

دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل

يوسف عبد بحر

الجامعة الإسلامية

محمد وليد شمعة

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، من خلال دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من خدمات المركز والمشاركين في (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، والبالغ عددهم (4423) مستفيد، وتم استخدام طريقة العينة العشوائية حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (400) استبانة على مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة (356) استبانة بنسبة (89%)، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وكذلك برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات وللإجابة عن تساؤلات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين من حيث (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، بالإضافة لوجود أثر للإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وقد بينت نتائج الدراسة أن خدمات الإرشاد الوظيفي المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي (البرامج التدريبية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، أما ورش العمل الإرشادية فقد تبين أن تأثيرها ضعيف.

وفي ضوء تلك النتائج خلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها ضرورة تطوير مركز الإرشاد الوظيفي للخدمات المقدمة للخريجين بما يراعي الاحتياجات الفعلية لهم، ويساهم في رفع كفاءتهم وتعزيز فرص منافستهم في سوق العمل، وخاصة البرامج التدريبية بمجال المهارات الحاسوبية ومهارات اللغة الإنجليزية، وورش العمل الإرشادية المختصة بمجال رسم المسار المهني للخريجين.

الكلمات المفتاحية: دمج الخريجين، الإرشاد الوظيفي، سوق العمل

Abstract

This study aimed at identifying the role of career counseling in the integration of Palestinian university graduates in the labor market. The Job Advisory Center at University College of Applied Sciences in Gaza has been taken as a case study. The study population included the beneficiaries of the services offered by the Center, and participants in its training programs, counseling workshops, recruitment days, and graduation projects exhibits. Those were 4423

participants. The study used the random sample method. The number of questionnaires distributed was 400 questionnaire forms. The number of questionnaires retrieved was 356, with a return rate of 89%. The study adopted the descriptive analytical approach, and the questionnaire as a tool. The study used SPSS program for statistical data analysis and hypotheses testing, and to answer the questions of the study.

The results of the study showed that there is a relationship between career counseling through the services offered to graduates in terms of training programs, counseling workshops, recruitment days, and creative graduation projects exhibits, and the integration of graduates of Palestinian universities into the labor market. There is also an impact of career counseling and the integration of graduates of Palestinian universities into the labor market. Results of the study also showed that the career counseling services that influence the dependent variable of "integration of graduates of Palestinian universities in the labor market" are training programs, recruitment days and exhibitions of creative graduates' projects. The study found that there is an insignificant role of the counseling workshops in this regard.

In light of these results, the study reached a set of recommendations. Most importantly, the study recommends the development of the services offered by the Job Advisory center to take into consideration the actual needs of graduates, and contribute to raising their competency and improving their chances of competition in the labor market. Development of training programs in computer skills and English language skills and counseling workshops in the field of career track construction are more essential in this regard.

key words: Integration of graduates, career guidance, labor market

مقدمة:

تشكّل مرحلة ما بعد التخرج هاجساً مؤرقاً لمعظم الخريجين خاصة في البلدان التي لديها ندرة في فرص العمل، ولا سيما أنّ الجامعات تضحّ سنوياً آلاف الخريجين لسوق العمل تنقصهم مهارات مهنية ومعارف حول متطلبات سوق العمل لم يتم التطرّق لها خلال الدراسة الجامعية، فالخريج بحاجة للمساعدة لتقديم النصّح والمشورة التي تعينه على اتخاذ القرار الصحيح كي يصل إلى ما يصبو إليه من طموحات، ومن هنا تبين وجود حاجة ملّحة للإرشاد الوظيفي والذي يهدف لمساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي، وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني وفي ظل الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني، وخاصة الاقتصادية منها،

مثل: مشكلة البطالة المتفشية في فلسطين، فإن الإرشاد الوظيفي ما زال مهمشاً، والكوادر المؤهلة لتقديم هذه الخدمة نادرة ومقتصرة على الجهود الفردية لبعض المؤسسات. إنّ جزءاً هاماً من مشاكل البطالة في فلسطين يعود إلى قلة الدراية بأنواع المهن، واحتياجات السوق المحلي، والأسواق المجاورة له، وإلى سوء توزيع تلك المهن، ولا شك أن وجود توجيه وإرشاد وظيفي متكامل ومعهم على كافة المؤسسات التربوية والتدريبية، يؤدي إلى التخفيف من حدة هذه المشاكل، ومواجهة بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية القائمة (عمر، 2005م).

مشكلة الدراسة:

بلغ معدل البطالة بين الخريجين الشباب (20-24 سنة) 44.3% خلال الربع الأول لعام 2017م، حسب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الصادر في شهر مايو 2017م. فقد ساهم الحصار المفروض على قطاع غزة في زيادة معاناة الخريجين في البحث عن فرصة عمل، وذلك نتيجة للوضع الاقتصادي المتردي وعدم استيعاب القطاع الخاص لمزيد من الخريجين وتوقف القطاع العام عن التوظيف نتيجة للظروف الراهنة التي يمر بها؛ وعليه فقد أصبح من الضروري وضع حلول لمشكلة بطالة الخريجين قبل تفاقمها أكثر وعدم القدرة على السيطرة عليها. ومن خلال فترة عمل أحد الباحثين مديراً لمركز الإرشاد الوظيفي في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لمدة عامين 2014م-2016م، لاحظ وجود فجوة كبيرة بين مهارات الخريجين وبين متطلبات سوق العمل، بحيث يوجد عدد كبير من الخريجين بمعدلات مرتفعة ليس لديهم القدرة على تقديم وتسويق قدراتهم ومؤهلاتهم لدى الجهات المشغلة، ولاحظ كذلك الإقبال الجيد على الالتحاق بالخدمات التي يقدمها المركز من قبل الخريجين، مما دفع الباحثين لدراسة دور مركز الإرشاد الوظيفي في دمج هذه الفئة في سوق العمل.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول تحديد الدور الذي يلعبه مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية كأحد المراكز المختصة بتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي في فلسطين وقطاع غزة تحديداً، ومدى مساهمة هذه الخدمات في تأهيل وتطوير قدرات خريجي الجامعات الفلسطينية للاندماج في سوق العمل، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة: خدمات الإرشاد الوظيفي: (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية).

• المتغير التابع: دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
 2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
 3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
 4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لخدمات الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
- أهداف الدراسة:

1. التعرف على دور البرامج التدريبية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
2. التعرف على دور ورش العمل الإرشادية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
3. التعرف على دور أيام التوظيف في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
4. التعرف على دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
5. دراسة حالة واقعية لمركز يقدم خدمات الإرشاد الوظيفي لمختلف خريجي الجامعات من مختلف التخصصات في قطاع غزة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

1. تتبّع أهمية الدراسة في تناولها لمجال الإرشاد الوظيفي لما له من أهمية في توجيه الطلبة أكاديمياً ومهنياً منعاً للفاقد التعليمي والهدر الوظيفي بحيث يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يساعد في تنمية رأس المال البشري الذي يقود إلى تنمية المجتمع وارتقائه.
2. يعد الإرشاد الوظيفي من أهم الوسائل التي تزيد من فهم شخصية طلبة الجامعات وحاجاتهم إلى الخدمات المتنوعة؛ والتي لها ارتباط بحياتهم سواء كان ذلك في الجامعات الحكومية أو الأهلية.
3. تعد الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع الإرشاد الوظيفي وعلاقته بدمج الخريجين في سوق العمل، وعدم وجود دراسات سابقة عربية ومحلية يجعل هذه الدراسة وافداً جديداً في هذا المجال يمكن اعتبارها مرجعاً أساسياً لمن أراد التوسع فيه مستقبلاً.

الأهمية التطبيقية:

- إن نتائج هذه الدراسة قد تخدم العديد من مؤسسات التعليم العالي (الجامعات الحكومية والأهلية) المعنية بتقديم خدمات للخريجين، عن طريق تطوير برامج تساعد في عملية الإرشاد الوظيفي في الالتحاق بالتخصصات التي تحقق فائدة للفرد والمجتمع، وذلك وفق مفاهيم التوجيه والإرشاد الوظيفي.
- الإسهام الأكاديمي والمنسجم مع برنامج ماجستير إدارة الأعمال في كلية التجارة تحديداً والجامعة الإسلامية عموماً.
- اعتماد نتائج الدراسة كمرجع للمؤسسات الدولية المعنية بتقديم مشاريع تأهيل وتشغيل للخريجين في قطاع غزة للمساهمة في تقليل نسبة البطالة في قطاع غزة.
- الحصول على نتائج واقعية عبر استطلاع آراء الخريجين المستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي وأثر تلك الخدمات عليهم، بهدف تطوير عمل المركز وجودة الخدمات التي يقدمها.

حدود الدراسة:

- الحد المكاني: تمت الدراسة على مركز الارشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية بغزة.
- الحد الزمني: تمت الدراسة من الفترة 2016/12 إلى 2017/4.
- الحد البشري: الخريجون المستفيدون من برامج مركز الارشاد الوظيفي.
- الحد الموضوعي: التعرف على دور مركز الارشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

ثانياً- الإطار النظري للدراسة

تعريف الإرشاد الوظيفي

توجد تعاريف ومفاهيم ومصطلحات عديدة للإرشاد الوظيفي في جميع أنحاء العالم، تأتي في الغالب الأعم بسبب الاختلافات الثقافية واللغوية، وهذا يؤثر حتى على استخدام الكلمات فغالباً ما يتم استبدال

كلمة إرشاد (Counseling) بكلمة توجيه (Guidance) كما هو الحال في التوجيه المهني على سبيل المثال في المملكة المتحدة حيث يشير إلى تقديم المشورة المهنية أو التوجيه. ونظرا للاستخدام الواسع لمصطلحي التوجيه المهني أو الإرشاد المهني بين صانعي السياسات والأكاديميين والممارسين في جميع أنحاء العالم، فإن الإشارات إلى التوجيه المهني والإرشاد المهني أصبحت شائعة كذلك ويمكن استخدامها بنفس المعنى (Schlersmann et al, 2012).

ويُعرّف كلاً من عبد الهادي والعزة (2014م) الإرشاد الوظيفي بأنه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة، والفرد عندما يتكيف مع العمل إنما يتقبل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل بالذات وبذلك يتحقق له الرضا والسعادة وتتحقق الفائدة للمجتمع.

ويعرفه الدايري (2005م) بأنه عملية مساعدة الأفراد لتزويدهم بالمعلومات والبيانات التي تساعدهم وتهيئ لهم فرص النجاح على الصعيد المهني مما يساعدهم على التوافق المهني، والوصول لأعلى مستوى من التوافق النفسي.

إذن يتضح من التعريفات السابقة أن الإرشاد الوظيفي هو العملية التي يتم من خلالها مساعدة الفرد على فهم: قدراته، وميوله، وإمكاناته التي تمكنه من اختيار مهنة المستقبل من أجل تحقيق التوافق والرضا والسعادة مع ذاته ومع الآخرين.

متطلبات وشروط الإرشاد الوظيفي:

ومن متطلبات وشروط الإرشاد الوظيفي نذكر ما يلي: (قيسومة، 2005م)

- توافر بيانات وتنبؤات موثوق بها وشاملة وتفصيلية عن المهن المطلوبة في سوق العمل، وعن التطورات المحتملة لتفادي التوجيه نحو المهن والأعمال التي يتناقص الطلب عليها.
- توافر المعلومات الدقيقة حول مضمون ومتطلبات الأداء في المهن المختلفة، وعن مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب التي تساعد في اكتساب المهارات المطلوبة.
- تمتع أخصائي الإرشاد الوظيفي بالمهارات والكفاءات اللازمة لاكتشاف وتحليل القدرات والاهتمامات المهنية لطالب العمل، مع الإلمام بالمعلومات والبيانات الوافية والدقيقة عن كيفية اقتحام مجالات العمل للحساب الخاص، وتشجيع العمل الحر.
- توعية المهتمين باقتحام سوق العمل الحر للالتحاق بالمؤسسات والبرامج التدريبية.
- متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتدريب من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى مما

• يساعد في الحد من خرجي تخصصات ومهن معينة أو زيادة الاستيعاب في مهن أخرى، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة في تعديل وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية.

• دراسة وتحليل احتياجات ومتطلبات سوق العمل الخارجي، بالتعاون مع البعثات الدبلوماسية.

متطلبات المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

من الطبيعي أن يكون هناك علاقة كبيرة بين كل من التعليم وسوق العمل وما يتطلبه من كافة التخصصات في مجالات العمل المختلفة، وكما هو معروف بأن فقدان التلاؤم بين طبيعة مخرجات مؤسسات التعليم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، ينتج عنه بقاء أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفراغ مما ينتج عنه إفراز إشكالات ذات تأثيرات ومشاكل شديدة الخطورة على البنية الاجتماعية.

وقد حدد (العبيدي، 2011م، 365) متطلبات المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بما يلي:

1. تركيز الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على بحوث احتمالات التغير وتوقعاته، مثل تغير السكان، والأوضاع الاقتصادية، والتغيرات المجتمعية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية وأخذ ذلك في الحسبان.
2. تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية الى بناء اقتصاد قائم على المعرفة.
3. العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد اطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.
4. التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية إلكترونياً، تحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستوى الإقليمي والعالمي.
5. الاستثمار في البحث العلمي، عبر منح وجوائز ومزايا مادية ومعنوية.
6. العمل على نشر استخدام الحاسوب والانترنت، والمشاركة في تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسسات التعليم العالي.
7. الالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي لها، وإيجاد الحلول لها، والتنبؤ بآثارها والانعكاسات الناتجة عنها.
8. مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم في الإبداع الابتكار

وتقوية ثقتهم بأنفسهم وإعدادهم للعمل المنتج.

9. تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.
 10. مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.
 11. التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كونه وظيفة رئيسية لمؤسسات التعلم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة.
 12. وضع رؤية واضحة لدور المرأة في التنمية وعلاقتها بفرص التحاقها بالتعليم العالي ومخرجاته. تنفيذ عملية تقييم دورية للتأكد بأن: الأسس التي وضعت على أساسها: الأهداف، الاستراتيجيات، والبرامج مازالت تتواءم ومتطلبات التنمية والعمل على تحسين الأداء.
- من هنا يظل ربط مخرجات التعليم بسوق العمل في فلسطين أمراً ليس باليسير، فأصبح العثور على فرص عمل في سوق العمل المحلي المحدود لخريجي الجامعات المؤهلين في تخصصات غير مطلوبة أمراً صعباً، وارتفعت معدلات البطالة بشكل متزايد بينهم، في الوقت الذي بقي الطلب على الالتحاق في الجامعات مرتفعاً.
- مركز الإرشاد الوظيفي:**
- تعريف بالمركز:**
- يعدّ مركز الإرشاد الوظيفي وحدة خدماتية مجتمعية تتبع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وتقدم خدماتها لجميع خريجي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تأسس المركز خلال شهر مارس 2013م، وجاء المركز لتلبية حاجة ماسة لسوق العمل والخريجين والمجتمع، حيث يسعى لتقديم خدمات متنوعة بهدف صقل وتنمية مهارات الخريجين لمساعدتهم في الانخراط بسوق العمل، وإيجاد حلقة وصل قوية بين مختلف الأطراف الأساسية في عملية التوظيف، بالإضافة إلى تزويد الخريجين والباحثين عن عمل بمعلومات حول فرص العمل المتوفرة لتعزيز سبل حصولهم على فرص عمل (الخطة الاستراتيجية للمركز، 2015م).

خدمات مركز الإرشاد الوظيفي: (التقرير المرحلي للمركز، 2016م)

• **البرامج التدريبية:** ويقصد بها الأنشطة التدريبية التي يتم تصميمها وتقديمها بهدف تحسين وتطوير أي مجال من المجالات الحياتية المختلفة، والتي تركز على إكساب المتدربين للمهارات وتعميق معرفتهم بها، بغرض رفع درجة كفاءتهم بمجال معين.

وقام المركز بعقد مجموعة من البرامج التدريبية تستهدف طلبة وخريجي الجامعات في مجالات مختلفة مثل: مهارات كتابة السيرة الذاتية، الاستعداد لمقابلة العمل، ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، مهارات المحادثة باللغة الإنجليزية، تطوير المحتوى الإلكتروني للخريجين، هدفت الدورات التدريبية إلى تقليل الفجوة بين الخريجين وسوق العمل حيث ركزت الدورات التدريبية على المهارات التطبيقية والعملية. وقد استفاد من هذه الدورات التدريبية أكثر من (1350) خريجاً وخريجة من مختلف جامعات قطاع غزة بحضور مدربين ذوي كفاءة عالية وخبرات طويلة في مجال التدريب التطبيقي والعملية، حيث تم استخدام منهجيات وطرق مميزة للتدريب تركزت في التطبيقات العملية والمحاكاة مما يعزز المهارات التخصصية لدى المشاركين.

ورش العمل الإرشادية: وهي وسيلة يعتمد عليها في تبادل الخبرة والمعرفة حيث يجتمع مجموعة من الخبراء بمجال ما مع مجموعة أخرى من الأشخاص المبتدئين أو المهتمين بنفس المجال، والذين يسعون لتطوير أنفسهم، وخلال اجتماعهم يتم طرح مجموعة من الأسئلة، ويقومون بأداء تدريبات معينة، وهنا تبدأ عملية تبادل الآراء والخبرات فيما بينهم وذلك من أجل الوصول إلى نتائج فعالة تعود بالنفع على الجميع.

وقام المركز بعقد العديد من ورش العمل والندوات بمشاركة أكثر من (2450) خريج وخريجة من مختلف الجامعات في قطاع غزة، وبحضور خبراء واستشاريين في العديد من الموضوعات وممثلي مؤسسات المجتمع المدني، تم طرح الموضوعات المختلفة التي تهتم الخريجين وتساعدهم في تحديد مسارهم المهني بشكل صحيح وفق ما يمتلكون من مهارات وخبرات، وتشمل: مهارات العمل الحر، جلب التمويل للمشاريع الصغيرة، الحصول على المنح الدراسية، التخطيط للمسار المهني، ريادة الأعمال، كيفية اختيار التخصص الجامعي، المهارات الحياتية، مهارات ومفاهيم إدارية باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الخرائط الذهنية في الدراسة للاختبارات، مهارات المقابلة الشخصية، مهارات العمل عبر الانترنت، التجارة الالكترونية عبر الانترنت، كيفية اختيار التخصص الجامعي لطلبة الثانوية العامة.

• **أيام التوظيف:** هو حدث يتم من خلاله إعطاء الخريجين من جميع التخصصات فرصة الاجتماع بأصحاب الشركات التي لديها وظائف شاغرة، وذلك عبر عقد مقابلات عمل شخصية مع الخريجين

المسجلين في يوم التوظيف، بهدف توفير فرص عمل مؤقتة أو دائمة لهم في تلك الشركات والمؤسسات، وقام المركز بعقد العديد من أيام التوظيف بشكل سنوي.

• إقامة معارض لمشاريع الخريجين: وهي فعالية ضخمة تتيح للخريجين وأصحاب المشاريع الريادية فرصة عرض وتسويق أفكارهم ومشاريعهم الإبداعية أمام المستثمرين بهدف التشبيك والحصول على تمويل لتحويل هذه المشاريع إلى شركات ناشئة، وقام المركز بعقد فعاليات:

• الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا PALFIT:

والذي يعتبر من أكبر فعاليات الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والتي تمت من خلال مركز الإرشاد الوظيفي بمشاركة أكثر من (10) جامعات وحاضنة أعمال في قطاع غزة بواقع (69) مشروع ريادي وإبداعي بحضور أكثر من (1,500) زائر، وكان من ضمن فعاليات الملتقى مجموعة من ورش العمل المتخصصة التي شارك فيها عددٌ من المختصين في عدة مجالات.

وقد حقق الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا نجاحاً كبيراً تمثل في: التشبيك بين عدد من الخريجين مع المستثمرين، وأخذ ملاحظاتهم لتطوير أعمالهم؛ لتكون أكثر منافسة في السوق المحلي والدولي.

معرض المشاريع الريادية:

والذي يعتبر من المعارض الأولى من نوعها الذي جمع خريج الثانوية العامة والخريج الجامعي، ويهدف المعرض لعرض مشاريع التخرج للخريجين، وتوفير نقطة التقاء واحدة لخريجي الثانوية العامة لتحديد ميولهم وتخصصاتهم بناءً على مخرجات خريجي الجامعات. بالإضافة إلى تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاع الخاص، حيث تم دعوة الجامعات والكليات والمؤسسات العامة والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني بمشاركة ما يقارب (44) مشروع تخرج من (8) جامعات مختلفة، حيث وصل عدد المشاركين والزوار للمعرض (770).

ثالثاً- الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. دراسة (الكرد، 2017م) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين، وأثره على فاعلية البرامج المقدمة لهم حسب وجهة نظرهم، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين وحدات الخريجين لكلٍ من الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ولتحقيق أهداف الدراسة

قام الباحثان بجمع البيانات باستخدام الاستبانة، ولإجراء الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من خريجي الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لآخر ثلاث أعوام جامعية والبالغ عددهم (31,269) خريج وخريجة، وباستخدام العينة العشوائية الطبقية تم توزيع (450) استبانة، ومن أهم نتائج الدراسة وجود دور للجامعات في تأهيل الخريجين وصقل شخصياتهم، من خلال البرامج المختلفة المقدمة لهم عبر وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر وتوفير المختبرات والأجهزة الخاصة بذلك، ووجود مختصين في خدمة الخريجين وخاصة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ثم جامعة النجاح الوطنية، وأخيراً الجامعة الإسلامية بغزة، بينما تبين وجود فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، وصعوبة الحصول على فرص عمل بعد التخرج. وأوصت الدراسة وحدات الخريجين بالجامعات المستهدفة بالعمل على تطوير مهارات الخريجين في عدة مجالات ومتابعتهم بشكل أفضل من خلال تقديم البرامج التدريبية التأهيلية، والسعي لابتعاث الخريجين لرحلات علمية وثقافية، والعمل على توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، وجلب التمويل اللازم لبرامج الخريجين.

2. دراسة (أبو جبل، 2016م) بعنوان: "أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين: دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال - قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة لقياس أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، وتمثل مجتمع الدراسة بالخريجين المتدربين في كافة برامج شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية "جوال" في قطاع غزة وهي (3) برامج، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل باستخدام أداة الاستبانة التي وزعت لجميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (160) متدرباً. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وأبعادها والتدريب الإشرافي (برامج التشغيل) وأبعاده، وبين الصفات الشخصية وأبعادها ومهارات التوظيف لدى الخريجين الملتحقين في برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال، وأشارت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذي دلالة إحصائية للصفات الشخصية على مهارات التوظيف. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة أن يتمتع المتدربون بصفات شخصية تساعدهم في عملية التعلم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وأهمية دعم الإدارة العليا لعملية التدريب الإشرافي وذلك لتطوير أداء العاملين وتحسينه بشكل فعال مما يحقق الاندماج الوظيفي، وأن تشمل البرامج التدريبية على المهارات والمعارف التطبيقية، وعلى آخر التحديثات المطورة في مجال التدريب ذي العلاقة، كذلك التركيز

على تنمية المهارات التقنية والشخصية لدى المتدربين من خلال الابتكار والتطوير في العمل، والقدرة على تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات، والاتصال والتواصل، والتفاوض، والاقناع بشكل فعال.

3. دراسة (كردية، 2015م) بعنوان: أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة - قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" الممول من الوكالة الدنماركية للتنمية DANIDA، وتنفيذ مؤسسة أوكسفام. واتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، مستخدمين أداة الاستبانة لجمع بيانات المبحوثين، حيث تم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة المكون من الخريجين المستفيدين من المشروع من خريجي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد بلغ عددهم (350) خريجاً وخريجة.

واستنتجت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة البرامج التدريبية لاحتياجات الخريجين وأن يتم تصميمها بناء على حاجة ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص، إلى جانب الاهتمام بالبرامج الخاصة بتطوير المهارات الشخصية للخريجين بما فيها اللغة الإنجليزية. بالإضافة إلى ضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل والتحصير لأيام التوظيف لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وتقديم أنشطة مترابطة ومتكاملة من أهمها: برامج التدريب على رأس العمل، للمساهمة في منح الخريجين قدرات تنافسية عالية في سوق العمل.

4. دراسة (سمالي، 2015م) بعنوان: "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"

تندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الاجتماعية الاستكشافية التي تهدف إلى رصد واقع وتشخيص ظاهرة برامج التشغيل والإدماج المهني في الجزائر باعتبارها أحد أهم محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وهو ما يؤهلها لأن تكون مجالاً حيوياً وملائماً يساعد على فهم واقع تطبيق هذه البرامج بكل أبعادها، وتدقيقاً برامج التشغيل الموجهة للإدماج المهني لخريجي التعليم العالي، وقد خلصت الدراسة إلى انعدام خدمتي المرافقة والمتابعة، وإن وجدت فإنها لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية

التشغيل الوطنية وقد أظهرت النتائج أن العمل في إطار هذا الجهاز ساهم إيجاباً في تطورهم الشخصي والمهني كما مكّنهم من تحسين طرقهم في البحث عن العمل بالرغم من الصعوبات التي تواجههم في هذه المؤسسات، وقد أوصت الدراسة بالتخطيط السليم في تطوير العمل المهني من خلال زيادة فرص التأهيل والتطوير بما يواكب العمل، وادخال منظومات جديدة لبرامج التشغيل.

5. دراسة (خميس، 2012م) بعنوان: "أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب في الجامعات الأردنية من قبل المنظمات غير الحكومية في تمكين الخريجين من ناحية المهارات والمعارف؛ بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي واشتمل مجتمع الدراسة على جميع الطلبة الذين التحقوا بدورات مؤسسة إنجاز خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2010/2009 وعددهم (2832) طالب وتم اختيار العينة العنقودية كطريقة لاختيار عينة الدراسة، كما تم حصر اثنتي عشرة محافظة، واختيار محافظتين هما: عمان والبلقاء بمجموع (1124) طالب. تم اختيار عينة عشوائية بنسبة 17% من مجموع الخريجين البالغ عددهم (190) خريجاً وخريجة من الجامعات الأردنية في محافظتي عمان والبلقاء، وتوزيع الاستبانة عليهم لجمع بيانات الدراسة.

وجاءت نتائج الدراسة لتبين أن الدورات التي يلتحق بها الطلبة تساعدهم في الحصول على فرصة عمل من وجهة نظرهم من خلال ذكرها في السيرة الذاتية ضمن إنجازاتهم ودراساتهم، بالإضافة إلى أنها تساعدهم من خلال المعارف والمهارات التي اكتسبوها خلال الدورة، وأن أكثر الدورات التي تلقى اهتماماً هي التي تتعلق بالقيادة ومهارات القائد الناجح، وجاءت اتجاهات الخريجين نحو برامج إنجاز إيجابية بنسبة عالية (77.4%)، وخاصة فيما يتعلق بكونها دورات إنجاز يغلب عليها طابع الحوار والنقاش، وفيما يتعلق بالمهارات المكتسبة فتراوحت ما بين تصنيف متوسط إلى عالية (77%)، وهذا يدل على التركيز في الدورات على جانب اكتساب مهارات عملية يستطيع الطالب أن يعكسها في حياته العملية. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أثر برامج "مؤسسة إنجاز" على الطلاب الخريجين من الجامعات الذين التحقوا بسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مساعدة دورات "إنجاز" في الحصول على عمل، وحضور الدورات أثناء المرحلة الدراسية.

6. دراسة (أحمد، 2010م) بعنوان: بنية مقترحة للتوجيه المهني في مصر كآلية لتهيئة الشباب لسوق العمل.

تسعى هذه الدراسة إلى عرض الأسس النظرية للتوجيه المهني لتهيئة الشباب لسوق العمل أثناء مراحل إعدادهم كقوى عاملة، من حيث: نشأة التوجيه المهني، وأهدافه، وأهميته، وأهم المعلومات التي تقوم عليها برامج التوجيه المهني بمؤسسات التعليم والتدريب، وأسس اختيار المرشدين وكفاياتهم المطلوبة، وأساليب تنفيذ برامجهم في بعض البلدان النامية والمتقدمة. هذا بالإضافة إلى إلقاء الضوء على أهم الجهود المبذولة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني لتهيئة الشباب المصري لسوق العمل في مراحل إعدادهم كقوى عاملة من خلال تحليل واقع منظومة التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية، ومراكز التدريب المهني في مصر، لتعرف أهم عوامل البيئة الداخلية (جوانب القوة والضعف)، وعوامل البيئة الخارجية التي تؤثر فيها، بالإضافة إلى إبراز أهم المستجدات والمشروعات التي تقدمها الدولة بهدف الحد من بطالة الشباب مثل مشروع بناء مستويات مهارة قومية، وإنشاء المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، وغيرها. وقد تمّ التوصل إلى تصميم بنية مقترحة لتهيئة الشباب المصري لسوق العمل باستحداث منظومة للتوجيه المهني، مع توضيح تشكيل هذه المنظومة وأهم أهدافها واختصاصاتها ومجالات عملها.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Al-mamun, 2012) بعنوان: "تدريس المهارات الناعمة للطلبة المهنيين: مهارات قيمة للجاهزية للعمل"

Soft skills education for the vocational graduate: value as work readiness skills

هدفت الدراسة إلى توضيح دور المهارات الناعمة بالنسبة لأرباب العمل المعاصرين الذي يسعون لاستقطاب وتوظيف الخريجين، لكن معظم الخريجين لا يرتقون للمعايير المطلوبة، وذلك بسبب وجود فجوات بين المهارات التي يطالب بها أصحاب العمل وما تقدمه المؤسسات التعليمية. وأوضحت الدراسة أنه يمكن لأنظمة التعليم والتدريب أن تقوم بدمج المهارات الناعمة بشكل فعال في المناهج الدراسية. علاوة على ذلك، أن المناهج المستندة إلى المهارات الناعمة والتي تروج لجوهر الكفاءة العامة يجب أن تشمل تطوير المهارات الناعمة ولكن ذلك ليس بالأمر السهل الذي يمكن تحقيقه خلال وقت قصير، لكن يمكن توظيف تلك المهارات كأفضل حل لتثقيف الطلاب الذين يمتلكون مهارات أساسية للعمل. وخلصت الدراسة إلى أن متطلبات العصر تتطلب من أنظمة التعليم والتدريب أن تركز على اندماج موظفين يمتلكون إدارة ذاتية، وتمكنهم من الانخراط في أماكن العمل الحديثة بكل مرونة وقابلية للتعلم مدى

الحياة. وكذلك خلصت هذه الدراسة إلى أن الطلاب الذين يمتلكون المهارات الناعمة مثل الموقف الإيجابي، والتواصل الفعال، وحل المشكلات يمتلكون فرص أفضل أكثر بكثير في البقاء في وظائفهم بالمقارنة مع الطلاب الذين يفتقرون إلى هذه المهارات.

وقد أوصت الدراسة أنه يجب على المؤسسات التعليمية أن تطور تجربة تعليم عملية من أجل تمكين توظيف الخريجين، حيث يجب أن تكون المهارات الناعمة جزءاً لا يتجزأ من المناهج الدراسية، إن هذه المهارات يمكنها أن تساعد في بناء عقلية صحية للشباب العاملين من أجل تحقيق عدالة اجتماعية في المجتمع.

2. دراسة (Corominas & others 2010) بعنوان: "المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق عمل الخريج".

The Matching Between University Education and Graduate Labor Market Outcomes

هدفت الدراسة إلى التعرف على نتائج التوظيف لدى الخريجين في سوق العمل، والتعرف على طبيعة التعليم الجامعي والمناهج الدراسية والأنظمة المعمول بها داخل الجامعة في كاتالونيا وأثرها على عمل الخريجين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت الدراسة على خريجي أفواج السنوات (1997 حتى 2004) واستخدام أداة الدراسة (المقابلة) وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن هناك فجوة بين المستوى التعليمي المكتسب والحصول على فرص عمل، والعمل على تطوير التعليم على أساس استقطاب الكفاءات، وقد أوصت الدراسة بتحسين عملية التعليم في الجامعة وتوفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين لدى الباحثين عن العمل، وزيادة الكفاءة لدى المؤسسات الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر على حصول الخريجين على فرص عمل.

3. دراسة (ماسدوناتي وآخرون، 2009م) بعنوان: فعالية الإرشاد الوظيفي وتأثيره على تحالف العمل.

Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الاندماج في العمل على تحقيق الرضا وصعوبات اتخاذ القرار المهني في مشاركة المسترشدين في الإرشاد المهني في سويسرا. كما قارنت الدراسة المسترشدين مهنياً مع مجموعة من الطلاب الذين لم يبحثوا عن الاسترشاد. وقد قامت هذه الدراسة باستكشاف الفاعلية الشاملة للإرشاد المهني المباشر وجها لوجه وعلاجاته باستخدام تصميم قبلي/ بعدي، فكل الأفراد الذين يحتاجون تدخلات علاجية من الإرشاد المهني تم تقسيمهم كمجموعة علاجية بينما تكونت مجموعة المقارنة من الأفراد الذي لم يبحثوا عن الإرشاد المهني بشكل نشط خلال فترة الاختبار. وقد تكونت المجموعة التجريبية (العلاجية)

من 89 من الطلاب السويسريين المسجلين في طلب خدمات الإرشاد المهني على أساس تطوعي، أو بناء على نصائح من الآخرين (الأسرة أو المدرسة - المعلم أو الأخصائي النفسي في المدرسة)، وقد شارك في هذه الدراسة المسترشدين الذين تقدموا لطلب الإرشاد المهني من قسم الخدمات الإرشادية المهنية أثناء فترة الاختبار (٢٠٠٤ بين أكتوبر ونوفمبر 2006) والذين زادت أعمارهم عن سن ١٧.

وقد أظهرت النتائج أن الاندماج في العمل ارتبط إيجاباً بتحقيق رضا المسترشدين عن التدخلات العلاجية ومع المستوى الكلي والنهائي بالكفاية والرضا عن حياتهم. وكما ارتبط الاندماج في العمل سلباً مع المستويات الكلية والنهائية لصعوبات القرار المهني. وتناقضت صعوبات القرار المهني للمسترشدين بشكل ملحوظ كما أن تحقيق الكفاية والرضا عن الحياة تزايد لدى هؤلاء خلال فترة العلاج. وهذه النتائج تشير إلى أن الاندماج في العمل يمثل متغيراً هاماً لتحقيق فهم أفضل لآليات التدخلات العلاجية المهنية. وإن الإرشاد المهني المباشر وجهاً لوجه له فاعلية فيما يتعلق بتحقيق الرضا والكفاية لدى المسترشدين طوال حياتهم.

4. دراسة (بورتر، 2007م) بعنوان: تأثير عناصر الإرشاد الوظيفي على توسيع الخيارات الوظيفية للمرأة.

The effect of critical career counseling ingredients on the expansion of women's career choices

التي هدفت إلى متابعة نتائج دراسات بروان ورايان كران Brown & Ryan Krane عن المكونات الهامة التي تسهم في تحقيق نتائج في الإرشاد المهني من خلال اختبار قوة الخطوات والإجراءات العلاجية لثلاثة مكونات هي: (الوعي الفردي، التدريبات التحريرية، وبناء الأنشطة الداعمة) مقابل تدخلات علاجية في إطار واحد وهو الوعي الفردي وذلك للتأثير إيجابياً في جلسات الإرشاد بهدف تحقيق الرضا الشخصي، وعلاج الحيرة المهنية، والهوية المهنية ومناقشة التوقعات التي تختلف باختلاف مشاكل المشاركين في الدراسة (ومنها الحاجة إلى توسيع مجالات الخيارات المهنية، وتوسيع مجال المعلومات المهنية للمسترشدين).

وقد تكونت العينة من 168 من طلاب الجامعة الذين طُبق عليهم مقياس الاهتمامات القوية المجردة ((Strong Interest Inventory (SII) من خلال مركز الإرشاد المهني في جامعة كاليفورنيا. وقد حضر أفراد العينة محاضرة لتفسير فقرات (SII) مقياس وتم تكليفهم باستكمال: (أ) وثيقة تجريبية مكتوبة، تتبعها سلسلة إجراءات الامتحانات البعيدة أو (ب) مجموعة من الإحصاءات المشتملة في إجراءات

الاختبار البعدي.

وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين الظروف العلاجية في مجال الهوية المهنية أو في عدد الوظائف والمهن محل الاهتمام إلا أنه كان هناك دعم جزئي لفاعلية العلاجات. كما أظهرت النتائج أيضاً أن الأفراد الذين بحثوا عن توكيد الخيار المهني تناولوا عدداً قليلاً من المهن المناسبة، وانخفضت لديهم معدلات الحيرة المهنية بينما ارتفعت لديهم مستويات الهوية المهنية أكثر من الذين طلبوا توسيع مجال الخيارات المهنية.

5. دراسة (Guner, Aydin & Skovholt, 2003) بعنوان: "الحاجات الإرشادية وتقييم الخدمات الإرشادية لطلبة جامعة الشرق الأوسط في تركيا".

Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey

شملت عينة مقدارها 599 طالباً وطالبة بجامعة الشرق الأوسط التقنية بتركيا، وهدفت إلى تحديد حاجات هؤلاء الطلبة للخدمات الإرشادية في بعض المجالات، كالمجال الاجتماعي والصحي والأكاديمي والأسري والمهني، وقد جاءت الحاجة إلى الإرشاد المهني في مركز متقدم من حيث الترتيب بين هذه الحاجات، حيث عبر أفراد العينة عن حاجاتهم للمساعدة في تنظيم الوقت ورسم أهداف المستقبل وتحديد الاختيار المهني الملائم، هذا ولم تجد الدراسة أي تأثير لمتغيرات الجنس والعمر ونوع الكلية والمعدل الأكاديمي سواء على الحاجة إلى خدمات الإرشاد المهني، أو غير ذلك من الخدمات في المجالات المختلفة الأخرى.

رابعاً - المنهجية والإجراءات منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأن المنهج الوصفي يساعد في تخطيط وإجراء البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى تقديم تفاصيل وصفية ثرية عن الظاهرة موضع الدراسة ووصفها وصفاً دقيقاً من أجل استقصاء مظاهره أو علاقاتها المختلفة، بل يتعدى ذلك إلى التحليل الموضوعي والتفسير الدقيق لتلك المعلومات في محاولة للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير هذا الواقع الذي ندرسه (Kothari, 2009, Jonker & Pennink, 2010).

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحثان، وبناءً على مشكلة الدراسة

وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل بالمستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي والمشاركين في: (البرامج التدريبية ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) والبالغ عددهم (4423) مستفيداً وفيما يلي جدول (1) يوضح مجتمع الدراسة.

جدول (1)

يوضح مجتمع الدراسة

م	النشاط	عدد المستفيدين
1	البرامج التدريبية	1350
2	ورش العمل الإرشادية	2450
3	الشركات المشاركة في يوم التوظيف 2014	46
4	الخريجون المشاركون في يوم التوظيف 2014	300
5	الشركات المشاركة في يوم التوظيف 2015	14
6	الخريجون المشاركون في يوم التوظيف 2015	150
7	المشاريع المشاركة في (الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا PALFIT)	69
8	المشاريع المشاركة في معرض المشاريع الريادية	44
	العدد الكلي	4423

المصدر: (أبو حصيرة: مدير مركز الإرشاد الوظيفي، مقابلة شخصية، 31 ديسمبر 2016م)

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية

تكوّنت عينة الدراسة الاستطلاعية من 31 مستفيداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم ادخالهم في التحليل الاحصائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

العينة الأصلية "الفعلية":

قام الباحثان باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع 400 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 356 استبانة بنسبة 89%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية (Moore,2003):

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث: Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة N = 4423، فإن حجم العينة المُعدّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

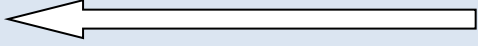
$$n_{\text{المُعدّل}} = \frac{384 \times 4423}{4423 + 384 - 1} \cong 354$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 354 على الأقل. وقد تم التوزيع عشوائياً بدون تحديد نسب.

وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (2) يوضح ذلك:

جدول (2)

درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جداً									موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحثان لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).

خامساً- تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية في جدول رقم (3)

جدول (3)

خصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

البيانات الشخصية	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	116	32.6
	أنثى	240	67.4
الفئة العمرية	أقل من 22 عام	93	26.1
	من 22 إلى أقل من 25 عام	150	42.1
	25 عام فما فوق	113	31.7
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	162	45.5
	بكالوريوس	181	50.8
	دراسات عليا	13	3.7
سنة التخرج	2013 فأقل	88	24.7
	2014	48	13.5
	2015	44	12.4
	2016	83	23.3
	2017	93	26.1
الحالة الوظيفية	لم أعمل	172	48.3
	أعمل	61	17.1
	عملت لفترة مؤقتة مسبقاً	123	34.6
	أعمل بدوام كامل	98	53.3
	أعمل بدوام جزئي	86	46.7
مكان العمل	قطاع حكومي	37	20.1
	قطاع خاص (شركة)	87	47.3
	مؤسسة غير ربحية NGO	29	15.8
	وكالة الغوث	8	4.3
سنوات العمل	أعمل لحسابي الخاص	23	12.5
	أقل من سنة واحدة	92	50.0
	من 1 - أقل من 3 سنوات	57	31.0
	3 سنوات فأكثر	35	19.0
الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي	البرامج التدريبية	278	79.9
	ورش العمل الإرشادية	102	29.3
	أيام التوظيف	49	14.1
	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية	61	17.5

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن أغلبية العينة من الإناث ويعزى ذلك لسببين أولهما أن توزيع الاستبانة كان عشوائياً بدون تحديد نسب أو قطاعات بعينها، كما أن الاستفادة من خدمات المركز كانت متاحة لجميع الخريجين والخريجات دون تمييز، وتبلغ النسبة الأكبر للخريجين الذين تتراوح أعمارهم من 20 حتى أقل من 22 عاماً وهم الخريجون حديثو التخرج ولديهم الرغبة للمشاركة في أنشطة المركز المختلفة بهدف اكتساب وتعلم معارف ومهارات

جديدة تعزز دراستهم العلمية، كما أنّ النسبة الأكبر للمشاركين كانت لمن يحملون البكالوريوس، وذلك نظراً لسعي الطلبة للحصول على وظائف والاهتمام بالتعليم الجامعي فوق المتوسط، ويعزى ارتفاع نسبة المشاركين من خريجي عام 2017 نظراً لاهتمام الخريجين حديثي التخرج للمشاركة في أنشطة مركز الإرشاد الوظيفي ورغبتهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم للانخراط في سوق العمل، كما يرجع ارتفاع نسبة الخريجين الذين لم يحصلوا على أي فرصة عمل بعد التخرج نظراً لسوء الوضع الاقتصادي المتدهور في قطاع غزة ومحدودية الفرص المتاحة وعدم قدرة السوق المحلي على استيعاب الخريجين الجدد.

ويلاحظ ارتفاع كبير بنسبة المشاركين في البرامج التدريبية وذلك نظراً لكثرة البرامج التدريبية التي قدمها المركز خلال الأعوام السابقة واستيعاب تلك البرامج لأكثر عدد من المشاركين، تليها ورش العمل الإرشادية. ثم معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، وتحل أخيراً أيام التوظيف والتي ينفذها المركز هي والمعارض بشكل سنوي، والأعداد الظاهرة في الجدول تعد أكبر من عدد العينة الأصلية وذلك نظراً لمشاركة بعض الخريجين بأكثر من نشاط للمركز.

تحليل فقرات الاستبانة

أولاً: تحليل جميع فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4).

جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات
"خدمات الإرشاد الوظيفي"

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
البرامج التدريبية.	7.69	1.59	76.93	2	كبيرة
ورش العمل الإرشادية.	7.51	1.65	75.07	4	كبيرة
أيام التوظيف.	7.68	1.68	76.81	3	كبيرة
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	7.71	1.64	77.10	1	كبيرة
خدمات الإرشاد الوظيفي	7.65	1.49	76.47		كبيرة

من جدول (4) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي يساوي (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 76.47%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من 7.65 قبل أفراد العينة على فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي بشكل عام.

ويعزى ذلك إلى أهمية الدور الذي تلعبه خدمات الإرشاد الوظيفي في دمج الخريجين في سوق

العمل، أيضاً أبرزت النتائج دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية وأهميتها في تسويق مشاريع الخريجين وأصحاب الأفكار الريادية وتشبيكهم مع المستثمرين لتوفير التمويل اللازم لدخولهم إلى سوق العمل من خلال تحويل مشاريعهم إلى شركات ناشئة. واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016) حيث احتلت برامج التشغيل (أيام التوظيف) المرتبة الثانية تتلوها مباشرة البرامج التدريبية بأثرها في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين. كما واختلفت مع نتائج دراسة (كردية، 2015) حيث احتلت أيام التوظيف المرتبة الأولى، فيما احتلت البرامج التدريبية المرتبة الثالثة بأثرها في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. وقد يعزى ذلك لاختلاف توجهات الخريجين وأولوياتهم نحو الاستفادة من خدمات الإرشاد الوظيفي وخدمات التأهيل لدخول سوق العمل.

ثانياً: تحليل فقرات مجال "دمج الخريجين في سوق العمل"

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5).

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال

"دمج الخريجين في سوق العمل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يستطيع الخريج رسم مساره المهني من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.77	2.01	77.72	5	كبيرة
2.	يمكن للخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.98	1.80	79.83	1	كبيرة
3.	يمتلك الخريج مهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.88	1.81	78.82	2	كبيرة
4.	يستطيع الخريج معرفة مقومات النجاح على المستوى المهني من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	7.69	1.81	76.88	10	كبيرة
5.	يمكن للخريج من التعرف على تقنيات البحث عن الوظيفة من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	7.71	1.87	77.08	7	كبيرة
6.	يمكن للخريج اكتشاف أهم الميول الوظيفية والقدرات المهنية له من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	7.69	1.92	76.91	9	كبيرة
7.	يمكن للخريج الإلمام بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.55	1.92	75.53	11	كبيرة
8.	يستعد الخريج لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.69	1.88	76.94	8	كبيرة

9.	يستطيع الخريج فهم احتياجات سوق العمل من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.80	1.91	78.03	4	كبيرة
10.	يمكن للخريج التسويق لمشاريع التخرج الخاص به من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.81	1.88	78.06	3	كبيرة
11.	يمكن للخريج معرفة توجهات المستثمرين والجهات المانحة من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.71	1.90	77.13	6	كبيرة
12.	يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.54	2.24	75.42	12	كبيرة
13.	جميع فقرات المجال معاً	7.74	1.52	77.37		كبيرة

من جدول (5) يمكن استخلاص ما يلي:

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "يتمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية" يساوي 7.98 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 79.83%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر " يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين " يساوي 7.54 أي أن الوزن النسبي 75.42%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " دمج الخريجين في سوق العمل " يساوي 7.74 أي أن الوزن النسبي 77.37%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزى ذلك لأهمية البرامج التدريبية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي ودورها في إكساب الخريجين للمهارات المهنية اللازمة للاندماج في سوق العمل مثل كتابة السيرة الذاتية، ومهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت وغيرها، **وتتفق هذه النتائج** مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016م) في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، ودراسة (كردية، 2015م) في إكساب الخريجين المهارات المهنية وتعريفهم بمتطلبات سوق العمل، ودراسة (خميس، 2012م) التي بينت أن البرامج التدريبية التي يلتحق بها الطلبة من خلال مؤسسة إنجاز تساعدهم في الحصول على فرصة عمل من خلال ذكرها بالسيرة الذاتية ضمن إنجازاتهم ودراساتهم، بالإضافة إلى أنها تساعدهم على اكتساب المعارف والمهارات التي تمكنهم من الاندماج في سوق العمل. بالإضافة إلى دراسة (سمايلى، 2015م) في أهمية برامج التشغيل بتطوير المهارات الشخصية والمهنية للخريجين وتمكينهم من تحسين طرق البحث عن العمل، ويعزى سبب الاتفاق إلى تشابه بيئة الدراسة.

5.5 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.874، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.762، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.773، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.818، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (6) أن معامل الارتباط يساوي 0.818، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

جدول (6)

معامل الارتباط بين دور الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.	.762	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.	.773	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.	.818	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.	.818	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل	.874	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ويعزى ذلك لأهمية برامج وخدمات الإرشاد الوظيفي المختلفة في تأهيل الخريجين وإكسابهم المهارات الشخصية والمهنية اللازمة للاندماج في سوق العمل، وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (الكرد، 2017م) بوجود علاقة بين البرامج التدريبية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية، ودراسة (أبو جبل، 2016م)، التي أوصت بضرورة الاهتمام ببرامج الخريجين التي تقدمها الجامعات بهدف ربط الخريجين بسوق العمل، والتركيز على نموذج التدريب في سوق العمل والاهتمام ببرامج التلمذة المهنية بالإضافة للعمل على تطوير برامج الإرشاد والتوجيه للطلبة المتوقع تخرجهم وتطوير برامج التوعية المجتمعية والتوعية في سوق العمل. ودراسة (أحمد، 2010م)، ودراسة (أبو جبل، 2016م)، (سمالي، 2015م).

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لخدمات الإرشاد

الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج "الانحدار الخطي المتعدد" وقد تبين ما يلي:

تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي:

$$\text{دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل} = (0.823) + ((0.230) \times (\text{البرامج التدريبية})) + ((0.283) \times (\text{أيام التوظيف})) + ((0.324) \times (\text{معارض مشاريع الخريجين الإبداعية})).$$

البرامج التدريبية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، بينما تبين ضعف تأثير متغير "ورش العمل الإرشادية". كما تبين أن معامل الارتباط يساوي (0.881)، ومعامل التحديد المعدل يساوي

(0.773)، وهذا يعني أن (77.3%) من التغير في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل (المتغير التابع) تم تفسيره

أما النسبة المتبقية لتفسير دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل وتساوي (22.7%) قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. من خلال النتائج الموضحة في جدول (7) تم استخدام طريقة "Stepwise" وقد تبين أن أهمية المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" حسب قيمة اختبار T وهي على الترتيب: (معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ومن ثم أيام التوظيف، ومن ثم البرامج التدريبية، وأخيرا من خلال العلاقة الخطية التالية:

ورش العمل الإرشادية). كما يوضح الجدول قيمة (اختبار F) المحسوبة والتي بلغت (300.594)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود أثر ذي دلالة إحصائية بين خدمات الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

جدول (7)

تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	0.823	4.007	0.000
البرامج التدريبية.	0.230	5.018	0.000
ورش العمل الإرشادية.	0.063	1.271	0.205
أيام التوظيف.	0.283	6.497	0.000
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	0.324	7.525	0.000

معامل الارتباط = 0.881

معامل التحديد المُعدّل = 0.773

قيمة الاختبار F = 300.594

القيمة الاحتمالية = 0.000

متغير البرامج التدريبية، قيمة اختبار T تساوي 5.018 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي للبرامج التدريبية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. مما يدل على أهمية البرامج التدريبية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل. وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (خميس، 2012م)، (أبو جبل، 2016م)، (الكرد، 2017م).

متغير ورش العمل الإرشادية، قيمة اختبار T تساوي 1.271 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.205 وهي أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود تأثير لورش العمل الإرشادية في دمج خريجي الجامعات

الفلسطينية في سوق العمل. وقد يعزى السبب لضعف أهمية ورش العمل الإرشادية مقارنة بالخدمات الأخرى التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي من وجهة نظر الخريجين. متغير أيام التوظيف، قيمة اختبار T تساوي 6.497، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود تأثير ايجابي لأيام التوظيف في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. مما يدل على أهمية أيام التوظيف التي ينظمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (أبو جبل، 2016م).

• متغير معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، قيمة اختبار T تساوي 7.525 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لمعارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، مما يدل على الأهمية العالية للمعارض التي ينظمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل.

ويعزى ذلك إلى اهتمام الخريجين حديثي التخرج للانضمام لبرامج الإرشاد الوظيفي بهدف تطوير مهاراتهم التنافسية وذلك رغبة منهم لتلبية متطلبات سوق العمل، هذا إلى جانب تلبية خدمات الإرشاد الوظيفي لمتطلبات سوق العمل والتي تساعد الخريجين في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. واتفقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016)، (أحمد، 2010م)، (سميلي، 2015م)، (Al-mamun, 2012)، (Corominas & others 2010) (دراسة ماسدوتاني وآخرون، 2009)، (Guner, Aydin, 2010).

سادساً- النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

مما سبق من تحليل للنتائج واختبار الفرضيات والإجابة على تساؤلات الدراسة تتلخص نتائج الدراسة في الآتي:

1. تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل: (الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في إكساب الخريجين المهارات المطلوبة لسوق العمل.
2. ضعف مساهمة البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية بتوفير فرص عمل للخريجين. تساهم ورش العمل الإرشادية بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية.
3. عدم مساهمة ورش العمل الإرشادية بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم.

4. تساعد أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة عدم مساهمة أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد.

5. تعتبر معارض مشاريع الخريجين الإبداعية حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم.

6. عدم مساهمة المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية.

7. يتمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية.

8. لا يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين.

أما بالنسبة للعلاقات بين أبعاد متغيرات الدراسة فقد كانت على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات التالية (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

بينت نتائج الدراسة أن خدمات الإرشاد الوظيفي المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي (البرامج التدريبية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، وأن ورش العمل الإرشادية تبين أن تأثيرها ضعيف، وقد تبين أن (77.30%) من التغير في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال الأبعاد الثلاثة السابقة.

أظهرت الدراسة ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها من وجهة نظر الخريجين وأثرها على دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل حسب الترتيب التالي: (معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ثم أيام التوظيف، ومن ثم البرامج التدريبية، وأخيراً ورش العمل الإرشادية). **التوصيات:**

من خلال نتائج الدراسة التي سبق ذكرها، والتي من شأنها العمل على تطوير عمل مركز الإرشاد الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة للخريجين نوصي بما يلي:

• توصيات خاصة بمركز الإرشاد الوظيفي

1. ضرورة تطوير الخدمات المقدمة للخريجين بما يراعي الاحتياجات الفعلية لهم، ويساهم في رفع كفاءتهم وتعزيز فرص منافستهم في سوق العمل، وخاصة البرامج التدريبية بمجال المهارات الحاسوبية

ومهارات اللغة الإنجليزية. إلى جانب تعزيز المهارات الحياتية والشخصية.

2. ضرورة تطوير ورش العمل الإرشادية لمساعدة الخريجين في رسم المسار المهني.
3. العمل على تنظيم معارض مشاريع الخريجين الإبداعية بشكل نصف سنوي بهدف الترويج لمشاريع الخريجين والتشبيك بين الخريجين وأصحاب العمل والجهات ذات العلاقة.
4. ضرورة البحث عن فرص تمويل جديدة بما يضمن استدامة عمل مركز الإرشاد الوظيفي لتقديم خدماته للطلبة والخريجين بشكل مستمر.
5. ضرورة أن تراعي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين وأن ويتم تصميمهما بناء على حاجتهم ومقارنتها بمتطلبات سوق العمل.
6. ضرورة التنسيق بين المؤسسات الدولية المنفذة للمشاريع الخاصة بالخريجين للخروج برؤية متكاملة لتطوير وبناء قدرات الخريجين وتأهيلهم للمنافسة في سوق العمل.
7. العمل على تسهيل وصول الخريجين إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد من خلال التنسيق الفعال بين كافة الأطراف المشاركة في أيام التوظيف.
8. ضرورة سعي المركز للتشبيك مع كافة الأطراف ذات العلاقة في تشغيل الخريجين في وضع سياسات وبرامج فعالة مثل أيام التوظيف بهدف التخفيف من حدة البطالة في قطاع غزة.

• توصيات خاصة بالخريجين:

1. ضرورة تحديث البيانات أولاً بأول من خلال موقع مركز الإرشاد الوظيفي، بالإضافة لمكاتب التشغيل والمؤسسات التي تقدم فرص عمل وخدمات إرشادية للخريجين.
2. ضرورة الالتحاق ببرامج بناء القدرات الشخصية والمهنية بهدف اكتساب مهارات جديدة بما فيها مهارات اللغة الإنجليزية والمهارات الحاسوبية التي بدورها تؤهل الخريج للحصول على وظيفة بعد التخرج.
3. ضرورة المشاركة في أنشطة وبرامج الإرشاد الوظيفي بشكل يساهم في رفع كفاءتهم ويعزز فرص منافستهم في سوق العمل.
4. الاهتمام باكتساب مهارات العمل الحر والعمل عن بعد بهدف فتح مجالات عمل مختلفة دون الحاجة للانتظار طويلاً للحصول على وظيفة بعد التخرج.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو جبل، ضياء هشام. (2016). أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين: دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
2. أحمد، رشيدة السيد. (2010م). بنية مقترحة للتوجيه المهني في مصر كآلية لتهيئة الشباب لسوق العمل. مجلة العلوم التربوية، 18(4).
3. بالحر، نور بنت بكر بن سعيد. (2012). واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية: دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الأهلية والحكومية في مدينتي مكة وجدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
4. حبيب، مجدي عبد الكريم. (2007م). آفاق جديدة للتعليم الجامعي العربي في ضوء المستجدات العالمية المعاصرة في سوق العمل.
5. خميس، أميرة. (2012). أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل: دراسة حالة مؤسسة إنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، الأردن.
6. الداهري، صالح. (2005م). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، عمان: دار وائل للنشر.
7. سمايلي، محمود. (2015م). دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، (دراسة دكتوراه غير منشورة)، الجزائر.
- عبد الهادي، جودت، والعزة، سعيد. (2014م). التوجيه المهني ونظرياته (2)، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. العبيدي، محمد. (2011م). مأزق سياسات التعليم العالي في ظل توجهات التنمية. مجلة مستقبل التربية العربية، 1(24).
9. عمر، سلوى. (2005م). دليل الموجه المهني. ط1. فلسطين: الوكالة الألمانية للتدريب المهني.
10. قيسومة، رضا. (2005م، 11-13 يوليو). مهام وتنظيم مكاتب التشغيل من خلال معايير العمل العربية والدولية. بحث مقدم إلى الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: منظمة العمل العربية: مكتب العمل العربي.

11. الكرد، محمد (2017م). دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين، دراسة مقارنة: بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
12. كردية، أحمد زكي. (2015م). أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
13. مركز الإرشاد الوظيفي. (2016) التقرير المرحلي لمشروع الانتعاش الاقتصادي. مركز الارشاد الوظيفي، (2015) الخطة الاستراتيجية للمركز.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Mamun, Abdullah. (2012). The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 2(4), 326-338.
2. Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E. (2010). The Match Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match), An Analysis of Three Graduate Cohorts in Catalonia. *Studies on Higher Education and Graduate Employment*, Girona University.
3. Güneri, O. Y., Aydın, G., & Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.
4. Jonker, J., & Pennink, B. (2010). *The essence of research methodology: A concise guide for master and PhD students in management science*. Springer Science & Business Media.
5. Kothari, C. R. (2009). *Research methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age International.
6. Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 1-21.
7. Moore, D. S., McCabe, G. P., Duckworth, W. M., & Sclove, S. L. (2003). The Practice of Business Statistics Companion Chapter 18: Bootstrap Methods and Permutation Tests.

8. Porter, S. H. (2007). *Undoing circumscription: The effect of critical career counseling ingredients on the expansion of women's career choices*. University of California, Santa Barbara.
9. Schiersmann, C., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (2012). NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals.

الملاحق

صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه " (الجرجاوي، 2010: 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 179). وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

• صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

الاتساق الداخلي لمجالات " خدمات الإرشاد الوظيفي "

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (1)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات المهنية في اكتساب المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل.	.736	*0.000
2.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل: (الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل.	.728	*0.000
3.	تعزز البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية فرص حصول الخريجين على عمل.	.712	*0.000
4.	تساهم البرامج التدريبية لمهارات اللغة الإنجليزية على زيادة فرص العمل في المؤسسات الدولية.	.750	*0.000
5.	تساعد البرامج التدريبية على جسر الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل.	.657	*0.000
6.	تزيد البرامج التدريبية في مجال المهارات الشخصية من فرصة إقناع المشغلين للحصول على وظيفة.	.605	*0.000

7.	تساعد البرامج التدريبية المتخصصة على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية.	.668	*0.000
8.	تساهم مشاركة الجهات المشغلة في تصميم البرامج التدريبية في إكساب الخريج مهارات تراعي احتياجات سوق العمل.	.698	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "ورش العمل الإرشادية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "ورش العمل الإرشادية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية.	.733	*0.000
2.	بمجال العمل الحر في مساعدة الخريجين بالاعتماد على التشغيل الذاتي.	.657	*0.000
3.	بمجال التقدم للمنح الدراسية في اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للحصول. على المنح الدراسية.	.670	*0.000
4.	بمجال ريادة الأعمال في اكتساب المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة والتفكير الإبداعي.	.877	*0.000
5.	بمجال جلب التمويل للمشاريع الصغيرة في تسهيل فرصة الحصول على عمل في المؤسسات التنموية.	.761	*0.000
6.	بمجال مهارات العمل عبر الإنترنت في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للاندماج في سوق العمل الحر (Freelancing).	.517	*0.002
7.	بمجال التسويق الإلكتروني في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للعمل في التسويق عبر الإنترنت.	.694	*0.000
8.	بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم.	.776	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "أيام التوظيف" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين.	.868	*0.000
2.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أصحاب العمل.	.856	*0.000
3.	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد.	.843	*0.000
4.	تساعد أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة.	.810	*0.000
5.	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مهنية (اجتياز المقابلة الشخصية وكتابة السيرة الذاتية).	.652	*0.000
6.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين.	.764	*0.000
7.	يعتمد نجاح أيام التوظيف على اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة وفقاً لمعايير ومواصفات مهنية.	.828	*0.000
8.	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته بما يؤهله للحصول على وظيفة.	.916	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تساهم المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية.	.814	*0.000
2.	تساهم المعارض في عرض إبداعات الخريجين لمشاريع التخرج والتسويق لها أمام الجمهور.	.828	*0.000
3.	تساهم المعارض في إبراز وتسويق مشاريع الخريجين المميزة لدى أصحاب العمل مما يساهم في توفير فرص عمل لعدد منهم.	.861	*0.000
4.	تعتبر المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم	.801	*0.000
5.	تعتبر المعارض فرصة لجلب تمويل لأصحاب المشاريع الإبداعية.	.825	*0.000
6.	تعتبر المعارض فرصة لتطوير أفكار المشاريع الريادية عن طريق تبادل الآراء بين الزوار وأصحاب المشاريع.	.789	*0.000
7.	تشجع المعارض الخريجين على تطوير أفكار إبداعية تؤهلهم للمنافسة في سوق العمل.	.637	*0.000
8.	تساهم المعارض في تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاعات المختلفة.	.678	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الاتساق الداخلي لمجال " دمج الخريجين في سوق العمل "

يوضح جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يستطيع الخريج رسم مساره المهني من خلال المشاركة في البرامج التدريبية.	.856	*0.000
2.	يتمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية.	.786	*0.000
3.	يملك الخريج مهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت من خلال المشاركة في البرامج التدريبية.	.815	*0.000
4.	يستطيع الخريج معرفة مقومات النجاح على المستوى المهني من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية.	.717	*0.000
5.	يتمكن الخريج من التعرف على تقنيات البحث عن الوظيفة من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية.	.593	*0.000
6.	يمكن للخريج اكتشاف أهم الميول الوظيفية والقدرات المهنية له من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية.	.606	*0.000
7.	يمكن للخريج الإلمام بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة من خلال المشاركة في أيام التوظيف.	.586	*0.000
8.	يستعد الخريج لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح من خلال المشاركة في أيام التوظيف.	.551	*0.001
9.	يستطيع الخريج فهم احتياجات سوق العمل من خلال المشاركة في أيام التوظيف.	.832	*0.000
10.	يمكن للخريج التسويق لمشاريع التخرج الخاص به من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين.	.622	*0.000
11.	يمكن للخريج معرفة توجهات المستثمرين والجهات المانحة من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين.	.819	*0.000
12.	يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	.877	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يبين جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
البرامج التدريبية.	.865	*0.000
ورش العمل الإرشادية.	.857	*0.000
أيام التوظيف.	.918	*0.000
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	.860	*0.000
خدمات الإرشاد الوظيفي.	.930	*0.000
دمج الخريجين في سوق العمل.	.905	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.8 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010م، 97). وقد تحقق الباحثان من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (7).

جدول (7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي *
البرامج التدريبية.	8	0.841	0.917
ورش العمل الإرشادية.	8	0.849	0.922
أيام التوظيف.	8	0.928	0.963
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	8	0.907	0.952
خدمات الإرشاد الوظيفي.	32	0.954	0.977
دمج الخريجين في سوق العمل.	12	0.917	0.958
جميع المجالات معا.	44	0.965	0.982

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.841-0.954)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.965). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.917-0.977)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.982) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

ويكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلهما على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتهما لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (8).

جدول (8)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.876	0.591	البرامج التدريبية.
0.954	0.514	ورش العمل الإرشادية.
0.526	0.811	أيام التوظيف.
0.101	1.222	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
0.363	0.922	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.451	0.860	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.668	0.726	جميع مجالات الاستبانة.

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعملية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.