكلية ليس لها معرفة واسعة لحاجة سوق العمل او متطلباته وتدل الفقرة (x3) ان الكلية المبحوثة لا تتابع مستوى أداء الخريجين في سوق العمل ، وتدل (x5) ان ابتعاد الكلية عن سوق العمل أدى الى عدم تلاعب التخصصات العلمية المستخدمة مع حاجة السوق. من هذا المحور نلاحظ ان الكلية تهتم فقط بالطلبة داخل الكلية ولا تهتم بمتابعة مستوى الخريجين او متابعة سوق العمل مما اثر على جودة الخريجين بما يحتاجه سوق العمل من تغيير في المستوى النوعي للخريجين والذي جاء الوسط الحسابي لجودة المستوى النوعي (3.11) بمستوى ضعيف وبانحراف معياري (0.864) ومعامل اختلاف (27.8) أي عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية بسبب ابتعاد الكلية عن سوق العمل.

2- تحليل عينة سوق العمل : جودة المستوى النوعي للخريجين

جدول (7)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف جودة المستوى النوعي للخريجين عينة سوق العمل

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	25	14	18	3	2.98	0.965	32.4
2	2	16	23	18	1	3.00	0.883	29.4
3	12	23	14	8	3	2.45	1.111	22.1
4	1	15	25	18	1	3.05	0.832	27.3
5	-	10	21	25	4	3.38	0.845	25.0
جودة المستوى النوعي للخريجين x1								
جودة المخرجات التعليمية								
						2.97	0.927	31.2
						3.24	0.879	27.1

يلاحظ من خلال الجدول (7) ان الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x2, x4, x5) حيث كان الوسط الحسابي على التوالي (3.00، 3.05، 3.38) وبانحراف معياري (0.883، 0.832، 0.845) ومعامل اختلاف (29.4، 27.3، 25.0) الذي يؤكد على اتفاق الآراء حول الفقرات، حيث ترى عينة سوق العمل المبحوثة من خلال الفقرات (x2, x4, x5) بأن الكلية المبحوثة لديها معرفة بالتخصصات وتستحدث اقسام جديدة بتخصصات علمية، اما بالنسبة للفقرات (x1, x3) فقد حصلت على وسط حسابي بالتوالي (2.98، 2.45) وبانحراف معياري (0.965، 1.111) ومعامل اختلاف (32.4، 22.1) وهي اقل من الوسط الفرضي حيث تدل الفقرة (x1) على ان سوق العمل يرى ان خريجوا الكلية ليس لديهم كفاءة عالية وتدل الفقرة (x3) على ان عينة البحث سوق العمل ترى ان الكلية لا تتابع مستوى او أداء الخريجين في سوق العمل .

من هذا المحور نلاحظ ان سوق العمل حصل على وسط حسابي لجودة المستوى النوعي للخريجين (2.97) وهو اقل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.927) ومعامل اختلاف (31.2) أي يدل على عدم رضا منظمات سوق العمل عن جودة المستوى النوعي للخريجين بسبب عدم كفاءتهم في العمل وعدم متابعة الكلية لمستوى أداء الخريجين في سوق العمل.

من المحورين نلاحظ ان الكلية المبحوثة وسوق العمل متفقين بان هناك ضعف في جودة المستوى النوعي للخريجين بسبب ابتعاد الكلية عن متابعة متغيرات سوق العمل وكذلك عزوف الاخرى عن الاتصال بالكلية لتقديم احتياجاتها من متطلبات لجودة المستوى النوعي للخريجين ، وهذا الاتفاق بالاراء جاء مطابقا من خلال اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (8) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة لجودة المستوى النوعي للخريجين هي (1,092) وبقيمة (man-Whitney) (991,0) وهي اقل من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي هناك قبول لفرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية واراء سوق العمل حول جودة المستوى النوعي للخريجين.

جدول (8)

اختبار (man-Whitney) للفروق عينة الكلية

المتغير	قيمة Z	قيمة man-Whitney
جودة المستوى النوعي للخريجين	1.092	991.0
البرامج التدريبية للمنظمات	0.666	1049.5
البحث العلمي	2.395	815.0
المؤتمرات والندوات والبرامج	0.236	1107.5
جودة المخرجات التعليمية	1.425	945.5

3- تحليل عينة الكلية : البرامج التدريبية للمنظمات

جدول (9)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف البرامج التدريبية للمنظمات عينة الكلية

السؤال	لا تتفق تماما	لا تتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	11	4	23	-	3.32	0.903	27.2
2	-	6	3	27	2	3.87	0.577	14.9
3	-	4	8	24	2	3.58	0.826	23.1
4	-	8	13	17	-	2.95	0.866	22.4
5	-	10	6	22	-	3.42	0.826	24.2
البرامج التدريبية للمنظمات x2								23.3

يلاحظ من خلال الجدول (9) ان الوسط الحسابي للفقرة (x1,x2,x3,x5) هو على التوالي (3.32، 3.87، 3.58، 3.42) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.903، 0.577، 0.826، 0.826) ومعامل اختلاف (27.2، 14.9، 23.1، 24.2) حيث ترى عينة البحث ان الكلية بمستوى ضعيف تقوم بالمراجعة الدورية للبرامج والمناهج ودورات التدريب وكذلك تلبية حاجات ورغبات المنظمات وكذلك إقامة ورش العمل التدريبية وأيضا تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات، اما الفقرة (x4) فجاءت وسط حسابي (2.95) وهو اقل من الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0.866) ومعامل اختلاف (22.4) حيث تدل هذه الفقرة ان الكلية المبحوثة لا تعد ولا تنفذ برامج تعليمية تلبية متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع، ومن هذا المحور نلاحظ ان عينة البحث المبحوثة ترى هناك جودة ضعيفة (مقبولة) للبرامج التدريبية التي تعدها الكلية المبحوثة لمنظمات سوق العمل والتي جاءت بوسط حسابي (3.43) وبانحراف معياري (0.800) ومعامل اختلاف (23.3) أي بمستوى جودة ضعيفة أي عدم قناعة أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية التي تقدمها الكلية لسوق العمل.

4- تحليل عينة سوق العمل : البرامج التدريبية للمنظمات

جدول (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف البرامج التدريبية للمنظمات عينة سوق العمل

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	8	18	28	6	3.53	0.853	24.2
2	-	15	21	21	3	3.20	0.879	27.5
3	1	11	18	28	2	3.32	0.873	26.3
4	2	8	32	17	1	3.12	0.783	25.1
5	2	9	23	25	1	3.23	0.851	26.3
البرامج التدريبية للمنظمات x2								
						3.28	0.848	25.8

يلاحظ من خلال الجدول (10) ان الوسط الحسابي للفقرة (x1,x2,x3,x4,x5) هو على التوالي (3.53، 3.20، 3.32، 3.12، 3.23) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.853، 0.879، 0.873، 0.783، 0.851) ومعامل اختلاف (24.2، 27.5، 26.3، 25.1، 26.3) حيث ترى عينة البحث ان المراجعة الدورية للبرامج التدريبية وتلبية الكلية للحاجات والرغبات وإقامة ورش العمل وقيام الكلية باعداد وتنفيذ البرامج التعليمية وتحديد الاحتياجات التدريبية جاءت بعدم قناعة منظمات سوق العمل بسبب الجودة الضعيفة ، حيث يلاحظ من هذا المحور ان سوق العمل حصل على وسط حسابي للبرامج التدريبية (3.28) وهو اعلى من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.848) ومعامل اختلاف (25.8) اي بمستوى ضعيف أي يدل عدم قناعة منظمات سوق العمل بجودة البرامج التدريبية المقدمة اليها من الكلية المبحوثة .

من المحورين نلاحظ ان الكلية وسوق العمل متفقين بان هناك ضعف في البرامج التدريبية المقدمة لمنظمات سوق العمل بسبب انشغال الكلية المبحوثة بالامور الداخلية وعدم الاهتمام بالامور الخارجية ومنها سوق العمل وكذلك الأخرى وهي منظمات سوق العمل لا تعمل على تقديم نفسها للكلية وهذا الاتفاق بالآراء جاء مطابقا مع اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (8) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة للبرامج التدريبية هي (0.666) وبقية (man-Whitney) (1049.5) وهي اقل من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي هناك قبول لفرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية واراء سوق العمل حول البرامج التدريبية للمنظمة.

5- تحليل عينة الكلية : البحث العلمي

جدول (11)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف البحث العلمي عينة الكلية

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	12	5	20	1	3.26	0.949	29.1
2	-	23	6	9	-	2.63	0.852	32.4
3	-	4	6	26	2	3.68	0.739	20.1
4	-	4	7	26	1	3.63	0.714	19.7
5	-	25	9	3	1	2.47	0.762	30.8
البحث العلمي x3								
						3.13	0.803	25.6

نلاحظ من خلال الجدول (11) ان الوسط الحسابي للفقرة (x1,x3,x4) بمستوى هو (3.26، 3.68، 3.63) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.949، 0.739، 0.714) ومعامل اختلاف (29.1، 20.1، 19.7) حيث ترى عينة البحث ان الكلية تحرص على اصدار البحوث والنشرات العلمية وتشجع باحثيها على اشراك المعنيين من منظمات المجتمع في انجاز البحوث وتعمل على اتاحة البحوث لكافة المستفيدين ، اما بالنسبة للفقرة (x2,x5) فجاءت بوسط حسابي (2.63، 2.47) وبانحراف معياري (0.852، 0.762) ومعامل اختلاف (32.4، 30.8) حيث تدل هذه الفقرات بان الكلية المبحوثة لا تضع خطة فيها توائم مع حاجات ومشاكل المجتمع ولا تبرم العقود البحثية مع المنظمات، ومن هذا المحور نلاحظ ان الكلية المبحوثة حصلت على وسط حسابي للبحث العلمي (3.13) وبانحراف معياري (0.803) ومعامل اختلاف (25.6) وهو اعلى من الوسط الفرضي بمستوى ضعيف حيث ان عينة البحث ترى ان الكلية لا تضع خطة تتوائم مع حاجات المجتمع ولا تبرم العقود.

6- تحليل عينة سوق العمل : البحث العلمي

جدول (12)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف البحث العلمي عينة سوق العمل

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	1	9	17	29	4	3.43	0.890	25.9
2	2	7	25	23	3	3.30	0.869	26.3
3	-	10	19	27	4	3.42	0.849	24.8
4	2	7	21	27	3	3.37	0.882	26.2
5	1	11	19	27	2	3.30	0.869	26.3
								البحث العلمي x3
								25.9

يلاحظ من خلال الجدول (12) ان الوسط الحسابي للفقرات (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5) قد بلغ (3.43، 3.30، 3.42، 3.37، 3.30) وبانحراف معياري (0.890، 0.869، 0.849، 0.882، 0.869) ومعامل اختلاف (25.9، 26.3، 24.8، 26.2، 26.3) هو اعلى من الوسط الفرضي (3) ولكن بمستوى ضعيف، حيث مما يعكس عدم قناعة منظمات سوق العمل بخطة الكلية من جودة البحث العلمي حيث يلاحظ من هذا المحور ان سوق العمل حصل على وسط حسابي (3.36) للبحث العلمي وهو اعلى من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.872) ومعامل اختلاف (25.9) بمستوى ضعيف.

من المحورين نلاحظ ان عينة الكلية ترى حرص الكلية على إصدار البحوث والنشرات العلمية وتشجع الكلية باحثيها على اشراك المعنيين من منظمات المجتمع في انجاز البحوث وهذا يعود بسبب تقييم الكلية من ناحية نشاطاتها السنوية من خلال الجامعة لذلك تهتم فقط بهذه النقاط، اما عينة سوق العمل فترى غير ذلك أي ان الكلية لا تبرم العقود معها ولا تضع الكلية خطة تتواءم مع مشاكلها في العمل، وهذا ما يؤكد اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (8) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة للبحث العمي هي (2.395) وبقيمة (man-Whitney) (815.0) وهي اكبر من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي ترفض فرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية وراء سوق العمل حول البحث العلمي.

7- تحليل عينة الكلية : المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع

جدول (13)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المؤتمرات والندوات عينة الكلية

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	9	4	22	3	3.50	0.951	27.2
2	-	1	5	21	11	4.11	0.727	17.7
3	-	20	6	12	-	2.79	0.905	32.4
4	-	17	6	14	1	2.79	0.972	32.7
5	1	2	8	27	-	3.61	0.718	19.9
								المؤتمرات والندوات x4
								25.1

يلاحظ من خلال الجدول (13) ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا (x_3, x_4) حيث كان الوسط الحسابي (2.79، 2.79) وهو اقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.972، 0.905) ومعامل اختلاف (32.7، 32.4) حيث تلاحظ عينة البحث بان الكلية لا تتابع المتغيرات المختلفة في بيئة المجتمع وتصمم البرامج المناسبة لها وكذلك لا تخصص بعضا من مؤتمراتها وندواتها لزيادة الوعي وثقافة المجتمع اما الفقرات (x_1, x_5) جاءت بوسط حسابي (3.61، 3.50) وبانحراف معياري (0.718، 0.951) ومعامل اختلاف (19.9، 27.2) وهو اعلى من الوسط الفرضي بمستوى ضعيف حيث ترى عينة البحث ان الكلية لديها خطة واضحة للمؤتمرات والندوات وكذلك تعمل الكلية على تطبيق توصيات المؤتمرات والندوات، اما الفقرة (x_2) فجاءت بوسط حسابي (4.11) وهو اعلى وسط حسابي في عينة البحث وتكون اعلى من الوسط الفرضي (3) بسبب ان هناك اتفاق لآراء أعضاء هيئة التدريس بان الكلية عند عقد المؤتمرات والندوات تقدم دعوى الى كافة ممثلي منظمات سوق العمل.

من هذا المحور نلاحظ ان الكلية تهتم فقط بإقامة المؤتمرات والندوات وتضع خطة لها وتطبق توصياتها وتعمل فقط على تقديم دعوى الى ممثلي منظمات سوق العمل ولكن في ذات الوقت الكلية لا تعمل على متابعة المتغيرات في بيئة المجتمع وتصمم لها البرامج المناسبة لها ولا تخصص الكلية مؤتمراتها او ندواتها لزيادة وعي المجتمع حيث جاء الوسط الحسابي لمحور المؤتمرات والندوات (3.40) وبانحراف معياري (0.855) ومعامل اختلاف (25.1) وهو اعلى من الوسط الفرضي.

8- تحليل عينة سوق العمل : المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع

جدول (14)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للمؤتمرات والندوات عينة سوق العمل

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	11	19	27	3	3.37	0.843	25.0
2	-	7	17	30	6	3.58	0.829	23.2
3	4	8	24	20	4	3.20	0.988	30.9
4	2	7	22	27	2	3.33	0.857	25.7
5	-	11	22	24	3	3.32	0.833	25.1
المؤتمرات والندوات x4								25.9

يلاحظ من خلال الجدول (14) ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي في جميع الفقرات (x1,x2,x3,x4,x5)، حيث ترى عينة البحث بان الكلية تدعوا ممثلهم بالحضور الى المؤتمرات والندوات وكذلك تضع الكلية خطة واضحة للمؤتمرات والندوات لكن بمستوى ضعيف جدا حيث لا تتابع الكلية المتغيرات في بيئة المجتمع وكذلك لا تخصص مؤتمراتها وندواتها لزيادة الوعي ، ومن هذا المحور نلاحظ ان سوق العمل يتطلع الى المؤتمرات والندوات التي تضعها الكلية ويشارك بها لكن هناك ضعف في المؤتمرات والندوات وذلك بسبب عدم متابعة الكلية لمتغيرات البيئة لسوق العمل وعدم تخصيص هذه المؤتمرات والندوات لزيادة ثقافة المجتمع .

من المحورين نلاحظ ان الوسط الحسابي لعينة الكلية بالنسبة لمحور المؤتمرات والندوات كان (3.40) وبانحراف معياري (0.855) ومعامل اختلاف (25.1) وان الوسط الحسابي لعينة سوق العمل بالنسبة لمحور المؤتمرات والندوات كان (3.36) وبانحراف معياري (0.870) ومعامل اختلاف (25.9) ومن خلال الوسط الحسابي للعينتين نلاحظ هناك تطابق في اجابة العينتين، حيث جاء اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (8) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة للمؤتمرات والندوات هي (0.236) وبقيمة (man-Whitney) (1107.5) وهي اقل من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي هناك قبول لفرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية و اراء سوق العمل حول المؤتمرات والندوات.

9- تحليل عينة الكلية : مجال المعرفة والفهم للمخرجات

جدول (15)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للمخرجات عينة الكلية

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	2	3	31	2	3.95	0.517	13.1
2	-	6	10	20	2	3.47	0.830	23.9
3	-	-	11	18	9	3.95	0.733	18.6
4	-	-	12	20	6	3.84	0.679	17.7
5	4	12	13	9	-	2.71	0.956	35.3
المعرفة والفهم للمخرجات y1								20.7
سوق العمل y								25.1

يلاحظ من خلال الجدول (15) ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي ما عدا الفقرة (x5) حيث كانت (2.71) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.956) ومعامل اختلاف (35.3) حيث ترى عينة البحث ان الخريج لا يمتلك القدرة على تغيير وظيفته في المنظمة وبالتالي يحتاج الى المزيد من التدريب، اما الفقرة (x1,x2,x3,x4) حصلت على وسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي (3) وعلى التوالي (3.95، 3.47، 3.95، 3.84) وبانحراف معياري (0.517، 0.830، 0.733، 0.679) ومعامل اختلاف (13.1، 23.9، 18.6، 17.7) ومن خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري نرى هناك اجابة ضعيفة للعينة على ان الخريج يمتلك الأسس العلمية والمعارف النظرية ولديه القدرة على التخطيط وقد جاءت ان الخريج يتمتع بالقيم ذات العلاقة بأخلاقيات العمل والقدرة على التواصل مع الآخرين مقبولة وهذا نابع عن البيئة العراقية التي تؤثر على تنشئة الفرد مما جعله ذو قيم وتواصل مع الآخرين.

نلاحظ من هذا المحور ان الكلية تهتم بالأسس العلمية وجعل المخرجات قادرة على الإدارة، والاهتمام الكبير في اخلاقيات العمل وكذلك العمل كفريق واحد اذ حصلت عينة الكلية على وسط حسابي لمجال المعرفة والفهم للمخرجات (3.58) وبانحراف معياري (0.743) ومعامل اختلاف (20.7) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) ولكن ترى عينة البحث للفقرة (x5) بان الخريج يحتاج الى التدريب لزيادة قدراته.

10- تحليل عينة سوق العمل : مجال المعرفة والفهم للمخرجات

جدول (16)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المعرفة والفهم للمخرجات عينة سوق العمل

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	2	7	17	31	3	3.43	0.890	25.9
2	1	14	22	20	3	3.17	0.905	28.5
3	-	7	19	32	2	3.48	0.748	21.5
4	-	4	19	34	3	3.60	0.694	19.3
5	-	11	21	25	3	3.33	0.837	25.3
المعرفة والفهم للمخرجات y1								
سوق العمل y								
						3.40	0.815	24.0
						3.13	0.855	27.3

يلاحظ من خلال الجدول (16) ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي في جميع الفقرات (x1,x2,x3,x4,x5) إذ بلغ الوسط الحسابي (3.43، 3.17، 3.48، 3.60، 3.33) وانحراف معياري (0.890، 0.905، 0.748، 0.694، 0.837) ومعامل اختلاف (25.9، 28.5، 21.5، 19.3، 25.3) حيث ترى عينة البحث بان المخرجات تمتلك بشكل ضعيف الأسس العلمية والمعارف النظرية في مجال تخصصها وكذلك القدرة على الإدارة وكذلك القدرة على تغيير المهنة ونلاحظ الفقرة (x3,x4) بان المخرجات تمتلك اخلاقيات العمل والقدرة على التواصل مع الآخرين ، من هذا المحور نلاحظ ان سوق العمل حصل على وسط حسابي لمجال المعرفة والفهم (3.40) اعلى من الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0.815) ومعامل اختلاف (24.0) أي ان سوق العمل يرى بحاجة المخرجات الى تدريب لزيادة المعرفة والقدرة .

من المحورين نلاحظ ان الكلية المبحوثة وسوق العمل متفقين بان هناك أسس علمية ومعارف نظرية لدى المخرجات ويمتلك اخلاقيات وقدرة على التواصل مع الآخرين لكن يحتاج الى التدريب لتنمية المعرفة ومن خلال اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (17) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة لمجال المعرفة والفهم هي (1.054) وبقيمة (man-Whitney) (996.5) وهي اقل من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي هناك قبول لفرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية وراء سوق العمل حول مجال المعرفة والفهم للمخرجات.

جدول (17)

اختبار (man-Whitney) للفروق عينة سوق العمل

المتغير	قيمة Z	قيمة man-Whitney
المعرفة والفهم	1.054	996.5
المهارة الذهنية والعلمية	2.385	815.5
الشراكة مع سوق العمل	2.208	838.5
معايير التعيين	3.091	719.5
سوق العمل	5.386	403.0

11- تحليل عينة الكلية : مجال المهارة الذهنية والعملية للمخرجات

جدول (18)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المهارة الذهنية والعلمية للمخرجات عينة الكلية

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	1	10	8	18	1	3.21	0.963	30.0
2	-	3	8	26	1	3.66	0.669	18.3
3	-	3	17	18	-	3.39	0.638	18.8
4	-	10	19	9	-	2.97	0.716	24.1
5	-	3	9	19	7	3.61	0.945	26.2
المهارة الذهنية والعلمية للمخرجات y2								
						3.37	0.786	23.3

يلاحظ من خلال الجدول (18) ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x4) حيث كانت (2.97) وهي اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وانحراف معياري (0.716) ومعامل اختلاف (24.1) حيث ترى عينة البحث بان المخرجات لا تتمتع بالابتكار لحلول جديدة وذلك من خلال معرفة مشاركة الطلبة اثناء المحاضرات ، اما بالنسبة للفقرات (x1,x2,x3,x5) فقد حصلت على وسط حسابي على التوالي (3.21، 3.66، 3.39، 3.61) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.963،

0.669، 0.638، 0.945) ومعامل اختلاف (18.3، 18.8، 26.2) حيث ترى عينة الكلية بان المخرجات تتمتع بمستوى مقبول من مهارات التفكير ويطبق مبادئ الجودة ويمتلك مهارات العمل كفريق واحد.

ومن هذا المحور نلاحظ ان الكلية تهتم بشكل ضعيف بالمهارات وذلك لحصول محور مجال المهارة الذهنية والعملية على وسط حسابي (3.37) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) لكن بمستوى ضعيف بانحراف معياري (0.786) ومعامل اختلاف (23.3).

12- تحليل عينة سوق العمل : مجال المهارة الذهنية والعملية للمخرجات

جدول (19)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المهارة الذهنية والعملية للمخرجات عينة سوق العمل

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	2	10	29	17	2	3.12	0.846	27.1
2	3	16	23	18	-	2.93	0.880	30.0
3	4	16	26	13	1	2.85	0.899	31.5
4	6	10	26	14	4	3.00	1.042	34.7
5	-	9	24	26	1	3.32	0.748	22.5
						3.04	0.883	29.1

يلاحظ من خلال الجدول (19) ان الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x1, x4, x5) حيث كان الوسط الحسابي للفقرتين (x1, x5) على التوالي (3.12، 3.32) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري (0.846، 0.748) ومعامل اختلاف (27.1، 22.5) اما الفقرة (x4) اذ جاءت مساوي للوسط الفرضي (3) حيث كان الوسط الحسابي (3.00) وبانحراف معياري (1.042) ومعامل اختلاف (34.7) حيث ترى عينة البحث ان المخرجات تتمتع بشكل ضعيف بمهارات التفكير وأيضا بالابتكار وتمتلك المهارات على العمل كفريق واحد، اما بالنسبة للفقرة (x2, x3) اذ جاءت بوسط حسابي (2.93، 2.85) وهو اقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.880، 0.899) ومعامل اختلاف (30.0، 31.5) حيث ترى عينة البحث ان المخرجات لا تتمتع بمهارات تؤهله لإتقان عمله ولا يطبق مبادئ إدارة الجودة، نلاحظ في هذا المحور حصول محور المهارة الذهنية والعملية على وسط حسابي (3.04) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري (0.883) ومعامل اختلاف (29.1) لكنه بمستوى ضعيف اذ لا يوجد رضا من سوق العمل على مهارات المخرجات من خلال مهارات الإتقان او تطبيق مبادئ الجودة وهذا عكس رأي عينة الكلية اذ انه يعكس ان لديه مهارة ويتمتع بمبادئ الجودة.

ومن المحورين نلاحظ ان الكلية المبحوثة وسوق العمل لديهم وجهة نظر مختلفة لمجال المهارات الذهنية والعملية، اذ ترى الكلية بان الخريج لديه مهارة تؤهله لإتقان عمله وكذلك يجيد تطبيق مبادئ الجودة وبالمقابل عينة سوق العمل ترى لا وجود لمهارة الإتقان ولا تطبيق الجودة، وقد جاء اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (17) الذي يوضح هذا الاختلاف في الرأي من خلال قيمة (z) المحسوبة البالغة (2.385) وبقية (man-Whitney) (815.5) وهي اكبر من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي ترفض فرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين اراء عينة الكلية واءاء سوق العمل وتقبل بان هناك فروق بين عينة الكلية وعينة سوق العمل وهذا يطابق ما تم ذكره آنفا.

13- تحليل عينة الكلية : الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل

جدول (20)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل عينة الكلية

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	3	22	8	4	1	2.42	0.889	36.7
2	4	25	6	3	-	2.21	0.741	33.5
3	12	12	6	8	-	2.26	1.131	50.0
4	3	18	9	8	-	2.58	0.919	35.6
5	-	12	10	16	-	3.11	0.863	27.7
						2.52	0.909	36.1

يلاحظ من خلال الجدول (20) ان الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x5) حيث كانت (3.11) وهي اعلى من الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0.863) ومعامل اختلاف (27.7) حيث ان هناك علاقة ضعيفة مع سوق العمل من خلال المساهمة في دعم وتقديم التسهيلات

المادية لتطوير الأداء العلمي للكلية، اما الفقرات (x_1, x_2, x_3, x_4) فكان الوسط الحسابي على التوالي (2.42، 2.21، 2.26، 2.58) وهو أقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.889، 0.741، 1.131، 0.919) ومعامل اختلاف (36.7، 33.5، 50.0، 35.6) حيث ترى عينة البحث بأنه لا يوجد تنسيق بين الكلية وسوق العمل ولا يتم تعديل المناهج في ضوء احتياجات سوق العمل ولا متابعة المخرجات في سوق العمل، نلاحظ من هذا المحور حصول محور الشراكة بين الكلية وسوق العمل على وسط حسابي (2.52) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.909) ومعامل اختلاف (36.1) وهذا بسبب ضعف الشراكة بين الكلية وسوق العمل.

14- تحليل عينة سوق العمل : الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل

جدول (21)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل عينة سوق العمل

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	5	24	24	7	-	2.55	0.811	31.8
2	4	24	22	10	-	2.63	0.843	32.1
3	2	20	22	15	1	2.88	0.885	30.7
4	4	15	28	12	1	2.85	0.879	30.8
5	4	13	20	20	3	3.08	1.013	32.9
الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل y3								
						2.80	0.886	31.6

يلاحظ من خلال الجدول (21) ان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x5) حيث كان الوسط الحسابي (3.08) وهو أعلى من الوسط الفرضي بانحراف معياري (1.013) ومعامل اختلاف (32.9) وهو يدل على تشتت الإجابات مما يبرهن هناك ضعف في العلاقات مع سوق العمل اما بالنسبة للفقرات (x_1, x_2, x_3, x_4) فكانت بوسط حسابي على التوالي (2.55، 2.63، 2.88، 2.85) وهو أقل من الوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري (0.811، 0.843، 0.885، 0.879) ومعامل اختلاف (31.8، 32.1، 30.7، 30.8) وهذا يدل على عدم التنسيق بين الكلية وسوق العمل ولا تتشارك الكلية مع سوق العمل في تحديد المواصفات الفنية والمهارة في المخرجات وعدم مواكبة بعض المناهج في الكلية لاحتياجات سوق العمل ولا يتابع المخرجات في مواقع العمل ، نلاحظ من المحور انه حصل على وسط حسابي (2.80) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0.886) ومعامل اختلاف (31.6) وبذلك تكون موافقة عينة سوق العمل بدرجة ضعيفة مما يعكس ضعف مستوى الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل. من المحورين نلاحظ ان الكلية المبحوثة وسوق العمل لهم آراء في الشراكة حيث الأولى ترى وجود تنسيق ضعيف بين الكلية وسوق العمل وكذلك مشاركة قليلة ، الأخرى ترى لا وجود للشراكة بين الكلية وسوق العمل ولا تنسيق، ومن اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (17) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة للشراكة بين الكلية وسوق العمل هي (2.208) وبقيمة (man-Whitney) (838.5) وهي اكبر من (z) الجدولية البالغة (1,645) وبالتالي ترفض فرضية الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين آراء عينة الكلية وآراء سوق العمل وتثبت بان هناك فروق بين آراء عينة الكلية وآراء عينة سوق العمل.

15- تحليل عينة الكلية : معايير تعيين المخرجات

جدول (22)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف معايير تعيين المخرجات عينة الكلية

السؤال	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	-	1	10	25	2	3.74	0.601	16.1
2	-	12	8	18	-	3.16	0.886	28.0
3	2	3	6	23	4	3.63	0.970	26.7
4	-	7	8	19	4	3.53	0.922	26.1
5	-	2	7	13	16	4.13	0.906	21.9
معايير تعيين المخرجات y4								
						3.64	0.857	23.5

يلاحظ من خلال الجدول (22) ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي في جميع الفقرات (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5) بوسط حسابي على التوالي (3.74، 3.16، 3.63، 3.53، 4.13) وبانحراف معياري (0.601، 0.886، 0.970، 0.922، 0.906) ومعامل اختلاف (16.1، 28.0، 26.7، 26.1، 21.9) حيث ترى عينة البحث ان هناك ضعف في قدرة المخرجات على إمكانية تطوير الأداء وذلك من خلال المعاشية الميدانية داخل الكلية المبحوثة من قبل أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للمخرجات، وأيضا ضعف في القدرة على حل المشكلات

وكذلك عدم توافق الخطط والبرامج الدراسية مع متطلبات سوق العمل وجاءت الفقرة (x5) بوسط حسابي (4.13) عالي أي تويد عينة البحث على اجراء مقابلة شخصية للمخرجات قبل التعيين.
من هذا المحور نلاحظ حصول محور معايير تعيين المخرجات على وسط حسابي (3.64) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.857) ومعامل اختلاف (23.5) وهذا يدل على درجة مقبولة متوسطة للفقرات.

16- تحليل عينة سوق العمل : معايير تعيين المخرجات

جدول (23)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف معايير تعيين المخرجات عينة سوق العمل

السؤال	لااتفق تماما	لااتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
1	1	9	19	29	2	3.37	0.843	25.0
2	1	8	25	26	-	3.27	0.756	23.2
3	3	14	22	21	-	3.02	0.892	29.5
4	3	12	30	14	1	2.97	0.843	28.4
5	1	4	15	32	8	3.70	0.850	23.0
معايير تعيين المخرجات y4								25.6

يلاحظ من خلال الجدول (23) ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي في جميع الفقرات ما عدا الفقرة (x4) حيث كان الوسط الحسابي (2.97) وهو اقل من الوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري (0.843) ومعامل اختلاف (28.4) وهو يدل على عدم وضوح فكرة الارتباط الذي يجب ان يكون بين مناهج وخطط وبرامج الكلية وبين منظمات سوق العمل في ذهنية عينة سوق العمل ، اما الفقرات (x1,x2,x3,x5) فجاءت بوسط حسابي على التوالي (3.37، 3.27، 3.02، 3.70) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.843، 0.756، 0.892، 0.850) ومعامل اختلاف (25.0، 23.2، 29.5، 23.0) حيث ترى عينة البحث بان هناك قدرة ضعيفة للمخرجات لإمكانية تطوير الأداء ولحل المشاكل.
ومن هذا المحور نلاحظ حصول محور معايير التعيين على وسط حسابي (3.27) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وبانحراف معياري (0.837) ومعامل اختلاف (25.6) وهذا يدل على قبول ورفض بعض الفقرات من قبل عينة سوق العمل.

ومن المحورين نلاحظ ان الكلية المبحوثة وسوق العمل لهم آراء في محور معايير التعيين اذ يلاحظ ان عينة الكلية ترى ان هناك ضعف في قدرة المخرجات على إمكانية تطوير الأداء وكذلك حل المشكلات وعدم توافق الخطط والبرامج مع متطلبات سوق العمل، وعينة سوق العمل ترى ليس هناك توافق لبرامج وخطط ومناهج الكلية مع متطلبات سوق العمل، وقد جاء اختبار (man-Whitney) للفروق الموضح في الجدول (17) الذي يوضح ان قيمة (z) المحسوبة لمحوار معايير التعيين هي (3.091) وبقيمة الاختبار التي تنص بعدم وجود فروق بين آراء عينة الكلية وآراء سوق العمل أي يوجد فروق بين آراء عينة الكلية وآراء عينة سوق العمل.

3-2- أختبار وتحليل فرضيات علاقات الارتباط بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل:

يهدف هذا المحور الى اختبار الفرضيات عن طريق دراسة الارتباط بين جميع متغيرات البحث ومحاولة معرفة وجود علاقة بين المتغيرات ومعرفة اي متغير اقوى ارتباطا وايهما اقل ارتباطاً وهل العلاقة معنوية ام لا، ويتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط الخطي البسيط (Simple Linear Correlation Coefficient) بين المتغيرات، اذ ان قيمة معامل الارتباط تتراوح ما بين (-1,+1) وتشير القيمة الموجبة الى العلاقة الطردية بين المتغيرين "اي يزداد احد المتغيرين بزيادة المتغير الآخر والعكس صحيح" والقيمة السالبة الى العلاقة العكسية "اي يقل احد المتغيرين بزيادة المتغير الآخر والعكس صحيح" وكلما اقترب معامل الارتباط من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة العلاقة بين المتغيرين، وذلك من خلال البرنامج الإحصائي الجاهز (Spss)، والذي يختبر معنوية علاقات الارتباط، وتشير العلامة (*) او (**) الى وجود ثقة ومعنوية احصائية مقدارها 95% و99% في المؤشر على التوالي .

أولاً: اختبار علاقة الارتباط بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل عينة الكلية:

جدول (24)

علاقة الارتباط بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل عينة الكلية

المتغيرات	المعرفة والفهم Y1	المهارة الذهنية والعملية Y2	الشراكة مع سوق العمل y3	معايير التعيين Y4	سوق العمل y
المستوى النوعي X1	*-0.256	*0.205	**0.811	*0.276	*-0.273
البرامج التدريبية X2	*0.367	*0.305	**0.709	*-0.235	*0.182
البحث العلمي X3	*-0.201	*-0.210	**0.712	*-0.205	*-0.017
المؤتمرات والندوات x4	*0.281	*0.305	**0.767	*0.325	*-0.334
جودة المخرجات x	*0.282	*0.364	**0.896	*0.348	*0.193

المصدر: اعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات البرنامج الاحصائي (spss)

* عند مستوى معنوية (0.05)

** عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول (24) نتائج قياس علاقة الارتباط الخطي البسيط (Spearman) بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل لعينة الكلية، وتشير النتائج أن معامل الارتباط على مستوى العينة إجمالاً بلغ (0.193) وهي قيمة موجبة تشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة، وهذا مؤشر يدل على علاقة جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل، ومن ثم نرفض فرضية العدم (H_0) الاختبار الرئيسية الأولى ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، كما أن التحليل الاحصائي للعلاقة بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل في ضوء المتغيرات المبحوثه يشتمل على اختبار العلاقات الفرعية الآتية:

1- إختبار علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل عينة الكلية:

يوضح الجدول (24) إختبار علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (-0.256، -0.205، 0.205، 0.811، 0.276، -0.273) وهي قيم موجبة وسالبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم علاقة عكسية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى لافائدة من تحسن الجودة لزيادة المعرفة والفهم في سوق العمل من دون ان تكون هناك معرفة واسعة لسوق العمل واحتياجاته لتخصص الخريجين ولاتناسب معرفة الخريجين لما تتطلبه الية سوق العمل. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى اهتمام الكلية الاكبر بالمعرفة دون المهارة والسلوك، اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب ان تكون هناك تعاون بين الكلية وسوق العمل لمعرفة حاجات ومتطلبات سوق العمل وبالتالي رقد سوق العمل بخريجين ذات جودة عالية يناسب عملهم. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى لوجود لتوافق الخطط والبرامج الدراسية مع متطلبات سوق العمل بسبب الفجوة بين الكلية وسوق العمل، اما العلاقة مع سوق العمل إجمالاً فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (3) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فأننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المستوى

النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

2- إختبار علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل: عينة الكلية

يوضح الجدول (24) إختبار علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (0.367، 0.305، 0.709، -0.235، -0.182) وهي قيم موجبة وسالبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى لاجدوى من البرامج التدريبية لزيادة المعرفة والفهم في سوق العمل من دون مراجعة دورية للبرامج ودورات التدريب التي تناسب متطلبات سوق العمل. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية لاتحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات بناءً على دراسة مستندة على الحاجة الفعلية، اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب ان تكون هناك ورش عمل تدريبية بالاشتراك مع منظمات سوق العمل. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب

ان عينة البحث ترى ان الكلية لاتبى رغبات منظمات سوق العمل في تدريب عاملهم حسب التخصص. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات. ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (3) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة ارتباط ضعيفة بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

3- إختبار علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل. عينة الكلية

يوضح الجدول (24) إختبار علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (-0.201، -0.210، 0.712، -0.205، -0.017) وهي قيم موجبة وسالبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية لاتيرم العقود البحثية مع منظمات سوق العمل وبالتالي لاتحقق المصلحة من زيادة المعرفة والفهم للمخرجات. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى بعدم وجود توائم لخطة الكلية مع حاجات ومشاكل المجتمع، اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب ان تشجع باحثيها على اشراك المعنيين من منظمات سوق العمل في انجاز البحوث العلمية ذات الأهداف المشتركة. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى عدم وجود مواعمة بين الكلية و سوق العمل والتي لاتعطي فرصة لوصول اصدارات الكلية البحثية والنشرات العلمية المعنية بحاجة الكلية على حد سواء مع تلك التي تلبى حاجة سوق العمل، وهذا يؤدي الى عدم اعطاء فرصة لسوق العمل من اختيار و تعيين المخرجات ذات اوصاف وظيفية واضحة ودقيقة. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة عكسية ضعيفة جداً بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (1) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

4- إختبار علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل. عينة الكلية

يوضح الجدول (24) إختبار علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (0.281، 0.305، 0.767، 0.325، -0.334) وهي قيم موجبة وسالبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى ان زيادة المؤتمرات والندوات تؤدي الى زيادة المعرفة والفهم للمخرجات على وتيرة ضعيفة بسبب عدم وجود خطة واضحة للكلية للمؤتمرات ذات العلاقة بحاجة المجتمع. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية لا تهتم بزيادة الوعي والثقافي للمجتمع من خلال مؤتمراتها وندواتها. اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية تقدم الدعوة لمنظمات سوق العمل للحضور والمشاركة في مؤتمراتها وندواتها. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية ضعيفة بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية لا تتابع المتغيرات في بيئة المجتمع وتعمل على تصميم البرامج المناسبة. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة عكسية ضعيفة بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (4) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

ثانياً: اختبار علاقة الارتباط بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل عينة سوق العمل:

جدول (25)

علاقة الارتباط بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل عينة سوق العمل

سوق العمل	معايير التعيين	الشراكة مع سوق العمل	المهارة الذهنية والعملية	المعرفة والفهم	المتغيرات
y	Y4	y3	Y2	Y1	
**0.746	**0.809	**0.896	**0.819	**0.741	المستوى النوعي X1
**0.746	**0.822	**0.764	**0.750	**0.720	البرامج التدريبية X2
**0.805	**0.898	**0.814	**0.825	**0.827	البحث العلمي X3
**0.816	**0.795	**0.745	**0.731	**0.818	المؤتمرات والندوات X4
**0.787	**0.879	**0.853	**0.829	**0.862	جودة المخرجات X

المصدر: اعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات البرنامج الاحصائي (spss) عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول (25) نتائج قياس علاقة الارتباط الخطي البسيط (Spearman) بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل لعينة سوق العمل، وتشير النتائج أن معامل الارتباط على مستوى العينة إجمالاً بلغ (**0.787) وهي قيمة موجبة تشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا مؤشر يدل على علاقة جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل، ومن ثم نرفض فرضية العدم (H_0) الاختبار الرئيسية الأولى ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، كما أن التحليل الاحصائي للعلاقة بين جودة المخرجات التعليمية وسوق العمل في ضوء المتغيرات المبوثة يشتمل على اختبار العلاقات الفرعية الآتية:

1- اختبار علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل. عينة سوق العمل

يوضح الجدول (25) اختبار علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (**0.741،**0.819،**0.896،**0.809،**0.746) وهي قيم موجبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان زيادة جودة المستوى النوعي للخريجين تؤدي الى زيادة المعرفة والفهم لدى المخرجات. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان الخريج يزداد مهارة بالتفكير اذا ازداد جودة المستوى النوعي له، اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب ان تكون هناك شراكة بين الكلية وسوق العمل لرفع سوق العمل بمخرجات ذات جودة عالية. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى زيادة جودة المستوى النوعي للخريجين يؤدي الى الوصول تطبيق المعايير. اما العلاقة مع سوق العمل إجمالاً فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (4) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فإننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة

المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين جودة المستوى النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

2- اختبار علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل. عينة سوق العمل:

يوضح الجدول (25) اختبار علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (**0.720،**0.750،**0.764،**0.822،**0.746) وهي قيم موجبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان البرامج التدريبية تؤدي الى زيادة المعرفة والفهم لدى المخرجات. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان إقامة ورش العمل من قبل الكلية بالاشتراك مع منظمات سوق العمل يؤدي الى مهارة عالية للمخرجات. اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب ان

تكون هناك دورات تدريب وفق متطلبات سوق العمل. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان الكلية يجب ان تلبي رغبات منظمات سوق العمل في اعداد ملاك متدرب حسب التخصص. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (4) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فأننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة المستوى

النوعي للخريجين كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين البرامج التدريبية للمنظمات كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

3- إختبار علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل عينة سوق العمل:

يوضح الجدول (25) إختبار علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (0.827، 0.825، 0.814، 0.898، 0.805) وهي قيم موجبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ينبغي على الكلية ان تترجم العقود البحثية مع منظمات سوق العمل وبالتالي تحقق المصلحة من زيادة المعرفة والفهم للمخرجات. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى اصدار البحوث العلمية المعنية بحاجة سوق العمل تزيد من المهارة الذهنية والعملية لدى المخرجات. اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ينبغي على الكلية ان تشجع باحثيها على اشراك المعنيين من منظمات سوق العمل في انجاز البحوث العلمية ذات الأهداف المشتركة. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان وجود موازنة بين الكلية و سوق العمل والتي تعطي فرصة لوصول اصدارات الكلية البحثية والنشرات العلمية المعنية بحاجة الكلية على حد سواء مع تلك التي تلبي حاجة سوق العمل، والتي تعطي فرصة لسوق العمل من اختيار وتعيين المخرجات ذات اوصاف وظيفية واضحة ودقيقة. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (4) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فأننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات

التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين البحث العلمي كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

4- إختبار علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل عينة سوق العمل

يوضح الجدول (25) إختبار علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل حسب رأي عينة البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (R) بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل (المعرفة والفهم، المهارة الذهنية، الشراكة مع سوق العمل، معايير التعيين، سوق العمل) على التوالي (0.731، 0.745، 0.795، 0.816) وهي قيم موجبة، حيث العلاقة مع المعرفة والفهم فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ان حضور ومشاركة ممثليها من منظمات سوق العمل المؤتمرات والندوات يؤدي الى زيادة الفهم والمعرفة للمخرجات من خلال ترسيخ الاسس العلمية والمعارف النظرية في مجال تخصصه. اما العلاقة مع المهارة الذهنية والعملية فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى ينبغي على الكلية ان تهتم بزيادة الوعي والثقافي للمجتمع من خلال مؤتمراتها وندواتها. اما العلاقة مع الشراكة بين الكلية وسوق العمل فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى على الكلية ان تقدم الدعوة لمنظمات سوق العمل للحضور والمشاركة في مؤتمراتها وندواتها. اما العلاقة مع معايير التعيين فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب ان عينة البحث ترى يجب على الكلية ان تتابع المتغيرات في بيئة المجتمع وتصمم البرامج المناسبة. اما العلاقة مع سوق العمل أجمالاً فهي علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بسبب المسببات التي تم ذكرها انفاً لجميع المتغيرات.

ومما تم تحليله وفي حدود النتائج الواردة آنفاً في علاقة الارتباط بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل فقد حقق (4) علاقة موجبة من أصل (4) علاقة لذا يمكن قبولها إجمالاً، وبالتالي فأننا نرفض فرضية العدم (H_0) التي تنص بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص بوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة الى المجتمع كأحد أبعاد جودة المخرجات التعليمية وابعاد سوق العمل.

المبحث الرابع

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1- الاستنتاجات:

- أفرزت نتائج التحليل العملي لواقع الكلية وسوق العمل موقع البحث الاستنتاجات الآتية:
- 1- ضعف في التخطيط الأكاديمي (التعليمي) الذي يستهدف تلبية حاجات ومتطلبات سوق العمل.
 - 2- وجود ضعف في البرامج التدريبية المقدمة لمنظمات سوق العمل بسبب ان الكلية لا تعد ولا تنفذ برامج تعليمية تلبي متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع وكذلك ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات.
 - 3- لا يتم اشراك سوق العمل في تحديد المواصفات الفنية والمهارة المطلوب توافرها في المخرجات ولا تعدل المناهج في ضوء احتياجات سوق العمل.
 - 4- هناك اتفاق بالأراء بين الكلية وسوق العمل بان هناك ضعف لجودة المخرجات التعليمية وهذا ليس بتقصير من الكلية في اعداد المخرجات التعليمية بل لديهم الكفاءة العالية ولكن بسبب ابتعاد الكلية عن متابعة متغيرات سوق العمل وكذلك ابتعاد الأخرى عن الاتصال بالكلية لتقديم احتياجاتها من متطلبات الجودة في المخرجات.
 - 5- تمتلك المخرجات القدرة والمهارة ويمتلكون الكفاءة العالية من وجهة نظر عينة الكلية، اما عينة سوق العمل ترى ان الخريجين ليس لديهم الكفاءة العالية وجاء هذا الاختلاف في الأراء بسبب ابتعاد الكلية عن سوق العمل وعدم معرفة المتطلبات الفعلية لسوق العمل.
 - 6- عدم وجود معرفة واسعة لحاجة او متطلبات سوق العمل من قبل الكلية والتي أدى الى ضعف في تلبية الحاجات الفعلية لسوق العمل وهذا ما تؤكد عينة سوق العمل بانها ترى الكلية لا تتابع مستوى او أداء الخريجين في سوق العمل وبذلك تتفق اراء العينتين.
 - 7- الكلية تقوم بإقامة المؤتمرات والندوات وتضع خطة لها وتطبق توصياتها ولكنها تقوم فقط بتوجيه الدعوات الى ممثلي منظمات سوق العمل ولكن بذات الوقت فان الكلية لا تعمل على متابعة المتغيرات في بيئة المجتمع وتعمل على تصميم البرامج المناسبة لها.

4-2- التوصيات:

- استرشاداً باستنتاجات البحث ظهرت بعض التوصيات التي تفيد الكلية وسوق العمل وهي كالاتي:
- 1- ضرورة وجود تخطيط أكاديمي (تعليمي) لمواكبة المتغيرات السريعة لحاجات ومتطلبات سوق العمل، والاستباق (التنبؤ) بحاجات ومتطلبات مستقبلية.
 - 2- إقامة شراكة حقيقية وتقوية أواصر التعاون بين منظمات سوق العمل وبين الكلية لتلبية الحاجات الفعلية لسوق العمل من جودة في المخرجات التعليمية.
 - 3- وضع البنية لتبادل المعلومات بين منظمات سوق العمل والكلية والمراجعة الدورية للدورات التدريبية وفق متغيرات ومتطلبات سوق العمل.
 - 4- وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة للمواعمة بين المخرجات التعليمية وبين سوق العمل وانشاء وحدة في الكلية تابعة لشعبة ضمان الجودة وذلك للعمل على المواعمة والمواكبة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.
 - 5- تمثيل ممثلي منظمات سوق العمل في مجالس التخطيط الأكاديمي (التعليمي) في الكلية والتواصل المستمر مع الجهات المستفيدة من المخرجات التعليمية عبر اللقاءات وورش العمل لغرض التقويم والمتابعة والتغيير وفق المتغيرات.
 - 6- المتابعة الدائمة من قبل الكلية في مدخلاتها وعملياتها بما يؤهلها لأعداد المخرجات المطلوبة.
 - 7- العمل بنظام التكامل العمودي بين الكلية وسوق العمل، أي تصبح جودة المخرجات التعليمية هي مدخلات لمنظمات سوق العمل وياتصال دائم ومستمر.

المصادر

المصادر الأجنبية والعربية:

- 1- Katiliūtė, E., & Kazlauskienė, I., (2010) " THE MODEL OF STUDIES QUALITY DIMENSIONS FROM STUDENT'S PERCEPTION Journal of ECONOMICS AND MANAGEMENT Kaunas University of Technology, Lithuania., p.p(581).
https://www.google.iq/?gfe_rd=cr&ei=tyx8VaWaMoOu8wzfzrIHQDg&gws_rd=ssl#q=STUDIES+QUALITY+DIMEN
THE+MODEL+OFSIONS+FROM+STUDENT%E2+%80%98S+PERCEPTION+pdf

- 2- Harvey, L., (2006) " UNDERSTANDING QUALITY ":policy, practice and performance improvement., publishing Brussels European University Association and Berlin, Raabe. [https://www.google.iq/?gfe_rd=cr&ei=tyx8VaWaMoOu8wzfzrlHQDg&gws_rd=ssl#q=2-%09Harvey%2C+L.%2C+\(2006\)%22+UNDERSTANDING+QUALITY+pdf](https://www.google.iq/?gfe_rd=cr&ei=tyx8VaWaMoOu8wzfzrlHQDg&gws_rd=ssl#q=2-%09Harvey%2C+L.%2C+(2006)%22+UNDERSTANDING+QUALITY+pdf)
- 3- Barsony, J., (2000) " Quality assurance of the educational process and accreditation ", International Conference on Engineering Education, Valencia- Spain.
- 4- clewes,D., (2003) "A student centered conceptual model of services Quality in Higher education", Vol. 9, No. 1, p.p (70-85).
- 5- Heizer, Jay & Render, Barry., (2008) " Operations Management ", 9th ed .,Pearson prentice Hall – New Jersey, (U.S.A).
- 6- Taylor, Bernard, W., & Russell, Roberta, S., (2009) " Operations Management ", 6th ed., publishing John wily & sons, new York, (U.S.A).
- 7- Slack, Nigel & Chambers, Stuart & Johnston, Robert., (2007) " Operations Management ", 5th ed., prentice Hall – London , (U.K).
- 8- Philip, G., & Liz, R.,& Laura,R., (2009) " Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution ": A Report Prepared for the UNESCO (2009) World , Conference on Higher Education.
- 9- العزاوي ، محمد عبد الوهاب (2001)، " الجودة الشاملة في التعليم العالي". اللجنة الوطنية للجودة الشاملة، الندوة الاولى، (31/10) ، بغداد – العراق، ص.ص: (1-32).
- 10- Lau, T., & Dyer, James, S., & Parker, Geoffrey, G., Tan, Burcu., (2010) " Education Quality Process Model and Its Influence on Students' Perceived Service Quality " The Journal of International Journal of Business and Management, Kuala Lumpur, Malaysia, Ltd, Volum (5).number (8).
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sdr.433/pdf>
- 11- Krajewski, lee, J., & Ritzman, Larry, p., & Mahhotra, Manoj, K., (2010) " Operations Management ":Process and Supply Chains, 9th ed., Pearson prentice Hall – new Jersey, (U.S.A).
- 12- عليمات، صالح، (2004)، " ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير"، دار الشروق، عمان - الأردن.
- 13- Daniel, J., (2006) " Quality Assurance In Higher Education ", 1th ed., publishing National Printing Press, Bangalore – India.
- 14- النجار، فريد راغي، (2004)، " ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير"، دار اترك للنشر والتوزيع ، القاهرة - مصر.
- 15- Haksen, J., (2000) " Service management and operations ":supply chain profitability and performance, 2rd ed .,publishing McGraw – Hill/Irwin – new jersey, (U.S.A).
- 16- UNESCO, (1998) " Higher Education in the Twenty-first Century Vision and Action ": World Conference on Higher Education Paris(9–5)October .
- 17- الحاج، فيصل عبد الله، (2008)، " ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير"، دار الشروق عمان - الأردن.
- 18- chua, C., (2004) " Perception of Quality in Higher Education": School of Business Management, Ryerson University, (125) Victoria Street Toronto, Ontario-Canada.
- 19- Karen, N., (2011) " Quality Assurance in Higher Education ":Teaching and Learning Development Officer Council of Ontario Universities Degree Level Expectations Project McMaster University.
- 20- دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية اعضاء الاتحاد (2008) ، " الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية مجلس ضمان الجودة والاعتماد"، عمان-الأردن.
- 21- Khodayari, F.,& Khodayari,B., (2011) " Service Quality in Higher Education ":case study Interdisciplinary Journal of Research in Business, Volum (1).number (9).
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36242/Teemu_Sernola.pdf?sequence=1
- 22- Ankomah, Y., & Koomson, J.,& Bosu,R., (2005) " IMPLEMENTING QUALITY EDUCATION IN LOW INCOME COUNTRIES" , 5th ed ., Institute for Educational Planning & Administration (IEPA) University of Cape Coast Ghana.
- 23- Hughes, J., (1998) " The task force on initial teachers education programs ".publishing McGraw – Hill/Irwin – new York .
- 24- القريشي، احسان كاظم شريف،(2007)"الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الاحصائية"، مطبعة الديواني، بغداد-العراق، ص. ص: (126-123).

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهدين
كلية اقتصاديات الاعمال

م / استبانة

عزيري..... المحترم

أضع بين يديك هذا الاستبيان لغرض انجاز متطلبات البحث الموسوم بـ (جودة المخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل)، الذي يساهم في تحديد النقاط الايجابية والسلبية في جودة المخرجات التعليمية بهدف المساهمة في تحقيق النهوض والتطوير المستمر لمتطلبات سوق العمل... راجين مساعدتكم في الإجابة على التساؤلات التي تتضمنها الاستبانة مع توخي الدقة في الإجابة للوصول الى نتائج أفضل مع التأكيد بأن هذه المعلومات سيتم استخدامها للأغراض البحث العلمي، يرجى الإجابة بعلامة (√) امام اختيار لكل سؤال ترونه يعكس الواقع او هو اقرب لذلك... علماً بأنه ليس هناك إجابة صائبة وإجابة خاطئة، وكذلك إن الاستمارة التي لا تتم الإجابة على كافة فقراتها ستكون غير صالحة للتحليل الإحصائي.
مع فائق التقدير والاحترام...

م.م لؤي ناصر جبر
مسؤول وحدة الدراسات العليا

أ.م.د. نغم حسين نعمة
معاون العميد للشؤون العلمية والطلبة

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

المتغير الأول: جودة المخرجات التعليمية

يتكون أي نظام مهما كان حجمه ونوعه من ثلاث مكونات رئيسية لا يبنى بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضاً، ولأن بحثنا يركز على دراسة المخرجات فيمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الاستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يساهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف مترابطة وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقاً لتوجهها وفلسفتها. ومن هذا تتضح 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، فتقوم بقياس ومقارنة مخرجاتها الفعلية إلى المخرجات المستهدفة التي تضمن الحد الأدنى من معايير الجودة.

المتغير الثاني: سوق العمل

هو المكان الذي تصب فيه مخرجات العملية التعليمية، ويحدد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات القطاع الخاص العام والمختلط بوصفه واحداً من مجالات توظيف الخريجين.

الجزء الأول : متغيرات البحث المتغير الأول: جودة المخرجات التعليمية
الرجاء وضع إشارة (√) في المربع المناسب.

ت	أولاً: جودة المستوى النوعي للخريجين	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يتمتع خريجوا الكلية بكفاءة عالية تؤهلهم لإتقان عملهم في بداية التعيين					
2	تمتلك الكلية معرفة واسعة لحاجة سوق العمل من حيث نوعية وكفاءة الخريجين.					
3	تتابع الكلية مستوى أداء خريجها في سوق العمل التي يعملون بها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.					
4	تناسب قدرات ومهارات خريجوا الكلية التخصصية مع ما تتطلبه الية سوق العمل					
5	سياسة الكلية في استحداث التخصصات العلمية تتلائم مع حاجة سوق العمل.					

ت	ثانياً: البرامج التدريبية للمنظمات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	المراجعة الدورية للبرامج والمناهج ودورات التدريب وفق متغيرات ومتطلبات سوق العمل.					
2	تتلبى الكلية دوماً حاجات ورغبات المنظمات في تدريب كوادره كلاً حسب تخصصه.					
3	تحرص الكلية على إقامة ورش العمل التدريبية بالاشتراك مع المنظمات ذات العلاقة.					
4	تعد وتنفذ الكلية برامج تعليمية تتلبى متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع.					
5	تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات بناءً على دراسات دقيقة ومستندة إلى الحاجة الفعلية.					

ت	ثالثاً: البحث العلمي	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تحرص الكلية على إصدار البحوث والنشرات العلمية المعنية بحاجة الكلية على حد سواء مع تلك التي تلبي حاجة سوق العمل.					
2	تتواءم خطة الكلية البحثية مع حاجات ومشاكل المجتمع.					
3	تشجع الكلية باحثيها على إشراك المعنيين من مؤسسات المجتمع المختلفة في إنجاز البحوث التطبيقية ذات الأهداف المشتركة.					
4	تعمل الكلية على إتاحة البحوث العلمية إلى كافة المستفيدين من داخل وخارج الكلية.					
5	تبرم الكلية العقود البحثية مع المنظمات لتحقيق الأهداف ذات المصلحة العامة.					

ت	رابعاً: المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة إلى المجتمع	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	لدى الكلية خطة واضحة ومعلومة للندوات والمؤتمرات ذات العلاقة المباشرة بحاجة المجتمع.					
2	تدعو الكلية ممثلي المنظمات إلى الحضور والمشاركة في ندواتها ومؤتمراتها وبرامجها العلمية.					
3	تتابع الكلية المتغيرات المختلفة في بيئة المجتمع وتصمم البرامج المناسبة لها.					
4	تخصص الكلية بعضاً من ندواتها ومؤتمراتها لزيادة وعي وثقافة المجتمع.					
5	تشرف الكلية على تطبيق توصيات الندوات والمؤتمرات الموجهة للمجتمع بالقدر الذي يتعلق بها.					

المتغير الثاني: سوق العمل الرجاء وضع إشارة (√) في المربع المناسب.

ت	أولاً: مجال المعرفة والفهم للمخرجات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يملك الخريج الأسس العلمية والمعارف النظرية في مجال تخصصه					
2	يملك الخريج القدرة على الإدارة والتخطيط.					
3	يتمتع الخريج بالقيم والاتجاهات الإيجابية ذات العلاقة بأخلاقيات العمل.					
4	يتمتع الخريج بالقدرة على التواصل مع الآخرين					
5	يملك الخريج القدرات التي تساعد على تغيير مهنته الحالية إلى مهنة أخرى.					

ت	ثانياً: مجال المهارة الذهنية والعملية للمخرجات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يتمتع بمهارات التفكير الإبداعي والتحليلي والناقد .					
2	يتمتع بمهارات تؤهله لاتقان عملة في بداية التعيين.					
3	يطبق مبادئ الجودة.					
4	يتمتع بالابتكار لحلول جديدة.					
5	يملك المهارات التي تساعد على العمل في فريق عمل تجعله قادراً على العمل بروح الفريق.					

ت	ثالثاً: الشراكة بين الكلية ومنظمات سوق العمل	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يوجد تنسيق بين الكلية وسوق العمل.					
2	تتشارك الكلية وسوق العمل في تحديد المواصفات الفنية والمهارة المطلوب توافرها في المخرجات.					
3	تعديل المناهج في ضوء احتياجات سوق العمل.					
4	يتابع المخرجات في مواقع العمل المختلفة للتعرف على مدى ملاءمة عملية اعدادهم لمتطلبات سوق العمل.					
5	تتوطد العلاقات مع سوق العمل من خلال المساهمة في دعم وتقديم التسهيلات المادية المطلوبة لتطوير الأداء العلمي للكلية.					

ت	رابعاً: معايير تعيين المخرجات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	القدرة على إمكانية تطوير الأداء في العمل.					
2	القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.					
3	براعي سوق العمل اوصاف وظيفية واضحة ودقيقة عند اختيار وتعيين المخرجات.					
4	توافق الخطط والبرامج الدراسية مع متطلبات سوق العمل.					
5	اجراء مقابلة شخصية للمخرجات قبل تعيينه.					

البيانات العامة عن عينة البحث: الكلية

المتغير	الفئة	العدد	%
الوظيفة الحالية	مدير إدارية	1	3%
	رئيس قسم	5	13%
	مقرر قسم	1	3%
	مدير قسم الجودة	1	3%
العمر	تدريسي	30	78%
	أقل من 35 سنة	8	21%
	من 35 - 40 سنة	8	21%
	من 40 - 45 سنة	8	21%
الجنس	من 45 - فأكثر	14	37%
	ذكر	21	55%
التحصيل الدراسي	أنثى	17	45%
	دكتوراه	14	37%
المرتبة العلمية	ماجستير	24	63%
	أستاذ	3	8%
	أستاذ مساعد	12	32%
	مدرس	4	11%
سنوات الخدمة الوظيفية	مدرس مساعد	19	49%
	30 سنة فأكثر	10	26%
	من 25 - 30 سنة	6	16%
	من 15 - 25 سنة	7	18%
	10 - 15 سنة	9	24%
	من 3 - 8 سنوات	6	16%

البيانات العامة عن عينة البحث: منظمات سوق العمل

المتغير	الفئة	العدد	%
الوظيفة الحالية	مدير عام	4	7%
	نائب مدير	4	7%
	رئيس قسم	51	85%
	خبير	1	1%
العمر	أقل من 35 سنة	5	8%
	من 35 - 40 سنة	15	25%
	من 40 - 45 سنة	9	15%
الجنس	من 45 - فأكثر	31	52%
	ذكر	40	67%
التحصيل الدراسي	أنثى	20	33%
	ماجستير	7	12%
	بكالوريوس	47	78%
	دبلوم عالي	2	3%
	دبلوم	3	5%
سنوات الخدمة الوظيفية	إعدادية	1	2%
	من 20 فأكثر	28	47%
	من 15 - 20 سنة	10	17%
	من 10 - 15 سنة	10	17%
	من 5 - 10 سنوات	12	18%