

كلية التربية
المجلة التربوية
****

بسم الله الرحمن الرحيم

التضخم التأهيلي لمخرجات التعليم التقني في دولة الكويت

إعـــداد

أ.د/علي عبد المحسن تقي
قسم الإدارة والأصول التربوية
كلية التربية الأساسية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
دولة الكويت

المجلة التربوية - العدد الخامس والعشرون - يناير ٢٠٠٩م

التضخم التأهيلي لمخرجات التعليم التقني

في دولة الكويت

مقدمة *Introduction*:

في مجموعة كبيرة من الدول مثل: المملكة المتحدة، وفرنسا، والسويد، والولايات المتحدة الأمريكية، والبرازيل، واليونان، وفي بعض دول الخليج العربية مثل قطر، تم رصد ظاهرة تشير إلى عدم توافق مخرجات التعليم العالي عموماً، والتعليم الفني والمهني على وجه الخصوص مع متطلبات التنمية وحاجات السوق في عالم تسوده العولمة، وتشتد فيه المنافسة، مع موجات من حرية التجارة، وتيسر انتقال العمالة، وسهولة الاتصالات وتطور تكنولوجياتها. ومع سعي الجامعات والكليات المجتمعات *Community Colleges* ومراكز ومعاهد التدريب التقني والفني إلى التمايز والجودة، تبدت ظاهرة جديدة تنذر ببوادر نقص في القوى العاملة على المستويات الدنيا من التأهيل المهني والتدريب الحرفي، مع خلل في توازن البنية التحتية *Infrastructure* للسوق. وأُطلقت على هذه الظاهرة عدة مسميات مثل التكدس الدراسي، وفرط التعليم أو التأهيل، والتضخم التأهيلي.

ونظراً لأهمية مردودات هذه الظاهرة من حيث تفهم المشكلات التي تواجه الاقتصاد، وتُمهد لتقديم أفضل الحلول لتلك المشكلات من مثل: حجم القوى العاملة الأجنبية، وضراوة وشدة المنافسة، وانخفاض العائد القومي في التعليم، تبدت الحاجة إلى دراسة التضخم التأهيلي لمخرجات التعليم الفني المهني في دولة الكويت، وذلك بالسعي نحو رصد وجود هذه الظاهرة، وتحليل أسبابها، وآثارها، ونتائجها، من خلال رصد مؤشراتها من دراسة الوثائق، والتقارير،

والإحصائيات، والدراسات؛ ومن استطلاع آراء الخريجين من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بمختلف كلياتها ومن خلال استبيان آراء أصاب العمل والمشرفين في القطاعين الخاص والعام (على ترتيب الذكر) باتباع أسلوب التحليل الإحصائي للنزعة من عينات عنقودية ممثلة لكافة متغيرات البحث.

وتأمل الدراسة أن توفر نتائجها لصنّاع القرار أداة للتنبؤ المستقبلي، وفرصة لتهيئة الخريجين للوفاء بمتطلبات السوق وحاجات التنمية، وتعزيز الأمان والاستقرار الوظيفي، وحفز الإنتاجية، ورفع معدلات الرضى الوظيفي؛ كما ستهيئ فرصة للباحثين عن العمل في التوصل إلى الوظيفة المناسبة، وتخفيض الوقت اللازم للبحث عنها.

الدراسات السابقة *Review of Literature*:

أكدت دراسة الدكتور حمود فهد المضف (١٩٩٧م) على كفاءة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في إعداد الخريجين والاستجابة لمتطلبات سوق العمل في دولة الكويت. وتعمل الهيئة طبقاً لسند إنشائها على إعداد العمالة المتوسط الماهرة لسد احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية. ورغم كثافة المجهودات، ظهرت بوادر النقص في القوى العاملة على المستويات الدنيا من التأهيل المهني أو الحرفي مع خلل في توازن البنية التحتية بالسوق؛ وهي ظاهرة تشترك فيها دول العالم العربي بصفة عامة (عثمان *Osman*، ١٩٨٣م؛ إسكوا *ESCWA*، ١٩٨٩م؛ يونسكو *UNESCO*، ١٩٩٢م؛ وديفلين *Devlin* وجوسون *Jewson*، ٢٠٠٣م).

وتستقطب دراسة مدى توافق الوظيفة مع التعليم اهتمام الباحثين في مختلف دول العالم (بولمارك *Bohlmark*، ٢٠٠٢م)، وارتباط التعليم العالم بسوق العلم على وجه الخصوص (أسايغن *Asayegn*، ١٩٨٢م). وتم رصد ظاهرة عدم الاتفاق – أو الخلل– في

إعداد العمالة الفنية تبعاً لحاجات سوق العمل ومتطلبات التنمية في دول عديدة منها: المملكة المتحدة (جرين *Green* وزملاؤه، ٢٠٠٣م)، وفرنسا (فدرجيت *Frgeat* وجانتي *Gantie*، ١٩٩٧م)؛ وفوندر *Fondeur*، ١٩٩٩م؛ ومولييت *Monllet*، ٢٠٠١م)؛ والسويد (بولمارك *Bohlmark*، ٢٠٠٢م)، والولايات المتحدة الأمريكية (رالي *Daley* وزملاؤه، ٢٠٠٠م)؛ وفي البرازيل (لامبروبولوس *Lambropoulos*، ١٩٩٢م)، وهو ما تثبته الإحصائيات الواردة بالملحق في الجداول من رقم ١ إلى رقم ٣. وأكدت بعض الدراسات أن هذه الظاهرة منتشرة أيضاً في بعض دول العالم الثالث (إريزاري *Irizarry*، ١٩٨٠م)، وهو ما أثبتته دراسة ديفلين *Devlin* وجوسون *Jewson*. (٢٠٠٣م) في قطر.

ويعد فريمان *Freeman* (١٩٧٦م) أول من أشار إلى ظاهرة الخلل في التوافق بين التعليم وسوق العمل، وأطلق عليها اسم "التكدس المدرسي *Over schooling*"، وتبعه في استخدام هذا المصطلح مجموعة من الدارسين (دنكان وهوفمان *Duncan and Hoffman*، ١٩٨٤م؛ رومبرجر *Rumberger* ١٩٨٧م؛ هارتوج *Hartog*، ١٩٨٨م؛ وفيرديجو وفيرديجو *Verdugo and Verdugo*، ١٩٨٩م). ثم أنتجت الدراسات التالية مجموعة من عوارض هذا الخلل وعلاماته، اكتسبت مسميات عديدة منها:

فرط التعليم *Over education*، ويعرفه جرين وزملاؤه Green *et al* (٢٠٠٣م) بأنه نقص في استغلال المهارات *Under-Utiligation* التي يتملكها الأفراد: وأشارت دراستهم بالأدلة التجريبية والميدانية أن أكثر من ٢٠% من خريجي جامعة نيوكاسل *University of New Castle* تعليمهم مفرط.

وفي المقابل رصد مندز دي أوليفيـــرا وزمـــلاؤه *Mends de Olivera et al* (٢٠٠٠م) وجود ظاهرة مقابلة أطلقوا عليهـــا اســـم "نقص التعليم *Undereducation*".

وعرف جروت وزملاؤه *Groot et al* (٢٠٠٠م) فرط التعلـــيم بأنه زيادة المهارات المكتسبة عن المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة، واعتمدوا في قياسه على تقدير صاحب العمل المستجيب للاســـتبيان، وأشاروا إلى أن فرط التعليم تتراوح نسبته من ١٠% إلى أكثـــر مـــن ٤٠% في مختلف دول العالم، واعتمد بـــاتو وزمـــلاؤه *Battu et al* (١٩٩١م) أيضاً على تقييم صاحب العمل أيضاً للمهـــارات المطلوبـــة للأداء الأمثل:

فرط التعليم الحقيقي *Genuine Overeducation* وفرط التعليم الظاهري *Apparent Overeducation*

ويفرق شيفالييه *Chevalier* (٢٠٠٠م) بـــين فـــرط التعلـــيم الحقيقي، إذا كان لدى العامل سنوات دراســـية أكبـــر ممـــا يحتاجـــه للوظيفة، ويشعر في نفس الوقت أنه/ أو أنها لديه مـــؤهلات أعلـــى *Over qualified*؛ وبين فرط التعلـــيم الظـــاهري إذا كـــان تعليمـــه الموسمي أكبر بالفعل من متطلبات الوظيفة، إلاَّ أنه/ أنها في الواقـــع يعمل في وظيفة تتفق مع مستوى مهارته/ مهارتها الفعلية.

فرط التأهيل *Over qualifications*

يعرفه موليت *Mullet* (٢٠٠١م) بأنه الحالة التي يكون فيهـــا المستوى الدراسي أعلى من المستوى التعليمي الذي تتطلبه الوظيفة، ويعتمد في قياسه على رأي الخبراء فـــي مـــادة الموضـــوع، وعلـــى التوصيف الوظيفي الرسمي.

التضخم التأهيلي *Qualification Inflation*

وهو التعريف الذي قبلته أغلب الدراسات العصرية الحديثة، والذي يشير إلى سعي أصحاب العمل إلى البحث عن مؤهلات أعلى من حيث الشهادات والدرجات؛ وقصد به ديفيلن وجوسون ***Devlin and Jewson*** (٢٠٠٣م) قبول العاملين لأداء وظائف تتدنى عن مستوى تأهيلهم. ويتميز هذا المصطلح بأن يعتمد على تقدير صاحب العمل، وتقييم العامل لنفسه وعمله، وعلى السجلات الرسمية في هذا الشأن.

من هنا تبدت الحاجة إلى دراسة التضخم التأهيلي لمخرجات التعليم الفني في الكويت حيث تؤكد المؤشرات المختلفة إلى احتمالية انتشار هذه الظاهرة، ونتناول في هذا الملخص تحليلاً مختصراً لأهم المداخل التي يمكن اتباعها لدراسة الظاهرة قبل الإشارة إلى الأسباب التي تفسر ظهورها، وأهم نتائجها.

لجأ فيرهايست ***Verhaest*** (٢٠٠٢م) في دراسة التضخم التأهيلي إلى النظريات الاقتصادية، واعتمد على مقاييس الأجر والمكافأة في سوق العمل. واستخدم سيشرمان ***Sicherman*** (١٩٩١م) مبادئ نظرية الحراك المهني في تفسيرها، بينما طبق ثارو ***Thurow*** (١٩٧٥م) نموذج المنافسة على الوظيفة، واستخدم سبنسي ***Spence*** (١٩٧٣م) نموذج المسح الوظيفي في تطبيقاته، واعتمد سيشرمان ***Sicherman*** (١٩٩١م) في استنتاجاته بوجود التضخم التأهيلي على وجود تناسب إحصائي بين الكسب والتناسب الوظيفي. وشاع استخدام هذا المدخل الإحصائي في العديد من البحوث التي تناولت التحليل الاقتصادي (فورجوت ***Forgeot*** وجانتي ***Gantie***، ٢٠٠١م)، وعبر دولتون ***Dolton*** وسيليس ***Silles***

(٢٠٠١م) عن فرط التأهيل بالتضخم التأهيلي، وبالانكماش *Deflation* التأهيلي للظاهرة المناقضة.

وبتحليل الدراسات المتاحة يمكن تقسيم الأسباب التي يعزى إليها انتشار ظاهرة التضخم التأهيلي إلى ثلاث مجموعات، منها، أسباب عامة وأخرى تتعلق بكليات ومؤسسات التعليم العالي عموماً، وهيئات ومؤسسات وكليات التعليم الفني التقني على وجه الخصوص وثالثة ترتبط بعوامل خاصة بسوق العمل.

فقد أشارت دراسة دالي وزملائه *Daley et al* (٢٠٠٠م) أن ظاهرة التضخم التأهيلي نتجت من ضغوط العولمة وتأثيرها على زيادة الطلب على المهارات المتنوعة، إلا أن هذا الطلب قد يكون نتيجة لتضخم التأهيل وارتقاء معدلات الهجرة من جراء سهولة الانتقال. فكما تؤكد الدراسة المشار إليها أن السياسات التي تستهدف التعليم العالي قد تحدث كتأثير تابع للعولمة وليس سبباً مسبقاً لها.

ويعزوها دولتون *Dolton* وسيليس *Silles* (٢٠٠١م) إلى عوامل اجتماعية ثقافية.

أمّا الأسباب المرتبطة بكليات وهيئات التعليم العالي والتقني الفني فتتلخص في تكثيف التعليم العالي، مع التوسع في سياسات القبول، مما أدى إلى قبول أعداد كبيرة من الطلاب غير المتجانسين في مهاراتهم وتخريجهم إلى سوق العمل (*دولتون* *Dolton* وفيجنوليس *Vignoles*، ١٩٩٧م؛ وباتو وزملاؤه *Battu et al*، ١٩٩٩م)، مع تصاعد ميل الكليات لرفع متطلبات التدريس من أجل ضمان الحصول على وظيفة بعد التخرج، والتأكيد على حسن أدائها (شيفاليير *Chevalier*، ٢٠٠٠م). ويشير براي *Bray* (١٩٨٥م) أن الأهداف المتضاربة والضغوط المتعارضة لمؤسسات التعليم الفني تعد

السبب الرئيسي لهذه الظاهرة خاصة في الدول النامية أو الأقل نمواً، وهو ما سبق أن أشارت إليه مليس وزملاؤها. *Meleis et al* (١٩٧٩م) في دراستهم عن الكويت.

وهناك مجموعة من الدراسات والمراجع العلمية تشير إلى الأسباب النابعة من سوق العمل، والتي تنتج عنها ظاهرة التضخم التأهيلي. فقد يكمن السبب في زيادة العرض على طلب السوق لأن الأفراد ذوي المؤهلات الأعلى ممن لديهم خبرة وتدريب أقل في المستوى من قرنائهم ذوي المؤهلات الأدنى، وبالتالي فإنهم يقبلون العمل في وظائف تقل عن مستوى مؤهلاتهم (روبست *Robst*، ١٩٩٥م). بالإضافة إلى ان الحراك المهني *Career Mobility* يستلزم اكتساب مهارات إضافية، وتدريباً مكثفاً قد لا تحتاجه الوظيفة الفعلية القائمة. وأضافت دراسة موليت *Moullet* (٢٠٠١م) إلى قائمة الأسباب في تفشي ظاهرة التضخم التأهيلي، أن أسواق العمل عجزت عن امتصاص الفائض الذي يضخه النظام التعليمي. ويقول جوتشالك *Gottschalk* (١٩٩٨م)، أن التضخم التأهيلي هو نتاج الزيادة في العرض ولا علاقة له بمتطلبات الوظيفة الحقيقية، وهو ما أكدته دراسة رومبرجر *Rumberger* (١٩٧٨م) بأن العمال لا يتم استغلالهم كما يجب. أما روبنسون *Robinson* ومانوردا *Manorda* (١٩٩٦م) فيؤكدان أن أصحاب العمل وقد توفر لهم معين غزير من المرشحين قد يقومون برفع مستوى المهارات المطلوبة للوظائف التي لا تتطلب تقليدياً تلك المهارات، أو يعمدون إلى تعيين مؤهلين في وظائف لا تحتاج لمؤهلاتهم.

ومن تحليل مجموعة الدراسات السابقة يتضح جلياً أن أسواق العمالة في الدول العربية عامة، وفي دولة الكويت على وجه

الخصوص، لم تنل حظها من الدراسة والاهتمام بكشف مدى وجود أو عدم وجود هذه الظاهرة، والتركيز على تلك الأسباب المرتبطة بكليات وهيئات التعليم العالي والتقني الفني من حيث تكثيف التعليم العالي، والتوسع في سياسات القبول، وتصاعد ميل الكليات لرفع متطلبات التخرج من أجل ضمان الحصول على وظيفة بعد التخرج، والتأكيد على حسن أدائها، مما فرض الحاجة إلى إجراء الدراسة المقدمة.

ثامناً: منهج الدراسة وخطة العمل.

من تحليل طرق القياس التي انتهجتها الدراسات السابقة يتضح أن التحليل الإحصائي للنزعة القائم على البنود المتعددة *Multinominal Regression* للبيانات التي تُستمد من تقييم العامل وصاحب العمل، ومن بيانات التوصيف الوظيفي ونتائج الملاحظة، مع الاهتمام بالعوامل والمتغيرات التالية: السن، والجنس، والجنسية، وسنوات الخبرة في العمل، وعدد سنوات التعليم الفعلية بعد الابتدائي، وعدد سنوات التعليم المطلوبة للوظيفة، والمستوى التعليمي، ومعدلات الأجر والكسب وعلاقتها بالإنتاجية. وبناء على ذلك تم اختيار أنسب المتغيرات التي يجب أن تتضمنها الدراسة مع التركيز في اختيار عينة الدراسة على الخريجين والخريجات من كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في سوق العمل الخاص بالكويت، والعاملين والعاملات في القطاع الحكومي، وقسمت خطة الدراسة في ثمان مراحل كما يلي:

أولاً: تجميع المراجع والدراسات والبحوث، والبحث في قواعد البيانات والمعلومات، والمواقع التي ترتبط بموضوع الدراسة على الشبكة العالمية.

ثانياً: إختيار عينة من أدوات جمع البيانات الخاصة بالخريجين، وإجراء الاختبار الريادي عليها.

ثالثاً: إختيار عينة الدراسة من الخريجين وتوزيع استطلاع الرأي واسترداده.

رابعاً: التقرير عن نتائج جمع البيانات والمعلومات من الخريجين.

خامساً: إعداد استبيان أصحاب العمل (في القطاع الخاص)، والمشرفين (في القطاع العام) وإجراء الاختبارات الريادية عليه.

سادساً: طرح استبيان أصحاب العمل والمشرفين واسترداده.

سابعاً: التقرير عن نتائج جمع البيانات والمعلومات من سوق العمل.

ثامناً: التقرير عن تحليل النتائج الواردة بالاستبيانات، وإعداد التقرير النهائي.

تاسعاً: إجراء الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة وخطوات أختيار عينة الدراسة .

تركز الدراسة في البحث على مدى التوافق (عدم التوافق) بين مستوى إعداد الخريجين من كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب التالية:

١- كلية التربية الأساسية.

٢- كلية الدراسة التكنولوجية.

٣- كلية الدراسات التجارية.

٤- كلية العلوم الصحية.

من حيث:

أ- المعلومات والمعرفة.

ب- المهارات.

ج- الكفاءات.

- الشخصية *Personal*.
- العلاقات بين الأشخاص *Interpersonal*
- العلاقات بالمنظمة *Organizational*
- العلاقات بالعمل *Business*

في مختلف قطاعات سوق العمل بالقطاع الحكومي والأهلي لـذا تم عرض استمارة الاستبيان على مجموعة تركيـز *Focus Group* من خمسة خبراء في إدارة الموارد البشرية مـن العـاملين بالهيئـة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بخصوص الاستبيان، وتم في نفـس جلـسة المناقـشة استعراض الهدف العام من الدراسة واقتراح اختيار العينة علي النحو التالي :

أولاً : عينة الخريجين :

كان هناك أقتراحان :

الاقتراح الأول:

إختيار عينة عشوائية عنقودية تمثل الخريجين بأعداد تتناسـب مع أعدادهم في سوق العمل.

الاقتراح الثاني:

إختيار عينة عشوائية عنقودية تمثل الخريجين بأعداد متساوية من مختلف الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

وقد أوصت مجموعة التركيز *Focus Group* علـى أفـضلية الاقتراح الثاني، عملاً على تجانس مفردات العينة، وتقريب الفـوارق داخل المجموعات، لتتضح بصورة جلية الفروق التي قد تظهـر بـين المجموعات واستندت المجموعة في هذا الرأي إلى أن الدراسة تهـتم بالجانب الكيفـي أو النـوعي *Qualitative* للخـريجين، وتـستعين

بالدراسات المرجعية المكتبية في تغطية الجانب الكمي *Quantitative* في سوق العمل.

ثانياً : عينة أصحاب العمل والمشرفين :

بدراسة وتحليل مجتمع البحث من أصحاب العمل والمشرفين ظهر خياران أمام الفريق

الخيار الأول:

إختيار المشرفين وأصحاب العمل في مواقع عمل خريجي كلية التربية الأساسية، والدراسات التكنولوجية، والدراسات التجارية، والعلوم الصحية – كل على حدة كمراحل مستقلة من مراحل العمل بالمشروع، وربط نتائج آراء الخريجين وآراء المشرفين وأصحاب العمل (لكل تخصص على حدة) لتوضيح مدى التضخم التأهيلي (إن وُجد) بالنسبة لهذه التخصصات بصورة مستقلة تساعد صنّاع القرار في وضع السياسات التعليمية واستراتيجياتها.

الخيار الثاني:

الاقتصار على خريجي كلية التربية الأساسية واعتبارها كدراسة حالة Case Study، مع معاملة خريجي كل تخصص من التخصصات الاثنى عشر (عشرة للذكور فقط) معاملة مستقلة، ليتسنى تعميم النتائج على مخرجات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في المستقبل.

وبعرض الخيارين على مجموعة التركيز *Focus Group* آنفة الذكر، أوصت باتباع الخيار الثاني للأسباب التالية:

١ – حتى يتسنى للمشرف أو صاحب العمل أن يبدي رأيه في مدى توافق/عدم توافق التعليم الفني والمهني وسوق العمل من خلال تقييم درجة التضخم التأهيلي و/أو عدم كفاية استغلال خريجي الهيئة

العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في القطاعين العام والخاص، يجب أن تتوفر له المدة الكافية لتتاح له فرص عرض قدراته، ومعرفته، ومهاراته.

وقدرت مجموعة التركيز هذه الفترة بخمس سنوات، وعلى هذا أضيف إلى معايير انتقاء عينة البحث شرط الأقدمية من تاريخ التخرج خمس سنوات، وليس بالضرورة أن تكون أقدمية وظيفية. وقد وفرت مصادر المعلومات من مؤسسة التأمينات الاجتماعية ومن مجموعة من الدراسات السابقة أماكن عمل خريجي كلية التربية الأساسية بمختلف تخصصاتهم الذين مضى عليهم خمس سنوات في العمل، إلا أن مصادر مؤسسة التأمينات للأعوام ٢٠٠٠/٢٠٠١ الاجتماعية لم تساعد في حصر أماكن عمل الخريجين من الكليات الأخرى بنفس الدرجة من الشمولية والدقة.

٢- هناك نوع ما من التمركز والتجمع *Segregation* بالنسبة لخريجي كلية التربية الأساسية (على الأقل في بعض التخصصات) يسهل إلى حد كبير توزيع الاستبيانات واستردادها مقارنة بالكليات الأخرى التي تتوزع أماكن عملهم جغرافياً على نطاق واسع، ونادراً ما يتجمعون في أماكن عمل واحدة، أو يتمركزون في جهات عمل واحدة(جدول رقم ١).

٣- وفرة أعداد خريجي كلية التربية الأساسية يجعل من السهل توزيع وتجميع الاستبيانات وتجميع الأعداد اللازمة للعينة الانتقائية *Selective* للمشرفين وأصحاب العمل.

٤- وضوح التراتب الوظيفي يجعل من السهل تحديد المشرف، وسبق تقييم الأداء يخفف من عزوف بعض المشرفين وأصحاب العمل عن إبداء رأيهم في الأداء الوظيفي للخريج (أو الخريجة) محل

الاستبيان، وإحجامهم عن استكمال الاستطلاع خوفاً من المسؤوليات الإدارية، أو التبعات الوظيفية، أو العلاقات الشخصية.

٥- تنوع مجالات عمل خريجي كلية التربية الأساسية (التعدد التخصصات) يُفسح المجال لتغطية نسبة كبيرة من قطاعات العمل محل الدراسة. وتبعاً لإحصائيات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يعمل منذ عام ٢٠٠٠م إلى اليوم في القطاع النفطي وقطاع الدفاع والأمن والقطاع المشترك ٩٠ خريج وخريجة؛ وهو ما يفي بمتطلبات دراسة الحالة *Case Study* التي يمكن تعميم نتائجها على الكليات الأخرى فيما بعد، مع الحرص على تلقي استبانة واحدة من كل مشرف أو صاحب عمل عن خريج أو خريجة واحدة، لدعم ثراء التنوع والشمولية في نتائج الاستطلاع.

عينة الدراسة في صورتها النهائية:

١- الخريجين.

الاقتصار على دراسة مخرجات كلية التربية الأساسية وقد تم تمثيل التخصصات التالية في عينة الدراسة.

١- التربية الإسلامية
٢- اللغة العربية
٣- العلوم
٤- الرياضيات
٥- التربية الفنية
٦- التربية البدنية والرياضية
٧- المكتبات وتقنيات تعلم
٨- التربية الموسيقية
٩- رياض أطفال
١٠- الإقتصاد المنزلي
١١- التصميم الداخلي
١٢- الكهرباء

بالاستعانة بالمصادر الثانوية المتاحة من خريجي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بدولة الكويت تم حصر ٢٠٠٠ م وما قبلها، العاملين بمختلف جهات العمل في القطاعين العام والخاص، وتحديد جهات عملهم،

والسعي نحو بناء شبكة اتصالات *Networking* بهذه الجهات، التي تم تصنيفها طبقاً للتصنيف المتبع في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عملاً على التوحيد في قطاعات العمل التالية:

١- القطاع الحكومي.
٢- قطاع الدفاع والأمن.
٣- القطاع النفطي.
٤- القطاع المشترك.
٥- القطاع الخاص.

جدول رقم ١

تخصصات العاملين من خريجي كلية التربية الأساسية بقطاع الدفاع والأمن، والقطاع النفطي، والقطاع المشترك

م	التخصصات	قطاع الدفاع والأمن		القطاع النفطي		القطاع المشترك	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١	تربية إسلامية	٩	–	١	١	–	–
٢	لغة عربية	٤	–	٢	–	–	–
٣	علوم	٢	–	٢	١	–	–
٤	رياضيات	٢	–	١	–	–	–
٥	تربية فنية	٤	١	١	–	–	–
٦	تربية بدنية ورياضية	١٧	–	١	–	–	–
٧	مكتبات وتقنيات التعلم	٢٣	٢	١٢	–	١	١
٨	تربية موسيقية	١	–	–	–	–	–
٩	رياض أطفال	–	–	–	–	–	–
١٠	إقتصاد منزلي	–	–	–	–	–	–
١١	تصميم داخلي	–	٢	–	–	–	–
١٢	كهرباء	–	–	–	–	–	–
المجموع		٦٢	٥	٢٠	٢	١	١

الإجمالي = ٩٠ خريج وخريجة

المصدر: إحصائيات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ٢٠٠٠م.

وبناء على توصية إدارة البحوث بمؤسسة الكويت للتقدم العلمي في تعليقها المقدم من السادة المحكمين عن التقرير الثاني، وتبعاً لتوجيهات مجموعة التركيز، تم استكمال استطلاعات آراء المشرفين وأصحاب العمل في الجهات التي يعمل بها خريجو كليات التربية الأساسية، والدراسات التكنولوجية، والعلوم الصحية من أجل التوصل إلى صورة أقرب إلى الواقع تمثل مجتمع البحث أفضل تمثيل ممكن.

وبناء على ذلك تم اختيار العينة التالية، جدول رقم ٢.

جدول رقم ٢

توزيع مفردات عينة الخريجين على مجتمع البحث

م	خريجو كلية	العدد
١	التربية الأساسية	٢٥٠
٢	الدراسات التكنولوجية	٢٥٠
٣	الدراسات التجارية	٢٥٠
٤	العلوم الصحية	٢٥٠
	المجموع	١٠٠٠

٢. المشرفين وأصحاب العمل:

تم اختيار عينة الدراسة لاستطلاع رأي المشرفين وأصحاب العمل استناداً إلى أسلوب اختيار الخريجين حسب الجدول رقم ١٠ المشار إليه بالمرفق. وتم توزيع ٦٠ استبيان (بواقع ٤ استبيانات في المتوسط لكل جهة من الجهات التابعة للقطاع الحكومي)، و١٠

استبيانات (بواقع استبيان لكل جهة من المشرفين في قطاع الدفاع والأمن، والقطاع النفطي، وأصحاب العمل في القطاع الخاص)، بما مجموعه ٧٠ استبيان للمشرفين وأصحاب العمل.

وبلغت نسبة الاسترداد ١٠٠%، وتم تحليلها للصدق والثبات حسب ما ورد في خطة المشروع، وطبقاً لما تم إجراؤه على استطلاع رأي الخريجين.

كما تم ترميز الإجابات الواردة في الاستبانات المستردة (٧٠ استبيان)، وتجميع الأسئلة المفتوحة، وأعدت للتحليل والمعالجة الإحصائية في المرحلة التالية من خطة العمل.

إلاّ أن الدراسة المتأنية والمراجعة المتخصصة لنتائج التحليل أوضحت ضرورة السعي نحو استكمال استطلاع رأي المشرفين وأصحاب العمل في الجهات التي يعمل بها خريجو كليات الدراسات التكنولوجية، والتجارية، والعلوم الصحية، والعودة إلى الخيار الأول الذي استبعدته مجموعة التركيز Focus Group، رغم الصعوبات المتوقعة، مع استئذان مؤسسة الكويت للتقدم العلمي في تمديد فترة العمل بالمشروع لمدة ٣ أشهر [٩٠ يوم] تحقيقاً للفائدة المرجوة من استطلاع آراء المشرفين في سوق العمل بالفعل لتلك الكليات. وتم استكمال التوزيع بنفس النسب الخاصة بالخريجين كما سبق التوضيح.

جـ: أدوات الدراسة الميدانية.

أولاً : بالنسبة للخريجين.

بعد تحليل ودراسة المصادر والمراجع المتاحة، تم إعداد البنود الخاصة بالدراسة الميدانية الحقلية Field Study التي استهدفت قياس:

١- مدى الرضى الوظيفي لدى خريجي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في وظائفهم بالقطاع الخاص أو العام.
٢- مستوى الإنتاجية.
٣- الشعور بالاستقرار الوظيفي.
٤- سلم الترقي الوظيفي.
٥- العائد من الاستثمار من التعليم التطبيقي والتدريب.

وذلك بهدف تحقيق الهدف الأول من المشروع:

البحث عن التوازن/عدم التوازن (الكيفي أو النوعي Qualitative) بين مخرجات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تزويد سوق العمل بالعمالة الفنية الماهرة، وبين متطلبات سوق العمل وحاجات التنمية.

وتشكّل الاستبيان في صورته النهائية (بعد العرض على لجنة الخبراء Expert Committee) من خمسة بنود، تتكون من ١٦ سؤال رئيسي و٤٩ سؤال فرعي، كما يوضح النموذج المرفق بالملحق.

وأعدت استطلاعات الرأي بتعدد في اختيارات الإجابة تتيح تحليل نتائج الاستبيانات باتباع الطرق الخاصة بالمتوسطات، والنسب المئوية والأنحراف المعياري والمصداقية، ومتوسطات ليكرت.

وقد تم اختبار الاستبيانات لقياس معدلات الثبات والصدق باتباع أحدث الطرق الإحصائية التالية:

أ- قياس معدل ثبات الاستبيان.

١- الثبات بالاختبار وإعادة الاختبار Test-Retest Reliability، وذلك بتقديم نفس الاستبيان لنفس العينة في خلال ٣٠ يوم (حتى لا تتغير ثوابت الاستبيان).

٢- الثبات في الصور البديلة Alternate Form Reliability، وذلك بمضاهاة استجابة عينة الخبراء على الأسئلة المتشابهة (في المضمون)، مع اختلاف الصياغة في استطلاعات رأي الخريجين وأرباب العمل.

٣- الثبات بطريقة التنصيف SplitHalf Raliability، وذلك بحساب معامل الارتباط بين الإجابات عن الأسئلة المرتبطة بالمعرفة والمعلومات، ومجموعة متماثلة من الأسئلة عن المهارات.

٤- الثبات في التجانس الداخلي Internal Consistency Reliability، وذلك بتطبيق اختبار كرونباخ ألفا Cronbach Alpha Test.

ب- قياس معدل صدق الاستبيان:

١- الصدق الداخلي Internal Validity، وذلك بقياس مدى نجاح الاستبيان في قياس ما يفترض منه قياسه.

٢- الصدق الخارجي External Validity، وذلك بقياس مدى إمكانية تعميم نتائج الاستبيان على عينات أخرى.

٣- صدق المحتوى Content Validity، مدى نجاح الاستبيان في تحقيق أهدافه.

٤- الصدق البنائي Construct Validity، مدى تناسق وتسلسل أسئلة الاستبيان.

٥- صدق المعيار Criterion Validity، مدى ارتباط النتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيان بما يتوفر من مصادر أخرى.

٦- الـــصدق التنبـــؤي Predictive Validity، صـــلاحية الاستنتاجات الناجمة من إجابات الاستبيان في المستقبل.

وذلك باتباع الطرق التي أمكن الحصول عليها من على الشبكة من موقع

Texas State Auditor's Office
Methodology Manual, Rev. 5/95

هذا وقد تم عرض استمارة الاستبيان (المرفقة) على مجموعـــة من الخبراء المتخصصين في إدارة الموارد البشرية من خمسة خبراء، وطُلب منهم توضيح آرائهم حول:

١- مناسبة الأسئلة التي شملها الاستبيان مع الهدف الذي وضع من أجله.
٢- سلامة صياغة الأسئلة ووضوحها.
٣- مناسبة عدد الأسئلة والفترة الزمنية اللازمة للإجابة عنها.
٤- مناسبة وكفاية الخيارات التي تم وضعها عقب كل سؤال.
٥- أي إضافات أو تعديلات يرونها لازمة.

ثانياً : بالنسبة المشرفين وأصحاب العمل.

يتبلور الهدف الرئيسي من استبيان آراء المشرفين وأصحاب العمـــل (في القطاع الخاص)، والمشرفين (في القطاع العام) في تحقيق الهدف الثاني لمشروع البحث:

البحث في توافق/عدم توافق التعليم الفني المهني وسوق العمل من خلال تقييم درجة التضخم التأهيلي و/أو عـــدم كفايـــة اســـتغلال خريجي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في القطاعين: العـــام، والخاص.

وذلك باستطلاع رأي المشرفين وأصحاب العمل في مواقع عمل الخـــريجين حـــول: كفـــاءة الأداء الـــوظيفي Performance

Appraisal، والظـروف الوظيفيـة Job Conditions، وتقيـيم الرضى الوظيفي Job Satisfaction كقياس للقدرة على الاحتفـاظ بالعاملين والإبقاء عليهم Retention.

وباستقراء المراجع والبحوث، ومراجعـة وتحليـل الدراسـات السابقة، وباتباع المنهجية التي سبق اعتمادها في إعـداد اسـتطلاع رأي الخريجين، تم إعداد استطلاع رأي أصحاب العمل (فـي القطـاع الخاص)، والمشرفين (في القطاع العام)، وإجراء الاختبارات الرياديـة عليه، إضافة إلى مناقشة بنوده فـي اجتمـاعين لمجموعـة تركيـز Focus Group مشكلة من خمسة خبراء في إدارة الموارد البشرية من العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وديوان الخدمة المدنية، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم من حيث مناسبة الأسئلة للهـدف المخصصة من أجله، وسلامة الصياغة ووضوحها، ومناسـبة عـدد الأسئلة مع الفترة الزمنية المتاحة للإجابة عنها، ومناسـبة وكفايـة خيارات الإجابة، بالإضافة إلى أي إضافات أو تعديلات أخرى يرونهـا مناسبة.

وبعد الانتهاء من هذه المرحلة تم التوصل إلى استمارة استطلاع الرأي المرفقة بالملحق والمشكلة من ٥ بنود، ١٥ سـؤال رئيـسي، و٤٢ سؤال فرعي.

نتائج الدراسة:

حيث تقتصر الدراسة الميدانية على البحث عن التـوازن/عـدم التوازن، والتوافق/ عدم التوافق بين مخرجات الهيئة العامة للتعلـيم التطبيقي والتدريب وحاجات ومتطلبات سوق العمـل والتنميـة، لـذا توسعت الدراسة بإتباع مـنهج التحليـل الوصـفي Descriptive Analysis لاستكمال الجوانب الكمية Quantitative فـي دراسـة

نظرية مكتبية تجيب عن مدى التوازن أو التوافق بين أعداد الخريجين وحاجات سوق العمل.

وفي هذا القسم من الدراسة تمت الإجابة عن مجموعة من التساؤلات تمت صياغتها كما يلي: "ما هي أهم الخصائص التي تميز المجتمع الكويتي من الناحية الديموغرافية" (أعداد السكان، معدلات النمو، التوزيع النوعي للسكان، توزيع السكان وفقاً للحالة التعليمية، توزيع مخرجات النظام التعليمي). وتطرقت الدراسة إلى نظرة مقارنة مع مجموعة الدول أعضاء مجلس التعاون الخليجي للدول العربية حيث تؤثر وتتأثر التغيرات الإقليمية بدول الجوار بدرجة كبيرة.

ويعد منهج التحليل الوصفي من أنسب المناهج التي تقدم صورة وصفية تحليلية لمجموعة الخصائص الديموغرافية للمجتمع الكويتي، ويلقي مزيداً من الضوء على سمات وخصائص العمالة الكويتية في القطاعين الخاص والعام كل على حدة.

وقد ناقشت الدراسة تطور أعداد السكان في المجتمع الكويتي، والتوزيع العمري للسكان الكويتيين، والتوزيع النوعي للسكان، وتوزيع السكان الكويتيين وفقاً للحالة التعليمية خلال الفترة من ١٩٨٠م حتى ٢٠٠٠م، وتطرقت إلى تحليل الإحصائيات الخاصة بتوزيع مخرجات التعليم الجامعي والتطبيقي خلال نفس الفترة.

وبجانب الخصائص الديموغرافية Demographic تم تحليل توزيع قوة العمل وفقاً للقطاع والجنسية، ووفقاً لأقسام المهنة، والنشاط الاقتصادي، وتوصلت الدراسة إلى استكمال الأساس النظري الذي يمكن أن تقوم عليه الدراسة الميدانية، وعلى أساسه يمكن تعميم الاستنتاجات، والتأكد من صحة المؤشرات، ونستعرض نتائج هذه الدراسة في مبحث :

القوى العاملة في دولة الكويت:

في عرض لخصائص ومحددات عرض العمالة في دولة الكويت، يكتب الدكتور القدسي وحسني (١٩٨٦م، ص ص ٣٩٧-٤٢٣) أن الكويت تحتل مركزاً مرموقاً بين الأمم في التصنيفات الدولية التي تتخذ من متوسط الدخل الفردي مؤشراً للرفاهية والنمو. بيد أن النظرة الفاحصة كثيراً ما لا تفشل في أن ترى سمات وخصائص تجعلها في مصاف البلدان النامية، ومن هذه الخصائص قيام الاقتصاد القومي الوطني برمته على صناعة استخراجية على نحو كبير يجعل البنية الاقتصادية غير ذات توازن، ومنها أيضاً غياب التوازن عن كثير من مؤشرات العمالة الوطنية، فالنفط هو المحرك الأساسي لعملية النمو في الاقتصاد إذ شكلت صادراته ما نسبته خمسة وسبعين بالمائة من قيمة الصادرات الوطنية، وانبثق ما نسبته خمسون بالمائة من الناتج المحلي الإجمالي في القطاع النفطي.

وعلى صعيد العمالة الوطنية، فقد استدعى صغر حجمها ضرورة استقدام موجات بشرية من بلدان غربية وغير عربية، بغية أداء أعمال في كافة القطاعات الاقتصادية، وفي مختلف المهن. وقد ترتب على نزوح هذه الموجات البشرية إنحسار نسبة التركيبة السكانية والعمالة الوطنية إلى المجموع. فوفقاً للنتائج الأولية للتعداد العام للسكان الذي أجري عام ١٩٨٥م بلغت نسبة الوطنيين بين السكان حوالي ٤٠,١ بالمائة، بعد أن كانت نسبتهم ٤١,٧ بالمائة وفق تعداد عام ١٩٨٠م، وفي عام ١٩٨٥م بلغت نسبة الكويتيين ٢٠,٤% من قوة العمل، ٢٩,٩% منهم من الذكور، و١٠,٦% من الإناث، وتصاعدت هذه النسب بدرجة واضحة في عام ١٩٩٥م، إذ بلغت نسبة الكويتيين من قوة العمل ٢٢,٦%، وكانت نسبة الذكور ٣٢,٢%،

ونسبة الإناث ١٣,٠%، مما يؤكد على نجاح العمالة الكويتية في المنافسة على شتى الجهات مع مجهودات إعادة الإعمار بعد الدمار العراقي للبلاد.

وتشكل العمالة الأجنبية وفق النتائج التقديرية لبحث القوى العاملة بالعينة لسنة ١٩٨٣م ما نسبته ٧٦,٥% من إجمالي القوى العاملة، بينما نسبتها في تعداد عام ١٩٨٥م تزيد عن ضعف العمالة الوطنية. وفي عام ١٩٩٥م وصلت إلى ثلاثة أضعافها - أي ٦٦,٦%، مقارنة بنسبة العمالة الوطنية لقوة العمل - ٢٢,٦٠% في نفس العام.

وعلى ذلك يمكن القول بأن حركة انتقال العمالة الوافدة إلى الكويت كانت بحق كثيفة العدد واختصت بخصائص معينة، أولها أنها تضمنت انتقالاً بشرياً مكثفاً من بلدان هي في الأساس هجرة من بلدان نامية إلى بلد نام، على خلاف الحال بالنسبة إلى هجرة عمال المغرب العربي إلى فرنسا والعمال المكسيكيين إلى الولايات المتحدة الأمريكية. وهي ثانياً ضمت بين صفوفها مختلف كوادر العمالة، الماهرة وغير الماهرة، على تباين تخصصاتها وخبراتها وتحصيلها العلمي. ثم هي ثالثاً مؤقتة بحكم التعريف تقريباً. وهي أخيراً تولدت استجابة لأوضاع اقتصادية ديموغرافية وسياسية معينة، ومن ثم فإن أحجامها وتراكيبها ومدد إقامتها ذات علاقة مباشرة بدينامية المتغيرات الاقتصادية والسياسية والجغرافية التي تنعطف على الكويت ومنطقة الخليج برمته.

ومن أجل توضيح الأهمية الاقتصادية للعمل وخاصة في دولة الكويت نفصل الحديث عن الجوانب التالية:

(أ) قاعدة الموارد البشرية في هيكل العمالة بالكويت.

(ب) حجم وتركيب العمالة في الكويت.
(ج) التوزيع القطاعي والمهني للعمالة في الكويت.
(د) العائد الاقتصادي من العمل في الكويت.

(أ) قاعدة الموارد البشرية في هيكل العمالة بالكويت:

يصعب الحديث عن قوة عمالة وطنية يعتد بها كمّاً ونوعاً بحيث تحقق متطلبات طموح الدولة للتنمية الشاملة طويلة الأجل كما في دولة الكويت، حيث يمثل الكويتيون ٦٥٣٦١٦، أي يمثلون أقل من نصف السكان (٤١%)، في حين كانوا يمثلون ٥٥ بالمائة من إجمالي السكان وفق أول تعداد عام ١٩٥٧م، ثم انحسرت نسبتهم إلى ٤٠,١ بالمائة في تعداد ١٩٨٥م .

ليس هذا فحسب، بل إن الهرم السكاني يشير إلى ارتفاع كبير لنسبة الإعالة، حيث أن نصف السكان الكويتيين دون الخامسة عشرة من عمرهم، في حين أن أربعة بالمائة منهم يزيدون عن الستين عاماً؛ على نحو يجعل الإعالة بين الكويتيين عالية.

(ب) حجم وتركيب العمالة في الكويت.

غني عن البيان أن صغر حجم العمالة الوطنية يرد في الأساس إلى صغر حجم القاعدة السكانية وارتفاع نسبة الأطفال بين السكان، وأن كان هناك عوامل أخرى تحجم من قدرة القاعدة السكانية على العطاء والانخراط في سوق العمالة، ومن هذه العوامل:

(١) ضعف مشاركة المرأة الكويتية في سوق العمالة لاعتبارات اجتماعية أو حضارية، ولارتفاع نسبة الأمية بين النساء. وهكذا فإن نسبة الإناث الكويتيات في قوة العمل لا تتجاوز ٣,٢ بالمائة من الإناث الكويتيات؛ في حين أن النسبة المناظرة للوافدات تقترب من ١٣ بالمئة.

(٢) توسع النظام التعليمي على نحو أحجم معه الكثير من الشباب والفتيات عن خوض خضم سوق العمالة بغية الانتظام وراء مقاعد الدراسة.

(٣) تواجد فئة من الكويتيين تُصنف على أنها فئة "الزاهدين في العمل"، بلغ عددها عام ١٩٨٣م حوالي ١٤٩٨٥ فرداً، تُمثل ما نسبته ١٢,٨% من جملة قوة العمالة. وقُدرت في عام ١٩٩٥م أعداد الكويتيين خارج قوة العمل بما وصل إلى ٢١٤٦١١، منهم ٧٢٣٢٥ من الذكور، و١٤٢٢٨٦ من الإناث.

(ج) التوزيع القطاعي والمهني للعمالة في الكويت:

بالنسبة للتوزيع القطاعي للقوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية نلاحظ اختلالاً جوهرياً يتمثل في تركيز الكويتيين في قطاعات الخدمات وانصرافهم عن المشاركة في القطاعات السلعية المنتجة. وعلى سبيل المثال، فإن نسبة الكويتيين في قطاع الصناعات التحويلية لم تتعد ٢,٨ بالمائة من إجمالي العمالة الكويتية كما يوضح الجدول رقم ٣.

أمّا عن التركيب المهني لقوة العمل، فإن فئة عمال الإنتاج والعمال العاديين تمثل أعلى نسبة في قوة العمل، حيث يزيد عددهم على ثلث قوة العمل الإجمالية. يلي ذلك فئة المشتغلين بمهن الخدمات الذين يشكلون ربع العمال تقريباً (جدول رقم ٤).

ولا ريب في أن الأوضاع المؤسسية السائدة ساعدت على تركز العمالة الكويتية في قطاعات الخدمات وانصرافها عن العمل في قطاعات سلعية منتجة، أو في بناء المشروعات الصغيرة، إضافة إلى

تفضيل العمالة الكويتية للعمل في مراكز إدارية وكتابية وانصرافها عن العمل اليدوي وأعمال الإنتاج.

وترجع هذه الأوضاع إلى توافر مجموعة كبيرة من برامج الرفاه العام كالإسكان، والتعليم، والصحة، والتنمية، والكهرباء والماء وخلافه ساعدت على زيادة ما في حوزة الفرد الكويتي من دخل نقدي وغير نقدي على نحو تضاءلت معه الحاجة إلى اختيار قطاعات اقتصادية منتجة مهمة، أو تبني مشروعات صغيرة. بل كان من الرشادة بالنسبة للعمالة الكويتية اختيار مهن إدارية وكتابية تنزع إلى السهولة واليسر.

(د) العائد الاقتصادي من العمل في الكويت:

كما سبقت الإشارة، أصبح العمل في الكويت نتيجة الأوضاع المؤسسية السائدة سلعة استهلاكية تُشبع في المقام الأول رغبة صاحبها في توافر وظيفة يلجأ إليها المكتسب كي يصرف فيها بعضاً من وقته، وتمنحه شعوراً بالانتماء الوظيفي، ويقل بالتالي هدف هذه الوظيفة الأصلي متمثلاً في كونها مصدراً للرزق يتطلب تأمين استمراريته عملاً دائباً وأداءً جيداً. وبالتالي صار تركز العامل الكويتي في القطاع الحكومي، وتقلد كثرة من الوظائف إدارية وتنفيذية مكتبية تنزع إلى السهولة واليسر في الأداء نتيجة اقتضاها تواجد قدر كبير من الحوافز التشجيعية، إضافة إلى افتقار العمل إلى الرقابة المحكمة على الأداء. وللتمثيل على هذا القول، فإن نتائج بحث القوى العاملة بالعينة تظهر تفاوتاً ملحوظاً بين معدلات أجر الساعة التي يتقاضاها العامل الكويتي في كل من القطاع العام والخاص تبعاً للمهن المختلفة

ومن المؤكد أن هناك نمو واضح لمتوسط الأجر الشهري لفئات العمل الكويتية بمعدل سنوي حقيقي لا يقل عن ٧,٥ بالمائة، في حين ارتفعت قيمة منافع البرامج الحكومية (سكن، تعليم.. إلخ) والعائدة على السكان الكويتيين بمعدل سنوي حقيقي قدره ٣٢ بالمائة، على نحو يبدو أنه قد أثر على الحوافز والإنتاجية، والرغبة في البذل والعطاء في سوق العمل، وعلى نهضة وتطور المشروعات الخاصة الصغيرة.

ونظراً لخلو المكتبة العربية من أي دراسة سابقة متاحة عن التضخم التأهيلي، استندت الدراسة إلى المراجع المتاحة، والمصادر العلمية المتوفرة في قواعد البيانات، والمصادر التي توفرت على الشبكة العالمية Web والتي تناولت ظاهرة التضخم الوظيفي، أو التضخم التأهيلي التي تم رصدها في دول الخليج العربي خاصة؛ وفي الدول العربية عامة؛ وهي تشير إلى أنه قد نتج عن التوسع في الدراسات العليا والبعثات والمنح تهيئة عدد كبير – نسبياً – من العاملين على المستويات الوظيفية العليا، دون توسع مقابل في العمالة الوسطى والمساندة. مما دفع بحملة المؤهلات العليا أو الشهادات بعد الجامعية (دبلومات تخصص، ماجستير، دكتوراه) إلى القيام بأعمال تتدني عن مستوى تأهيلهم.

المشرفين وأصحاب العمل

بعد توزيع ٤٠٠ استبيان على المشرفين وأصحاب العمل (بواقع ١٠٠ استبيان حسب كلية التخرج) تم استرداد الاستبيانات المكتملة وتمثلت عينة البحث فيما يلي:

(١) كلية التربية الأساسية ٩٥ مفردة

توزعت بين التخصصات حسب أوزانها النسبية من الخريجين:

تربية إسلامية	٩	مكتبات وتقنيات تعلم	١٢
لغة عربية	٨	تربية موسيقية	١
علوم	٩	رياض أطفال	١٢
رياضيات	١٠	اقتصاد منزلي	٧
تربية فنية	١٠	تصميم داخلي	٤
تربية بدنية ورياضية	١٠	كهرباء	٣

(٢) كلية العلوم الصحية ٩٨ مفردة

توزعت بين التخصصات التالية:

علوم صيدلانية	٣١	سجلات طبية	١٥
صحة بيئة	١٩	تمريض عام	٤
علوم الأغذية والتغذية	٢٥	صحة الفم والأسنان	٤

(٣) كلية الدراسات التجارية ٩٢ مفردة

توزعت بين التخصصات التالية:

المحاسبة	٢١	تأمين	٧
إدارة وسكرتارية	١	بنوك	١٢
إدارة مواد	١٢	الحاسب الآلي	١٠
إدارة بريد	٦	الإدارة	١٧
سكرتارية	٢	سكرتارية طبية	٤

٤- كلية الدراسات التكنولوجية ٩٤ مفردة

توزعت بين التخصصات التالية:

إنتاج	٨	نقل وتوزيع الطاقة	٣	قوى محركة	٧
سيارات	٦	إتصالات	٨	مساحة	٤
تبريد وتكييف الهواء	٦	إلكترونيات صناعية	٣	صناعة كيميائية	٦
هندسة بحرية	٦	معدات طبية وحيوية	٣	صناعة بترولية	٥
لحام	٤	إنشاء مباني	٧	فيزياء تطبيقية	٤
آلات كهربائية	٢	إنشاء طرق	٥	كيمياء تطبيقية	٧

وبنظرة عامة إلى عينة الدراسة يتضح أن العينة تمثل مجتمع البحث خير تمثيل، إضافة إلى تعبيرها النسبي عن متغيراته *Variables*، وتطابقها مع التمثيل النسبي لتوزيع مختلف التخصصات على جهات العمل المتنوعة، مما يمهد لتعميم الاستنتاجات المستمدة من تحليل البيانات.

عن استخدام متوسط ليكرت والإنحراف المعياري من المعايير الإحصائية نفضل توضيح دلالة الارتفاع أو الأنقاض في كل منهما ومن حيث قيمة كل منهما وما تغير للقارئ غير المتخصص.

التحليل الإحصائي:

من واقع تحليل نتائج الاستبيانات التي تم توزيعها على الخريجين وأصحاب العمل والمشرفين على خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومعالجتها إحصائياً يتضح ما يلي:

أولاً: بالنسبة للخريجين

١) **البيانات العامة :**

إستهدف تجميع هذه البيانات التأكد من أن العينة المختارة تمثل مجتمع البحث أقرب تمثيل إلى الدقة، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي تحقق هذا الهدف. فقد تناول السؤال رقم ٢ الاستفسار عن الجنس (النوع)، وأوضحت نتائج التحليل أن أدنى نسبة تمثيل الإناث كانت في كلية الدراسات التكنولوجية (١٧%)، وأعلاها في كلية العلوم الصحية (٨٤%)، وتراوحت بين ٧٨% في كلية التربية الأساسية و ٦٤% في كلية الدراسات التجارية. وتنعكس الصورة في تمثيل الذكور

بالعينة، حيث كانت أعلى نسبة للذكور في كلية الدراسات التكنولوجية (٨٣%)، وأدناها في كلية العلوم الصحية (١٦%).

وبحساب العمر من إجابات السؤال رقم ٣ يتضح أن الغالبية العظمى لمفردات العينة كانت من المجموعة العمرية بين ٢٠ إلى ٢٩ سنة (١٠٠% في خريجي كلية الدراسات التجارية)، ولم تحظ المجموعة العمرية من الفئة بين ٣٠ – ٣٩ سنة بتمثيل معنوي سوى في كلية التربية الأساسية (٧%). ولعل هذا اختيار موفق إذ تستهدف الدراسة تقييم الخريجين من واقع الحال بعد التطورات العصرية المتلاحقة التي تواكب مناهج ومقررات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. وهو شرط لا يتوفر في من تخرجوا منذ آماد بعيدة. وتجدر الإشارة أن مجموعة الخبراء قد أوصت بألاّ يتم إدراج الخريجين الجدد تماماً حيث لن يكون لديهم الإلمام المطلوب بمتطلبات الوظيفة، أو تتاح لهم فرصة اكتساب مهارات العمل الثانوية أو اللينة ***Soft Skills***، وهو ما أكدته إجابات السؤال رقم ٧ بحساب مدة الأقدمية اعتباراً من تاريخ التعيين.

٢. الاستقرار الوظيفي

ورد نص السؤال رقم ٩ في الصيغة التالية: "هل هذه أول وظيفة تشغلها؟" وجاءت الإجابات المتاحة في البداية "بنعم" أو "لا"، ثم تفرعت الأسئلة للاستفسار عن سبب ترك الوظيفة السابقة، أو التمسك بالوظيفة الحالية. وكانت أعلى نسبة للإيجاب (١٠٠%) بأن هذه هي أول وظيفة يشغلها الخريج، من كلية الدراسات التجارية، وأدناها من كلية التربية الأساسية. وعلى العكس من ذلك تماماً جاءت إجابة السؤال رقم ١٠ ونصه: "هل تأمل الاستمرار في وظيفتك الحالية؟" إذ كانت أعلى نسبة في كلية التربية الأساسية (٨٥,٣٨%)، وأدنى نسبة

في كلية الدراسات التجارية (٦١,١١%). ولعل هذا إشارة إلى أن الاستبيان أصاب من استقروا في وظائفهم بعد بعض التنقل والبحث من خريجي كلية التربية الأساسية، أما في حالة خريجي كلية الدراسات التجارية فكانوا في مرحلة "صيد الوظيفة ***Job Hunting***" وهو ما أكدته أيضاً إجاباتهم عن الأسئلة المفتوحة النهاية ***Open Ended***.

أما بالنسبة للوظائف التي مر بها الخريجون فكانت في أغلبها ذات طبيعة مؤقتة أو مرحلية ولم تكن هناك أي ظواهر يمكن استخلاصها من أسباب ترك الوظيفة سوى الدوافع الاجتماعية (شغلت خريجة كلية التربية الأساسية تخصص علوم وظيفة "مُغسّلة موتى" في بداية حياتها العملية انتظاراً للوظيفة الحكومية)، أو لأن مكان العمل بعيد جداً، أو لأن الراتب غير مجزي وما إلى ذلك.

وتحت بند ١٠/أ عن الوظيفة التي يبحث عنها الخريج تميزت الإجابة بالعموميات دون تحديد مثل: راتب أكبر، وظيفة أفضل وما إلى ذلك، مما تم تحليله بدقة في الإجابة عن السؤال رقم ١٠/ب الذي تناول أسباب البحث عن وظيفة أخرى. وكانت أعلى نسبة من الموافقات من خريجي كلية الدراسات التكنولوجية، إذ أشارت نسبة ٣١,٥٥% إلى عبارة أن "الأجر أو الراتب غير مناسب" بالموافقة إلى حد كبير (وتدرجت النسبة بين الكليات على نفس العبارة كما يلي: العلوم الصحية ٣٢,٣٤%، الدراسات التجارية ٣١,٣١%، وفي النهاية كلية التربية الأساسية ٢٨,٣%). وحيث لا يمكن اعتبار هذه الاختلافات بسبب شدة أو ضعف الدافع المالي أو الحافز المادي، لذا يمكن ربطها بمستوى الرواتب والمكافآت والبدلات بالنسبة لساعات وأيام العمل في الوظائف التي يشغلها الخريجون.

ومن تحليل النتائج يتضح أن ترك العمل بسبب "عدم مناسبة ظروف العمل" نال موافقة ٣١,٥٥% من خريجي كلية الدراسات التكنولوجية، و٣٢,٣٢% من خريجي كلية الدراسات التجارية، و٣٣,٧٨% من خريجي كلية العلوم الصحية، بينما كانت نسبة الموافقة ٢٥% فقط في حالة خريجي كلية التربية الأساسية، مما يشير إلى أنه لا يوجد تفاوت كبير بين ظروف عمل خريجي هذه الكلية الأخيرة، فهناك تجانس – إلى حد كبير – بين وظائف التدريس عموماً إذا قورنت بالتفاوت بين وظائف خريجي كلية العلوم الصحية بتخصصاتها المختلفة.

أما عن معايير الترقي وكونها سبباً في ترك الوظيفة، فقد كانت أقل حظاً في نيل الموافقة (إلى حد كبير) في كلية التربية الأساسية (٢٧,٨٣%) عنها في خريجي كلية الدراسات التكنولوجية (٣٣,٠١%) ومرة أخرى فلعل ثبات ووضوح معايير الترقي الراسخة في وظائف خريجي كلية التربية الأساسية، واختلافها بالنسبة لخريجي الكليات الأخرى (العلوم الصحية – نسبة الموافقة إلى حد كبير ٣٢,٨٨%، وكلية الدراسات التجارية – ٣١,٣١%) هو التفسير المقبول لهذا الاختلاف.

وفيما يتعلق بالنمو المهني وكونه محصوراً وضيقاً، مما قد يؤدي إلى البحث عن وظيفة أخرى؛ تقاربت نسبة الموافقة – إلى حد كبير – من ٢٦,٤٢% في كلية التربية الأساسية، إلى ٣٣,٥٠% في كلية الدراسات التكنولوجية. مما يستدعي الالتفات إلى النظر في سلم الترقي المهني بالنسبة لخريجي هذه الكلية.

ولعل نظام الأجازات في وظائف خريجي كلية التربية الأساسية هو السبب في انخفاض نسبة الموافقة على هذا السبب في البحث عن

وظيفة أخرى، وارتفاعه الواضح بالنسبة لخريجي كلية الدراسات التكنولوجية. إذ وافق إلى حد كبير – على هذا السبب – نسبة ٣٤,٤٧% من الاستجابات وهي أعلى نسبة سُجلت بين كافة أسباب البحث عن تغيير الوظيفة من إجمالي الأسباب التي تضمنها الاستبيان.

وتقاربت إجابة الخريجين حول ضمان تأمين المعاش كعامل من عوامل الاستقرار الوظيفي، وتراوحت بين ٣٣,٩٦% و ٣١,٠٨% في كلية التربية الأساسية وكلية العلوم الصحية على الترتيب.

وحيث تفصل النسب المئوية للإجابات ما يحمله كل سبب من الأسباب من ثقل نسبي، ولا تعطي الصورة الكاملة للإجابات، تم حساب متوسط ليكرت لكل سؤال ثم لكل كلية بصورة مجمعة واتضح من هذا التحليل أن هناك شبه اتفاق بين كل مفردات العينة بغض النظر عن كلية التخرج في الموافقة (بين حد بسيط وحد متوسط) على أن كل من الأسباب التي اشتمل عليها الاستبيان قد تدفع للبحث عن وظيفة أخرى. وتراوح المتوسط العام لحساب ليكرت في الجداول المذكورة بين ٤,٣٦ في كلية التربية الأساسية، و٤,٤٩ في كل من كلية العلوم الصحية والدراسات التجارية وهو ما يعبر عن الموافقة إلى حد كبير.

٣. الرضى الوظيفي

على سلم متدرج من ٧ خيارات ثم استطلاع الرأي حول مجموعة من العبارات (١٤ عبارة) تعبر على الرضى الوظيفي لدى خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الذين شملتهم الدراسة. وجاءت الإجابات وتحليلاتها بالنسب المئوية ومعدلات ليكرت لتشير إلى وجود اختلافات كبيرة في وجهات النظر حول هذا الموضوع، فقد كان الانحراف المعياري في إجابة خريجي كلية التربية

الأساسية على سؤال: "علاقتي بالزملاء/الزميلات طيبة في عملي الحالي" – ٣٦,٦١% ، وفي كلية العلوم الصحية ٣٥,٩٨%، ويرجع هذا إلى الاختلافات الفردية بين مفردات العينة.

وبالنسبة لعبارة: "وظيفتي الحالية تكسبني تقدير المجتمع". جاءت متوسطات ليكرت كما يلي: كلية التربية الأساسية – ٥,٠ (أوافق إلى حد متوسط)، كلية العلوم الصحية – ٢,٤ (لا أوافق إلى حد متوسط)، وكانت الموافقة إلى حد بسيط في خريجي كل من كلية الدراسات التجارية (٤,٢)، وكلية الدراسات التكنولوجية (٤,٦)، وإن اقتربت الأخيرة من كونها "إلى حد متوسط".

وفي حين وافق خريجو كليات التربية الأساسية والدراسات التجارية والدراسات التكنولوجية بالترتيب على العبارات: "وظيفتي الحالية تشعرني بالتقدير الذاتي" (٤,٩، ٤,٥، ٤,١)، "معايير الترقي واضحة في عملي" (٤,٨، ٤,٦، ٤,٢)، "فرص التنمية المهنية متاحة في عملي الحالي" (٤,٥، ٤,٦، ٤,١)، "نظام الإجازات مناسب" (٤,٧، ٤,٥، ٤,٣)، "مكان العمل مناسب في وظيفتي الحالية" (٤,٤، ٤,٦، ٤,١)، "علاقتي بالزملاء/ الزميلات طيبة في عملي الحالي" (٥,٠، ٤,٩، ٥,١)، "أشعر بالانتماء لفريق العمل في وظيفتي الحالية" (٤,٧، ٤,٩، ٥,١)، "ساعات العمل مناسبة لظروفي" (٤,٥، ٤,٦، ٤,٨). اختلفت إجابة العبارة رقم ١٠ في السؤال الحادي عشر حول الرضى الوظيفي بين خريجي هذه الكليات الثلاث. ففي حين كان المتوسط العام لخريجي كلية التربية الأساسية يميل إلى عدم الموافقة إلى حد متوسط (٢,٢) على عبارة: "تأمين المعاش غير مضمون في وظيفتي الحالية"، كان متوسط المعدل على سلم ليكرت للمعايرة قريب من الموافقة "إلى حد بسيط" في رأي خريجي كلية الدراسات التكنولوجية (٤,١)، وكلية

الدراسات التجارية (٤,٤). وتكشف هذه الأرقام عن أن شعور الخريج بتأمين المعاش أكثر توكيداً بالنسبة لخريجي كلية التربية الأساسية. ويتطلب الأمر إجراء المزيد من الأبحاث في حقيقة هذا الوضع، إذ ربما كانت الإجابات ناشئة من عدة إلمام خريجي كليات الدراسات التجارية والدراسات التكنولوجية بضمانات المعاش، أو أن هذه الضمانات واهية بالفعل. ومن الملاحظ أنه قد تأكدت يقظة المستجيبين في التنبه إلى أن هذه العبارة وردت بصيغة سلبية. وتدق الصورة الناتجة من تحليل استطلاع آراء الخريجين من كلية العلوم الصحية ناقوس الإنذار بوجود مشكلة تتعلق بالرضى الوظيفي. فقد مالت الإجابات إلى عدم الموافقة (إلى حد متوسط) على كافة العبارات الدالة على الرضى الوظيفي (٢,٠ – ٢,٦) ما عدا عبارتان ترتبطان بالعلاقات مع الزملاء كانت هناك موافقة عليهما (إلى حد متوسط) بمتوسط ليكرت ٥,٠٠ هما: "علاقتي بالزملاء/الزميلات طيبة في عملي الحالي"، و"أشعر بالانتماء لفريق العمل في وظيفتي الحالية". وتشكل العبارات الواردة في هذا السؤال محاور العمل الذي يجب الاهتمام بها لتحسين مستوى الرضى الوظيفي لدى خريجي كلية العلوم الصحية.

٤. التناسب الوظيفي:

طرح السؤال رقم ١٢ مجموعة من العبارات (عدد ٦) مع ٧ خيارات للإجابة تناولت جوانب التناسب الوظيفي. وكشف تحليل النتائج عن استفحال ظاهرة التضخم التأهيلي بين خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدرجات متفاوتة. وكانت هذه الظاهرة أوضح ما يمكن في كلية العلوم الصحية، وبعدها كلية التربية الأساسية في الترتيب، ثم تأتي كليتي الدراسات التجارية والدراسات

التكنولوجية في درجة واحدة، وتميل أكثر إلى الاعتدال. وأجابت نسبة وصلت إلى ٢٥,٦٨% - وهي أعلى نسبة من الاستبيانات المستردة - بعدم الموافقة (إلى حد بسيط) على عبارة مفادها: "تتناسب وظيفتي الحالية مع معلوماتي". وكانت أعلى نسبة أيضاً في إجابات خريجي كلية العلوم الصحية تشير إلى عدم تناسب (بمفهوم المخالفة للعبارة) وظائفهم الحالية مع خبراتهم (٢٨,٣٨%)، ومع ما لديهم من معرفة (٢٧,٠٣%)، ومع مهاراتهم (٢٧,٠٣%)، ولا مع طموحاتهم (٢٧,٠٣%)، أو مع ما تعلموه في الكلية (٢٦,٥٨%).

وبالمثل، كشفت تحليلات معدلات ليكرت لنتائج الاستبيانات عن وجود هذه الظاهرة بصورة أقل وضوحاً في كلية التربية الأساسية. فقد أوضحت الإجابات عدم الاتفاق إلى حد متوسط أو بسيط مع العبارات التي تفيد تناسب الوظيفة التي يشغلها الخريج وقت الاستبيان مع معلوماته (٣,٣)، وخبراته (٣,٣)، وما لديه من معرفة (٣,٠)، ومهارته (٣,٠)، ولا تتفق مع طموحاته (٢,٧) ولا ما تعلمه من الكلية (٢,٧). وجاء المتوسط العام لهذا السؤال في كلية التربية الأساسية ليعبر عن عدم الموافقة (إلى حد بسيط) على تناسب الوظيفة مع مؤهلات وكفاءات الخريج (٣,٠١)، وهو ما يكشف عن ظاهرة التضخم التأهيلي، التي كانت صورتها أشد حدة في كلية العلوم الصحية (٢,٩٩)، ولعلها ترتبط أيضاً بما تميزت به هذه الكلية من عدم رضي خريجيها عن الوظيفة.

أما في كليتي الدراسات التجارية والدراسات التكنولوجية فقد أشارت معدلات ليكرت إلى وجود ظاهرة التضخم الوظيفي أيضاً، إذ لم تتعدى الموافقة على التناسب مستوى الحد البسيط (معدلات ليكرت في المتوسط ٤,٢٣ و ٤,٠٣ على ترتيب الذكر).

٥. الإنتاجية والعائد على الاستثمار:

إرتبطت الأسئلة من رقم ١٣ إلى ١٥ بموضوع الإنتاجية والعائد على الاستثمار، واستعلمت عن الجوانب المعرفية والمهارات الخاصة التي يرى المستجيب ضرورة الاستزادة منها أو اكتسابها لكي يحقق أفضل معدل أداء في عمله، وأي مقترحات أو توصيات لما لم يرد ذكره في الاستبيان.

وكانت الصورة الغالبة أنه لا توجد أي معلومات أو مهارات يرى الخريج أهمية الاستزادة منها من أجل تحسين الأداء. وبالنسبة للجوانب المعرفية كانت أعلى نسبة لعدم الاتفاق في كلية التربية الأساسية (٩٢,٩٢%)، وأدنى نسبة في كلية العلوم الصحية (٧١,٦٢%). أما بالنسبة للمهارات فكانت أعلى نسبة في كلية التربية الأساسية (٨٨,٦٨%)، وأقل نسبة في كلية العلوم الصحية (٧١,٦٢%)؛ مما يدل على عدم تناسب المقررات والمناهج التي تقدمها الكلية الأخيرة مع متطلبات العمل الفعلية.

وبالنسبة للجوانب المعرفية التي أشارت إليها الاستبيانات في إجابة الأسئلة ذات النهايات المقترحة ***Open Ended*** فقد تضمنت مجموعة كبيرة من الجوانب التي ارتبط بعضها بالثقافة العامة، والتطورات العصرية، والتغيرات المواكبة في الأسواق، وحرية التجارة، والحقوق السياسية والمدنية، والوعي البيئي، هذا بالإضافة إلى بعض المقترحات التي لا تندرج تحت اهتمامات الدراسة القائمة.

وفيما يختص بالمهارات اللازمة لتحسين الأداء، كان هناك شبه اتفاق على حاجة الخريج إلى مهارات تطبيقية في سوق العمل الواقعي، مما لا يتحقق إلا بزيادة فرص التدريب العملي والاهتمام بتطبيقاته في مكان العمل.

وكانت نسبة بسيطة من الاستجابات تشير إلى أن الاستبيان كان من الممكن أن يهتم بالبعثات والدراسات المتقدمة، وفرص التدريب والمكافآت والعلاوات، والرواتب والأجور وتناسبها مع ظروف العمل، كما أشارت بعض الاستبيانات الأخرى إلى أهمية التوجه إلى الجانب الآخر وهو بناء المناهج، وفاعلية لجان التطوير، وهيكلة الدراسة والخطط الدراسية بكليات الهيئة لتتضح صورة المفارقة ويتم الكشف عن الفجوة التعليمية التدريبية.

ثانياً: بالنسبة للمشرفين وأصحاب العمل.

١- البيانات العامة:

يتمثل الهدف في تجميع البيانات العامة التأكد من تمثيل العينة لمجتمع البحث. وبالإضافة إلى اختيار مواقع العمل التي تمثل أغلبية الوظائف التي يشغلها الخريجون، أوضح تحليل البيانات العامة في الاستبيان الذي تم توزيعه على المشرفين وأصحاب العمل أن تمثيل الإناث في العينة تناسب مع تعداد النساء العاملات في مجال العمل، وأن أعمارهن تخطت في الأغلبية سن الثلاثين، وأنهم يشغلون وظائف قيادية وإشرافية بصورة دائمة مما ينفي أي تميز – قدر الإمكان – في أدائهم وأحكامهم.

٢. بيانات الخريج محل التقييم

تركز الاهتمام في هذا القسم على التأكد من تمثيل العينة لمجتمع البحث – قدر الإمكان، ومن الجدير بالذكر أن الصراحة والمفاتحة والشفافية كانت من سمات الاستجابات التي تم التوصل إليها إذ ذكرت كافة الاستبيانات اسم الخريج محل التقييم (سؤال رقم ٦).

من نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن نسبة تمثيل الذكور إلى الإناث تماشت مع نسبة تمثيلهم في خريجي الكليات التي تخرجوا منها. وكانت أعلى نسبة للذكور (٨٢%) في كلية الدراسات التكنولوجية، وأقل نسبة لهم في كلية العلوم الصحية (١٦%). وتراوحت في كلية التربية الأساسية وكلية الدراسات التجارية بين ٢٣% و ٣٧% على ترتيب الذكر.

وتراوحت مدة العمل التي قضاها الخريج تحت إشراف المستجيب أو صاحب العمل بين سنتين وأربع سنوات، ولم تتعد هذه الفترة السنوات الأربع. ولعل هذا مرجعه إلى سهولة الحراك الأفقي *Horizontal Mobility* التي تميز بعض أسواق العمل بالنسبة لمختلف التخصصات لخريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وقد يكون السبب أن مخطط البحث إستهدف حديثي التخرج – قدر المستطاع – لكي تعكس توصياته صورة الواقع الحالي لمستوى التأهيل بكليات الهيئة.

وتأكدت هذه الملحوظة من جراء تحليل أقدمية الخريج التي جاءت في معظمها أقل من ١٠ سنوات. وكانت أعلى نسبة (١٠٠%) في كلية العلوم الصحية، وأقل نسبة (٩٦%) في كلية التربية الأساسية (من ١١ – ٢٠سنة)، ولم تتعد هذه الفئة ١% في كليتي الدراسات التجارية والدراسات التكنولوجية.

تناول السؤال رقم ٨ تخصص الخريج محل التقييم. وكشفت نتائج تحليل الاستبيانات أن عينة البحث قد غطت كافة التخصصات التي تقدمها مختلف الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بنسب تتفق مع أعداد الخريجين للخمس سنوات الماضية من تلك الكليات. ومن الجدير بالملاحظة أن معدلات التفاوت في أعداد

الخريجين بين التخصصات المختلفة كانت أوضح ما يكون في كلية العلوم الصحية (الانحراف المعياري ١٠,٩٨)، وتلاها في ذلك كلية الدراسات التجارية (الانحراف المعياري ٦,٤٨). ولم يرتبط هذا التفاوت مع عدد التخصصات، حيث كانت كلية الدراسات التكنولوجية تقدم أكبر عدد من التخصصات (١٨ تخصص)، وكلية العلوم الصحية توفر أقل عدد من التخصصات (٦ تخصصات). من هذا يتأكد أن الأمر يرتبط بسياسات القبول في هذه الكليات.

٣. كفاءة الأداء الوظيفي:

لتقييم كفاءة الأداء الوظيفي لخريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من وجهة نظر المشرفين وأصحاب العمل، تم طرح ١٠ عبارات تحيط بجوانب الأداء الوظيفي مع مجموعة (عدد ٧) خيارات للاختيار بين أقرب إجابة تتفق مع رأي المشرف أو صاحب العمل.

ومن تحليل نتائج الاستبيانات ومعالجتها إحصائياً، يتضح وجود اختلافات معنوية بين إجابات المشرفين وأصحاب العمل حسب الكلية التي تخرج منها الخريج محل التقييم. ففي الإجابة عن السؤال: "في تقديرك هل يعتبر أداء الخريج متدني جداً؟" جاءت الإجابات كما يلي: كلية التربية الأساسية – الانحراف المعياري ١٥,٠٣، ومتوسط ليكرت ٣,٥، أي "لا" إلى حد بسيط؛ كلية العلوم الصحية: الانحراف المعياري ١٣,٩٠، ومتوسط ليكرت ٣,٥، أي "لا" إلى حد بسيط؛ كلية الدراسات التجارية – الانحراف المعياري ٣١,٣٣، ومتوسط ليكرت ٣,٥، أي "لا" إلى حد بسيط؛ كلية الدراسات التكنولوجية – الانحراف المعياري ١٢,٠٣، ومتوسط ليكرت ٢,٩ أي "لا" إلى حدٍ متوسط.

وعلى النقيض كانت إجابة السؤال المعاكس الذي نصه: "في تقديرك هل تعتبر الخريج من ذوي الأداء الفائق؟" إذ جاءت متوسطات ليكرت في الإجابة عن هذا كما يلي: كلية التربية الأساسية – ٣,٣، كلية العلوم الصحية ٣,٥، كلية الدراسات التجارية – ٣,١، كلية الدراسات التكنولوجية ٣,٦ (تترجم هذه الأرقام بعدم الموافقة إلى حد بسيط). ونخلص من هذا أن رأي المشرفين وأصحاب العمل قد أجمع على أن الخريجين ليسوا من ذوي الأداء المتدني جداً ولا هم من ذوي الأداء الفائق في نظر مشرفين.

وتماثلت الصورة في تحليل الإجابة عن العبارات: "هل ظل الخريج على نفس المستوى من تاريخ تعيينه إلى اليوم؟"، "هل ترى أن معلومات الخريج تتفق مع متطلبات أدائه لوظيفته؟"، "هل ترى أن مهارات الخريج تتفق مع متطلبات أدائه لوظيفته؟"، "هل احتاج الخريج على معلومات إضافية ليؤدي مهامه الوظيفية؟"، "هل قام الخريج بتطوير أدائه استناداً إلى معلومات تلقاها أثناء الدراسة؟"، "هل قام الخريج بتطوير أدائه استناداً إلى مهارات تعلمها خلال الدراسة؟"، "هل قام الخريج بتطوير أدائه استناداً إلى خبرات اكتسبها أثناء الدراسة؟". فقد كانت النسبة الغالبة من الإجابات تنحصر في الإجابة بعدم الموافقة إلى حد بسيط.

وظهرت من بين الإجابات على العبارات السابقة مجموعة اقتربت من الموافقة إلى حد بسيط كما يلي: كلية التربية الأساسية – أفادت إجابات المشرفين أن الخريج قام بتطوير أدائه استناداً إلى معلومات (٤,٨)، ومهارات (٤,٢)، وخبرات (٤,٢) اكتسبها أثناء دراسة بالكلية. وفي كلية الدراسات التجارية أنتجت حسابات متوسط ليكرت أن الخريج قام بتطوير أدائه استناداً إلى مهارات تعلمها خلال

الدراسة، بموافقة إلى حد بسيط (٤,٠). واكتسبت العبارات التالية الموافقة إلى حد بسيط أيضاً في كلية الدراسات التكنولوجية: "هل ظل أداء الخريج على نفس المستوى من تاريخ تعيينه إلى اليوم؟" (٤,٠)، "هل ترى أن مهارات الخريج تتفق مع متطلبات أدائه لوظيفته؟" (٤,١)، بالإضافة إلى تطوير الخريج لأدائه استناداً إلى معلومات (٤,٢) ومهارات (٤,٠) تلقاها أثناء الدراسة.

وبصفة عامة كان حكم المشرفين على خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يقترب بدرجة متفاوتة من الاعتراض على العبارات الواردة حول كفاءة الأداء الوظيفي للخريجين، وتراوحت متوسطات ليكرت الإجمالية بين ٣,٥ في كلية الدراسات التجارية، و٣,٧٩ في كلية الدراسات التكنولوجية.

٤. **الظروف الوظيفية**:

إستطلع السؤال الثالث عشر في عشرة عبارات آراء المشرفين وأصحاب العمل حول الظروف الوظيفية الخاصة بالخريجين. وأظهرت نتائج الاستبيانات أن هناك تجانس في عينة المشرفين وأصحاب العمل إذ تراوح الانحراف المعياري للإجابات عن العبارات المختلفة في كلية التربية الأساسية بين ٥,٥٦ و ١٢,٥٨، وفي كلية العلوم الصحية بين ٨,١٢ و ١٢,٧٠، وفي كلية الدراسات التجارية بين ٧,٥٨ ١٣,٤٨، وفي كلية الدراسات التكنولوجية بين ٥,٧٧ ١٠,١٠ وهو انحراف لا يمثل اختلافاً معنوياً مع أخذ حجم العينة في الاعتبار. وبتحليل متوسطات ليكرت في اختيارات الإجابة عن العبارات العشر الواردة في هذا السؤال يتضح تفاوت واضح في تقييمات المشرفين وأصحاب العمل. فمن حيث اتفاق المسمى الوظيفي مع مؤهل الخريج كان رأي المشرفين على خريجي كلية التربية الأساسية

يتسم بالموافقة إلى حد بسيط (٤,٣)، وبالنسبة لخريجي كلية العلوم الصحية كان رأي مشرفيهم "لا" إلى حد بسيط (٣,٦٣)، وفي كلية الدراسات التجارية كانت الإجابة "نعم" إلى حد بسيط (٤,٠)، واقتربت الإجابة في كلية الدراسات التكنولوجية من هذا المعدل أيضاً (٣,٩).

لم توافق مجموعة المشرفين على أن المهام الوظيفية الخاصة بالخريج تتفق مع المقررات التي درسها سوى في كلية التربية الأساسية (٤,١)، أما آراء المشرفين على خريجي كليات العلوم الصحية، والدراسات التجارية، والدراسات التكنولوجية فكانت ٣,٦، ٣,٦، ٣,٩ – على الترتيب – وتنحصر تحت اختيار الإجابة بلا إلى حد بسيط، ونعم إلى حد بسيط. وفي نفس الصورة كانت الإجابة عن العبارة بأن هناك زيادة واضحة في المقررات التي درسها الخريج بالنسبة للمتطلبات الوظيفية (٣,٧ – ٤,١).

وتراوح الاعتراض على العبارات التي تناولت بقية جوانب الظروف الوظيفية من الحد المتوسط إلى الحد البسيط بالنسبة للكليات الأربع التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب كما يلي بيانه: "هل تعتقد أن الخريج يستغل كل المعلومات لديه في مهامه الوظيفية؟" (٣,١ – ٣,٨)، "هل تعتقد أن الخريج يستغل كل المهارات لديه في مهامه الوظيفية؟" (٣,٠ – ٣,٨)، "هل ترى أن الترقي في السلم الوظيفي يعتمد على ما درسه الخريج بالكلية"؟ (٢,٧ – ٣,٦) "هل تتفق معايير الأداء مع مستوى تحصيل الخريج؟" (٢,٨ – ٣,٥)، "هل ترى أن إعداد الخريج بالكلية قد تم بصورة تتفق مع مهامه الوظيفية الحالية؟" (٣,٠ – ٣,٦).

وافقت نسبة كبيرة من المشرفين وأصحاب العمل أن مدة الدراسة التي قضاها الخريج بالكلية لازمة لإعداده وظيفياً بالنسبة

لكلية الدراسات التكنولوجية فقط (٢٧,٦٦% كانت إجابتهم "نعم" إلى حد كبير). واعترضت عينة المشرفين – إلى حد بسيط – في كل من كلية التربية الأساسية ٢٧,٣٧%، والعلوم الصحية ٣٨,٧٨%، والدراسات التجارية ٢٧,١٧%.

وكانت الأغلبية ممن أجابوا عن العبارة التاسعة "بلا" قد استكملت الإجابة عن العبارة العاشرة وانحازت آراؤهم إلى الموافقة إلى حد بسيط، إذ نتجت متوسطات ليكرت في اختيارات هذه العبارة كما يلي: كلية التربية الأساسية – ٣,٦، كلية العلوم الصحية – ٣,٨، كلية الدراسات التجارية – ٤,١، وكلية الدراسات التكنولوجية ٣,٨.

٥. الرضى الوظيفي

للتأكيد على مستوى ومعدلات الرضى الوظيفي لدى العاملين من خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب نظراً لأهميته في الإنتاجية والعائد على الاستثمار، وانعكاساته على الاستقرار الوظيفي، ومردوداته في مجهودات تحسين الأداء والتنمية، تم سؤال المشرفين وأصحاب العمل (سؤال رقم ١٤) لاختيار أقرب إجابة من بين ٧ خيارات وُضعت أمام عشرة عبارات تدل على رضى الخريج عن وظيفته، وفي وظيفته.

وبتحليل نتائج الاختيارات في هذا السؤال اتضح أن أعلى نسبة من الموافقة إلى حد كبير في كلية التربية الأساسية كانت ٣٨,٥% على عبارة: "هل تلاحظ علامات الضجر على الخريج عند قدوم الخريج للعمل؟" وأعلى نسبة للاعتراض إلى حد كبير كانت ١١,٥٨% على عبارة :"هل ترى أن الخريج يبذل جهداً زائداً ليحقق معدلات أداء أفضل؟".

أما في كلية العلوم الصحية فقد اقترنت أعلى نسبة للموافقة إلى حد كبير ٣٨,٧٨% مع العبارة الأولى التي تفيد ظهور علامات الضجر على الخريج عند قدومه للعمل، وأعلى نسبة للاعتراض إلى حد كبير عن سؤال: "هل أظهر الخريج علامات توتر في علاقاته مع زملائه في العمل؟" بنسبة ١١,٢٢%.

وفي كلية الدراسات التجارية تساوت أعلى نسبة للموافقة إلى حد كبير بين السؤال الأول والثاني حول علامات ضجر الخريج عند قدومه للعمل وقرب نهاية دوام العمل، ووصلت إلى ٣٤,٧٨% في كل عبارة استفهامية. أما أعلى نسبة من عدم الموافقة فكانت على العبارة الاستفهامية التي تتساءل: "هل أعلن الخريج عن رغبته في ترك العمل مستقبلاً في أقرب فرصة؟" بنسبة ١٤,١٣%. وفي كلية الدراسات التكنولوجية أفادت النسبة الكبيرة (٣٧,٢٣%) من الاستجابات بالموافقة إلى حد كبير على العبارة: "هل تلاحظ علامات الضجر على الخريج قرب نهاية دوام العمل؟" وكانت أكبر الاعتراضات – إلى حد كبير – بنسبة ٨,٥١% على عبارة: "هل ترى أن الخريج يبذل جهداً زائداً ليحقق معدلات أداء أفضل؟".

وبحساب معدلات ليكرت في الإجابة عن هذا السؤال يتضح وجود ظواهر تأثير التضخم الوظيفي على الرضى الوظيفي لدى العاملين فبجانب علامات الضجر عند القدوم للعمل وعند مغادرته، وأثناء القيام به؛ ويشتكي الخريج من وضعه الوظيفي كثيراً؛ ويفتقر إلى الدافعية؛ ونادراً ما يُعرب عن طموحاته المهنية في السلم الوظيفي، ويعلن عن رغبته في ترك العمل، وتتأثر بهذا علاقاته مع زملائه. وتلخص العبارة رقم ١٠ ونصها: "هل يمكنك أن تحكم برضى الخريج عن وظيفته؟" ما يراه المشرفون وأصحاب العمل وجاءت

الإجابة عن هذه العبارة في كلية التربية الأساسية ٣,٣، وتقاربت مع كلية العلوم الصحية ٣,٣، وزادت قليلاً في كلية الدراسات التكنولوجية ٣,٥، والدراسات التجارية ٣,٦. وهي مؤشرات لو قارناها بالمتوسطات العامة لجداول الإجابة عن هذا السؤال لكشفت بوضوح أن قضية التضخم التأهيلي تتطلب وقفة مراجعة للتوجيه بتطوير المناهج والخطط الدراسية لتتماشى مع المتطلبات الوظيفية في سوق العمل وحاجات التنمية.

٦. الاستنتاجات:

توضح الجداول من رقم ٧ إلى ١٢ مقارنة بين آراء خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الأربع، ومقارنة بين آراء المشرفين عليهم وظيفياً حول الاستقرار الوظيفي، والتناسب الوظيفي، وكفاءة الأداء، وظروف الوظيفة، والرضى الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم الخاصة، ومن وجهة نظر المشرفين عليهم.

جدول رقم ٧

مقارنة آراء خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول الاستقرار الوظيفي

رقم السؤال	متوسط الدرجات				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٤,٤١	٤,٥٦	٤,٥٤	٤,٥٥	٠,٠٧
٢	٤,٣٧	٤,٣٥	٤,٥٨	٤,٤٨	٠,١١
٣	٤,٤٣	٤,٥٤	٤,٥٣	٤,٦٠	٠,٠٧
٤	٤,٣٨	٤,٥١	٤,٤٥	٤,٥٨	٠,٠٩
٥	٤,٢٤	٤,٥٦	٤,٣٥	٤,٣٧	٠,١٣
٦	٤,٣٤	٤,٤٥	٤,٥٢	٤,٦٠	٠,١١
المتوسط	٤,٣٦	٤,٤٩	٤,٤٩	٤,٥٣	

جدول رقم ٨

مقارنة آراء خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول الرضى الوظيفي

رقم السؤال	متوسط ليكرت				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٥,٠٠	٢,٤٣	٤,٢٤	٤,٥٥	١,١٣
٢	٤,٩٠	٢,٤٢	٤,٥٢	٤,١٩	١,١٠
٣	٤,٥٩	٢,٥٥	٤,٤٠	٤,١١	٠,٩٣
٤	٤,٥٤	٢,٦٣	٤,٥٧	٤,١٩	٠,٩٢
٥	٤,٥٩	٢,٤٧	٤,٥٣	٤,٠٩	٠,٩٩
٦	٤,٧٧	٢,٦٢	٤,٥٣	٤,١٠	٠,٩٧
٧	٤,٦٨	٢,٣٢	٤,٥٨	٤,١٩	١,١٠
٨	٤,٤٦	٢,٤٧	٤,٥٧	٤,١٤	٠,٩٨
٩	٤,٧٠	٢,٤٢	٤,٤٦	٤,٢٦	١,٠٤
١٠	٢,٢٣	٢,٥٧	٤,٣٩	٤,١١	١,٠٨
١١	٤,٣٩	٢,٠٢	٤,٦١	٤,٠٨	١,١٩
١٢	٥,٠٥	٤,٩٨	٤,٨٨	٥,٠٨	٠,٠٩
١٣	٤,٧٣	٥,٠٠	٤,٨٨	٥,١٠	٠,١٦
١٤	٤,٥٤	٢,٣٦	٤,٦٤	٤,٧٨	١,١٥
المتوسط	٤,٥١	٣,٨٠	٤,٥٦	٤,٣٦	

جدول رقم ٩

مقارنة آراء خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول التناسب الوظيفي

رقم السؤال	متوسط ليكرت				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٣,٣١	٢,٩٥	٤,٥٤	٤,٠٧	٠,٧٢

٢	٣,٣١	٣,٠٤	٤,٤٥	٣,٩٧	٠,٦٤
٣	٢,٩٧	٢,٩٦	٤,٣٧	٤,٠٤	٠,٧٣
٤	٣,٠٠	٢,٩٦	٤,٤١	٤,٠٦	٠,٧٤
٥	٢,٧٤	٢,٩٨	٣,٩٧	٤,٠٦	٠,٦٨
٦	٢,٧٤	٣,٠٥	٣,٦٣	٣,٩٨	٠,٥٦
المتوسط	٣,٠١	٢,٩٩	٤,٢٣	٤,٠٣	

جدول رقم ١٠

مقارنة آراء المشرفين على خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول كفاءة أدائهم الوظيفي

رقم السؤال	متوسط ليكرت				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٣,٤٥	٣,٥٣	٣,٤٦	٢,٩٠	٠,٢٩
٢	٣,٣١	٣,٤٧	٣,١١	٣,٦٠	٠,٢١
٣	٢,٥٨	٣,١٣	٣,١٠	٣,٩٦	٠,٥٧
٤	٣,٨٦	٣,١٥	٣,٧٤	٣,٨٢	٠,٣٣
٥	٣,٧٩	٣,١٤	٣,٧٠	٤,١٠	٠,٤٠
٦	٣,١٣	٣,٥٨	٣,١١	٣,٩٤	٠,٤٠
٧	٣,٤١	٣,٧٦	٣,٥٣	٣,٥٤	٠,١٤
٨	٤,٨١	٣,٤٤	٣,٨٧	٤,٢٢	٠,٥٨
٩	٤,١٩	٣,٧٦	٣,٩٦	٤,٠٤	٠,١٨
١٠	٤,٢٠	٣,٧٦	٣,٩١	٣,٧٣	٠,٢٢
المتوسط	٣,٦٧	٣,٤٧	٣,٥٥	٣,٧٩	

جدول رقم ١١

مقارنة آراء المشرفين على خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول ظروفهم الوظيفية

رقم السؤال	متوسط ليكرت				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٤,٢٦	٣,٥٧	٣,٩٩	٣,٨٨	٠,٢٩
٢	٤,١٤	٣,٦٤	٣,٦٤	٣,٨٧	٠,٢٤
٣	٤,١٥	٣,٩٥	٣,٧١	٣,٨٦	٠,١٨
٤	٣,٠٥	٣,٧٣	٢,٩٥	٣,١٦	٠,٣٥
٥	٣,٠٨	٣,٧٩	٢,٩٨	٣,٢٧	٠,٣٦
٦	٢,٨٨	٣,٦٠	٢,٧٤	٣,٣٣	٠,٤٠
٧	٢,٩٧	٣,٥١	٢,٧٩	٣,٣٤	٠,٣٣
٨	٣,٣٤	٣,٥١	٢,٩٧	٣,٥٧	٠,٢٧
٩	٣,١٦	٣,٢٢	٢,٧٩	٣,٢٢	٠,٢١
١٠	٣,٥٦	٣,٨٠	٤,١٣	٣,٨١	٠,٢٣
المتوسط	٣,٤٦	٣,٦٣	٣,٢٧	٣,٥٣	

جدول رقم ١٢

مقارنة آراء المشرفين على خريجي كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول الرضى الوظيفي لديهم

رقم السؤال	متوسط ليكرت				الانحراف المعياري
	التربية الأساسية	العلوم الصحية	الدراسات التجارية	الدراسات التكنولوجية	
١	٣,٦٢	٣,٨٠	٣,٥٣	٣,٥٧	٠,١٢
٢	٣,٥٧	٣,٦٣	٣,٥٩	٣,٥٩	٠,٠٣
٣	٣,٢٩	٣,٦٥	٣,٠٥	٣,٦٢	٠,٢٨
٤	٣,٣٤	٣,٥٥	٣,٢٠	٣,٣١	٠,١٥
٥	٣,٨٢	٣,٦٦	٣,٣٥	٣,٢٣	٠,٢٤

٦	٣,٥١	٣,٥٤	٣,٥٢	٣,٥٤	٠,٠٢
٧	٣,٠٠	٣,٦٦	٣,٢٠	٣,٦١	٠,٣٢
٨	٣,٠٤	٣,٢٧	٣,٣٤	٢,٨٥	٠,٢٢
٩	٢,٩٤	٣,٣٣	٣,٥٤	٣,٣٢	٠,٢٥
١٠	٣,٢٨	٣,٣٢	٣,٥٩	٣,٥٣	٠,١٥
المتوسط	٣,٣٣	٣,٥٤	٣,٣٩	٣,٤٢	

ويتضح من دراسة هذه الجداول أن مستوى الاستقرار الوظيفي في حدوده الدنيا. إذ تراوحت متوسطات ليكرت بين ٤,٣٦ (في كلية التربية الأساسية)، ٤,٥٣ (في كلية الدراسات التكنولوجية).

وكانت معدلات ليكرت بالنسبة للتناسب الوظيفي على مستوى أكثر انخفاضاً، فقد تراوحت بين ٢,٩٩ في كلية العلوم الصحية، و٤,٢٣ في كلية الدراسات التجارية.

ولم تختلف الصورة كثيراً بالنسبة لرأي المشرفين وأصحاب العمل حول أداء الخريجين الوظيفي، فكانت في مستوياتها الدنيا، وتراوحت متوسطات ليكرت بين ٣,٤٧ في كلية العلوم الصحية، حتى وصلت إلى ٣,٧٩ في كلية الدراسات التكنولوجية.

واتفقت هذه النسب في توزيعها فيما يتعلق بالظروف الوظيفية؛ حيث تراوحت من ٣,٢٧ في كلية الدراسات التجارية، وبلغت أقصاها في كلية العلوم الصحية ٣,٦٣.

ولم يختلف ترتيب مستوى الرضى الوظيفي في نظر الخريجين شاغلي الوظائف، فكان في أدنى مستوياته في كلية العلوم الصحية، فالدراسات التكنولوجية، ثم التربية الأساسية، وأخيراً في أفضل صورة في كلية الدراسات التجارية.

ونظراً لأن استبانة المشرفين وأصحاب العمل كانت سلبية في صياغتها جاء الترتيب مطابقاً، فقد كان عدم الرضى أعلى ما يمكن في

كلية العلوم الصحية في المرتبة الأولى، ثم الدراسات التكنولوجية في المرتبة الثانية، وبعدها في مرتبة متقاربة كليتي التربيـــة الأساســـية والدراسات التجارية.

من هذا يتضح بجلاء أن ظاهرة التضخم التأهيلي متمثلة فـــي عدم تناسب مؤهلات الخريج مع مهامه الوظيفيـــة تتجلـــى بـــصورة واضحة، وتحتاج إلى النظر في تطوير المناهج والمقررات والخطـــط الدراسية لتوائم بين حاجات السوق ومتطلبات التنميـــة، ومجهـــودات إعداد الخريجين لمواجهة تحديات سوق العمل.

المراجع والمصادر

أ. المراجع والمصادر العربية

- الإسكوا ESCWA – اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا
Economic Social Commission for Western Asia
نظام الحسابات القومية للأمم المتحدة، ندوة في حسابات الإنتاج والاستهلاك والتكوين الإجمالي لرأس المال، *E/ECWA/Stat.W.C.*، ١٩٨٥م.
- البنك الدولي ، مؤشرات التنمية في العالم، ترجمة مركز معلومات قراءة الشرق الأوسط، ميريك، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- جلال الدين، محمد العوضي ، بعض سمات الهجرة الوافدة والاستخدام في البلدان الخليجية. في: اجتماع خبراء حول سياسات الاستخدام، وانتقال العمالة العربية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، واللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا *ESCWA*، دولة الكويت، ١٩٨٦م.
- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، التقرير الاقتصادي الموحد، دولة الكويت، ١٩٩٩م.
- عمار، حامد التنمية البشرية في الوطن العربي، دار سيناء، القاهرة، ١٩٩٢م.
- مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون للفترة ٢٠٠٠ – ٢٠٠٥م، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٩م.
- المضف، حمود فهد، وغلوم حسن العطار ، (تحرير) التدريب التطبيقي: سياساته، وآلياته، وإنجازاته في الكويت، السجل العلمي لمؤتمرات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت، ١٩٩٧م.
- وزارة التخطيط ، المجموعة الإحصائية لدولة الكويت، ٢٠٠٠م.

ب . المراجع والمصادر الأجنبية References and Resources

- *Alba-Ramirez, A. (1993)*

Mismatch in the Spanish labor market, Journal of Human Resources, 27 (2): 256-278.

- *Al-Mudhaf, H. F. (1997)*

Applied education and training in Kuwait: policies, procedures and achievements, Proceeding of the PAAET Conferences (in Arabic).

- *Asayeghn, D (1982)*

Higher education: Labor Linkage, 26:88-94.

- *Bakturi, P. (1980)*

Job competition versus wage competition: an analysis of competing models. Ph.D. dissertation, West Virginia University. Abstract available online: www.chrr.ohio-state.edu.

- *Battu, H., P. Seaman, and P. Sloane (1998)*

Are married women specially constrained? A test of gender differentials in labor market outcomes. University of Aberdeen, Ph, 1998.

- *Battu, H., P. Seaman, and P. Sloane (1999)*

Overeducation among graduates: a cohort view, Education Economics, 7: 21-38.

- *Bjorklund, A. and C. Kjellstrom (2002)*

Estimating the return to investments in education: How useful is standard Mincer equation? Economics of Education Review, 21: 263-275.

- *Bohlmark, A. (2002)*

Over- and under education in the Swedish labor market. Available online: www.sofi.su.se.

- *Bray, M. (1985)*

High school selection in less developed countries and the quest for equity: Conflicting objectives and opposing pressures, Corporative Education Review, 29: 377-99.

- *Chevalier, A. (2000)*

Graduate over-education in the U.K., Discussion paper serious No 7, Center for the Economics of Education, pp. 1-21.

- *Daley, M. C., F. Buchel, and G. J. Duncan (2002)*

Premiums and penalties surplus and deficit education: Evidence from the United States and Germany, Economics of Education Review, 19: 179-198.

- *Devlin, B. G., and N. Jewson (2003)*

The development of public vocational education and training in the State of Qatar, Available online: www.clms.le.ac.uk.

- *Dolton, P., and M. Silles (2001)*

Overeducation in the graduate labour market: Some evidence from Alumni Data, Center for Economic Performance, Discussion paper, No.9, June, 40 p.

- *Duncan G. , and S. D. Hoffman (1981)*

The incidence and wage effects of overeducation, Economics of Education Review, 1, (1): 75-86.

- *ESCWA*

Regional review paper: End- of- decade review of the implementation of the Vienna program of action on science and technology for development in the ESCWA region, Amman.

- *Fondeur, T. (1999)*

Le déclassement à l'embauche, Rapport réalise pour le Commissariat Général an Plan Septembre, 79 p.

- *Forgeot, G., and J. Ganti (1997)*

Insertion professionnelle des jennes et processus de déclassement, Statistique, 304-305.

- *Freeman, R. (1976)*

The Overeducation In America, Academic Press, New York, 218 p.

- *Gottschalk, P.(1998)*

Cross-national differences in the rise of learning inequality: Market and institutional factors, Review of Economics and Statistics, 80: 289-503.

- *Green, F., S. McIntoch, and A. Vignoles (2003)*

Overeducation and skills: Clarifying the concepts. Center for Economic Performance Discussion Paper, Available online: http://netec.mcc.ac.uk.

- *Groot, W. (1996)*

The incidence of, and the returns to overeducation in the U.K., Applied Economics, 28: 1345-50.

- *Groot, W., H. Meassen van den Brink (2002)*

Overeducation in the labor market: A meta-analysis, Economics of Education Review, 19: 149-158.

- *Hartog, J. , and H. Oosterbeek (1988)*

Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling? Economics of Education Review, 7, (2): 185-194.

- *Hartog, J. (1997)*

On the returns to education: Wondering along the hills of ORU land, Applied Econometrics Association, Maastrict.

- *Hartog, J. (2000)*

Overeducation and earnings: Where are we, where we should go? Economics of Education Review, 19: 131-147.

- *Hersh, J. (1991)*

Education match and miss match, The Review of Economics and Statistics, 9: 140-144.

- *Holsinger, D. B. (1975)*

Education and the occupational process in Brazil, Economics of Education Review, 19: 267- 75.

- *Irijarry, R. L. (1980)*

Overeducation and underemployment in the third world: The paradoxes of dependent industrialization, Comparative Education Review, 24: 338-53.

- *Kiker, B. F. , M. C. Santos, and M. M. D. Oliveira (1997)*

Overeducation and undereducation: Evidences for Portugal, Economics of Education Review, 16, (2): 111-125.

- *Lambroproulos, H., and G. Psacharapoulos (1992).*

Educational expansion and earnings differentials in Greece, (Special issue: Education in a Changing Europe), Comparative Education Review, 30: 52-70.

- *Meleis, Afaf I., Nagat El- Sanabary and Diane Beeson (1979)*

Women, modernization and education in Kuwait, Comparative Education Review, February, 23: 115- 25.

- *Mendes de Olivera, M., M. C. Santos, and B. F. Kiker (2000)*

The role of human capital and technological change in overeducation, Economics of Education Review, 19: 199-206.

- *Moullet, S. (2001)*

Overeducation, undereducation and allocation on the French labour market, Available online: www.univ-axis.fr.

- *National Economics and Social Forum- NESF (1997)*
Early school learners and youth unemployment, Report No.11, January.
- *Robinson, J. M. (1994)*
Overeducation in the United States: an evaluation of its economic impact and its relationship to college quality, individual ability and job duration, Ph.D. dissertation, State University of New York at Binghamton, Available online: www.chrr.ohio-state.edu.
- *Robst, J. M. (1995)*
College quality and overeducation, Economics of Education Review, 14: 221-28.
- *Rumberger, R. W. (1987)*
The rising incidence of overeducation in the US labor market, Economic of Education Review, 1: 293-314.
- *Sicherman, N. (1991)*
Overeducation in labor market, Journal of Labor Economics, 9, (2): 101-121.
- *Sloane P., H. Battu, and P. Seaman (1995)*
Overeducation, undereducation and the British labor market, Applied Economics, 31: 1437-1453.
- *Spence, M. (1973)*
Job market signaling, Quarterly Journal of Economics, 87, (3): 355-374.
- *Thurow, L. (1975)*
Generating Inequality: Mechanism of Distribution in the US Economy, Basic Books, New York.
- *Tsang, M. C. (1987)*

The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies, Economics of Education Review, 6: 239-254.

- *Tsang, M. C., R. W. Rumberger, and H. M. Levin (1991)*

The impact of surpulus schooling on worker productivity, Industrial Relations, 30, (2): 209-228.

- *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization- UNESCO (1992)*

Development of Education in Arab states: a statistical review and projections, Fifth Conference of Ministries of Education and those responsible for Economic Planning in the Arab State, Organized by UNESCO in Co-Operation with ALESCO and ISESCO, Cairo, 25th -28th January.

- *Verdugo, K., and N. Verdugo (1989)*

The impact of suruplus schooling on earnings Some additional findings, Journal of Human Resources, 24, (4): 629-43.

- *Verhaest, D. (2002)*

Overeducation in the Flemish youth labor market, Available online http://fetew.rug.ac.be.