مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل (جامعة إب: نموذجًا)

نعمان أحمد علي عبدالله فيروز

قسم الإدارة وأصول التربية، كلية التربية، جامعة إب، اليمن

مُلخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، وما إذا كان هناك فروق دالة إحصائيًا بين تقديرات إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للمتغيرات: الوظيفة الحالية، نوع العمل، المؤهل العلمي.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، والاستبانة أداةً لجمع البيانات، والتي تضمنت (42) فقرة، توزعت على أربعة مجالات. وبعد التحقق من صدق الأداة وثباتها، ومن ثم صياغتها بصورتها النهائية، قام الباحث بتطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (251) فردًا جميعهم من أرباب سوق العمل في محافظتي إب، وتعز، استُرجع منها (214) استبانة خضعت للتحليل الإحصائي، الذي أظهر جملة من النتائج، أهمها:

- أن مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجاً، جاءت بالمستوى (المتوسط) من المواءمة، وفقًا لقيم المتوسطات الحسابية إجمالاً.
- وعلى مستوى المجالات، وبحسب ترتيبها وفقًا للمتوسطات الحسابية، فإن مجال: المهارات الذهنية، ومجال: المهارات المعرفية، على التوالي، حصلا على مستوى (متوسط) من المواءمة، بينما مجال: المهارات العامة القابلة للنقل، ومجال: المهارات المهنية والعملية، على التوالي، حصلا على مستوى(ضعيف) من المواءمة.
- توجد فروق دالة إحصائيًا بين تقديرات إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تجاه مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزى لمتغيرات الدراسة: الوظيفة الحالية، نوع العمل، المؤهل العلمي. وفي ضوء ذلك، خلُص الباحث إلى جملة من التوصيات والمقترحات بهذا الصدد.

الكلمات المفتاحية: المواءمة - المخرجات التعليمية - جامعة إب - سوق العمل.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة:

مقدمة:

تزايد الاهتمام بالتعليم الجامعي في مختلف دول العالم؛ نتيجةً لما تشهده تلك الدول من نمو متصاعد في مختلف القطاعات، والتي توالت معه الحاجة إلى مخرجات قادرة على الوفاء بمتطلبات واحتياجات تلك القطاعات في سوق العمل من القوى العاملة الوطنية والمؤهلة تأهيلاً يتواءم مع المتغيرات المتسارعة في جميع المجالات والتي أحدثت فجوة داخل المجتمعات بمختلف مستوياتها الاقتصادية، وألقت تداعياتها على أسواق العمل، وتزايدات معها معدلات البطالة؛ نتيجةً لفقدان التوافق بين المخرجات الجامعية ومتطلبات سوق العمل[1].

ومن هنا برزت تحديات جمة تواجه المؤسسات التعليمية، ناتجةً عن تلك التطورات والتحولات العلمية والتقنية والانفتاح الاقتصادي؛ مما حتمّ عليها أن تواجه تلك التحديات بتطوير منظومة التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي على وجه الخصوص[2].

وفي هذا الصدد، تجلتْ العلاقة بين الجامعة وسوق العمل، والتي تكاد تكون غائبة أو على الأقل يشوبها ضبابية في معظم دول العالم، ومنها الدول العربية. هذه العلاقة التبادلية والضرورية والتي تنطلق من اعتقاد أن سوق العمل ذو المتغيرات المتجددة باستمرار بحاجة إلى مخرجات تعليمية جامعية ذات جودة؛ بوصف أنها تقوم بتزويد خريجيها بالمهارات والقدرات العلمية والعملية، كما تزودهم بمهارات الحياة الضرورية؛ بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل ومتطلبات الحياة[3].

وفي ضوء تلك المطالب، يؤكد المؤتمر الوطني الثاني للتعليم العالي حول مخرجات التعليم العالي وسوق العمل المنعقد في صنعاء في الفتره من 12- 13 مارس 2008م، أن مقررات التعليم العالي لاتتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وأوصى بضرورة تحديث المقررات الدراسية؛ بما يُمكّن المتخرجين من اكتساب المعارف والمهارات المناسبة لاحتياجات السوق المتجددة .

غير أن تلك التأكيدات والتوصيات لم تر النور كما يراد لها، وما زال التعليم الجامعي يواجه تحديات، أبرزها تدني نوعية مخرجاته، وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية على حدٍ سواء، وإن كثيراً من تخصصات وبرامج هذه المؤسسات لم تعُدْ تُشكل ذات أولوية لحاجة المجتمع، بل وأصبح السوق المحلي مشبّعاً منها؛ وبالتالي تزايدت البطالة، وخاصة ذات التخصصات الإنسانية[4].

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التوسع الكمي الكبير في التعليم الجامعي في مختلف دول العالم سواءً من حيث عدد الجامعات، أومن حيث عدد الطلبة الدارسين الملتحقين بها، إلاّ أن الاهتمام بمخرجاتها النوعية ما تزال ضعيفة؛ نتيجة تدني التحصيل المعرفي واكتساب المهارات اللازمة لممارسة المهنة لاحقًا، بل وضعف في القدرات التحليلية، والابتكارية؛ مما يجعل من مخرجات التعليم الجامعي عبئًا إجتماعيًا غير قادرة على سد احتياجات سوق العمل.

وهذا ما أكدته دراسة(Lowden,H.,&Elliot,L.,2011)[5] في المملكة المتحدة، حيث يرى أرباب العمل أنهم يتوقعون أن الخريجين لا يمتلكون قدرات فنية وتخصصية كافية، إلى جانب مهارات عامة، كالقدرة على العمل ضمن الفريق، والتواصل، والقيادة، والتفكير الناقد، وحل المشكلات.

وعلى المستوى الوطني، فقد أكدت دراسة (العبيدي، 2006)[6]. إن مؤسسات التعليم الجامعي اليمني تعاني من انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لها، والتي من مؤشراتها (تدني التحصيل المعرفي، ضعف القدرات التحليلية والإبتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية) وزيادةً على ذلك انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية والتي تتمثل في تخريج عدد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل اليمني مع وجود عجز وطلب في تخصصات أُخرى.

غير أن هناك جهودًا إصلاحية تبذلها حكومة الجمهورية اليمنية لإحداث المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، إلاّ أن تلك الجهود دون المستوى المطلوب، يُعزى إلى أن تلك المؤسسات والقائمين عليها قد أغفلوا جانبًا مهمًا، وهو تقييم مخرجاتها ومتابعتهم لمعرفة مدى مواءمة المهارات والكفايات التي يمتلكونها من دراستهم الجامعية التي تعلموها وبشكل مستمر مع متطلبات واحتياجات سوق العمل؛ **مما دفع الباحث للخوض في هذه الإشكالية، والبحث فيها، حيثُ تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي: ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، كما يراها أرباب العمل أنفسهم؟**

أهمية الدراسة والحاجة إليها:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تقصي مواءمة مخرجات جامعة إب لاحتياجات سوق العمل ؛ إسهامًا من الباحث في تقييم تلك المخرجات ومدى امتلاكها للمهارات المختلفة التي تؤهلهم للعمل في ظل حدة المنافسة المضطردة. من جهة أخرى، فإنه من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في تمكين الجامعات اليمنية، ومنها جامعة إب من مراجعة برامجها الأكاديمية، ومقرراتها الدراسية ؛ لإنتاج خريجين ذوي كفاءات عالية، ومهارات متميزة تجعلهم قادرين على المنافسة لنظرائهم في أسواق العمل المحلية، الأقليمية، والدولية.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- معرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، كما يرآها أرباب العمل أنفسهم.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في إجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الوظيفة الحالية- نوع العمل - المؤهل العلمي) .

أسئلة الدراسة:

- ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، كما يراها أرباب العمل أنفسهم **على مستوى الأداة إجمالاً** ؟
- ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، **في مجال: المعرفة والفهم** كما يراها أرباب العمل أنفسهم؟
- ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، **في مجال: المهارات الذهنية** كما يراها أرباب العمل أنفسهم؟
- ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، **في مجال: المهارات المهنية والعملية** كما يراها أرباب العمل أنفسهم؟
- ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، **في مجال: المهارات العامة القابلة للنقل** كما يراها أرباب العمل أنفسهم ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في إجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة، **الوظيفة الحالية** (مدير عام/ مدير إدارة / رئيس قسم)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في إجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة، **نوع العمل** (حكومي/ خاص)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في إجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة، **المؤهل العلمي** (أقل من جامعي/ جامعي فأعلى)؟

حدود الدراسة: تقتصر الدراسة الحالية على إجابات أفراد العينة تجاه مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، من وجهة نظر أرباب العمل أنفسهم بمحافظتي إب وتعز خلال العام 2014- 2015 م.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي عبر مسارين متكاملين:

- **المسار الأول:** من خلال التحليل والنقد للخلفية النظرية والوقوف على آخر ما توصلت إليه الأدبيات ذات العلاقة بمؤسسات التعليم الجامعي ووظائفها، وطبيعة علاقة برامجها لاحتياجات سوق العمل.
- **المسار الثاني:** ويتمثل بمعرفة وتقصي المواصفات التي يتوقع أن يمتلكها متخرجوا الجامعات اليمنية، وذلك عبر استطلاع آراء عينة من أرباب العمل حول المعارف، والمهارات، التي يفترض أن يكتسبها الطلبة الدارسون أثناء

مسيرتهم العلمية، ومدى مواءمة تلك المهارات لاحتياجات سوق العمل، بالاستئناس بمعايير مخرجات التعليم الجامعي التي وضعها مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي باليمن.

مصطلحات الدراسة:

اكتفى الباحث بالتعريف الإجرائي لكل مصطلح من مصطلحات الدراسة، كما يأتي:

- **المواءمة:** يُقصد بها التطابق أو التوافق بين المعارف، المهارات، والاتجاهات التي يمتلكها متخرجوا جامعة إب واحتياجات سوق العمل بمحافظتي إب وتعز، وتكوّن بينهما نوعًا من الكمال والتوأمة، أو التوافق بين إعداد المتخرجين من التخصصات مع الشواغر المتوافرة في سوق العمل.

- **مخرجات التعليم الجامعي:** هم من أنهوا المرحلة الجامعية الأولى واكتسبوا خلال دراستهم المعارف، والمهارات، والاتجاهات اللازمة، للحصول على شهادة علمية معترف بها من جامعة إب تؤهلهُم لشغل وظيفة في سوق العمل.

- **سوق العمل:** مجموعة الوظائف المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص بمحافظتي إب وتعز للكوادر اليمنية المؤهلة والمتخصصة والمتوافرة لدى متخرجي جامعة إب تبعًا لتخصصاتهم (التربوية، العلوم الإدارية، العلوم التطبيقية، الطب، الهندسة، الزراعة، الآداب) وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل.

ثانيًا: الخلفية النظرية ودراسات سابقة:

1- الخلفية النظرية:

سوف نتناول بعض المواضيع ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وهي:

(أ) العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل:

يُعرّف السوق لغويًا: بأنه الموضع الذي يُجلبْ إليه المتاع والسلع للبيع والابتياع، وتسوق القوم: باعوا واشتروا، (الرازي، د.ت، 322) [7].

ويعرفهُ (Sabrina, 2005) بأنه: المكان الذي يبحث فيه الأفراد على العمل من جهة، وأصحاب العمل يقدمون احتياجاتهم من العاملين من جهة أخرى، ممن لديهم من المهارات والكفايات التي تتفق مع ما يحتاجونه من عمالة[8].

ويُعد التعليم والعمل عنصرين متلازمين، ولابد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات الشبابية وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، وإلى إيجاد بطالة مقنعة من خلال أعداد كبيرة من المتخرجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مرغوب فيها؛ مما يجعلهم عالةً على المجتمع.

كما يلازم عدم المواءمة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية الشاملة؛ لذا فإن المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية بحيث تكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن مؤسسات التعليم من إعادة هيكلة الخطط والبرامج التعليمية وفقًا للمنظور المستقبلي للدولة.

ويساهم التعليم الجامعي بشكل أساسي في خدمة المجتمع وتقدمه حضاريًا؛ لتصبح مؤسسات التعليم الجامعي فيه موطنًا للفكر الإنساني على أرقى مستوياته ومصدرًا لتنمية الموارد البشرية، متوخيًا في ذلك رقي الفكر والإبداع والابتكار، وتقدم العلوم الطبيعية، الطبية، الاجتماعية، الإنسانية، والتطبيقية وتنمية القيم الإنسانية والمساهمة في المعرفة الكونية على أساس من الندية والتكافؤ، وترسيخ الأصالة وتطويرها، والنهوض بها إلى مستوى المعاصرة.

وتمثل إشكالية عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من أهم أسباب البطاله في صفوف متخرجي الجامعات ؛ الأمر الذي ترتب عليه انعكاسات سلبية خطيرة جدًا على المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي للبلد، وهذا يستدعى الوزارات المعنية، ومؤسسات التعليم العالي الحكوميه والأهليه، إعادة النظر في سياسات وخطط التعليم العالي، والعمل على تحديثها وفقًا لمتطلبات التنمية الاقتصاديه ومتطلبات سوق العمل، كما يجب على مؤسسات التعليم العالي إعادة النظر في البرامج والمقررات الدراسية الجامعيه والعمل على تحديثها بحيث تتضمن مواد وبرامج تعمل على ردم الفجوة بين متطلبات الإعداد العلمي ومتطلبات شغل الوظائف المختلفة بما يكفل تخريج كوادر تمتلك المهارات اللازمة وفقًا للتطورات العلميه الحديثه ؛ وبما يتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصاديه وسوق العمل[9].

وتعبر العلاقة بين المتخرجين وسوق العمل عن العلاقة ما بين مكون العرض (العرض الكلي للقوى العاملة) واحتياجات سوق العمل منها (أي الطلب عليها)، ومن ثم فإن وجود فائض لهؤلاء المتخرجين عن الطلب عليهم يُعرفْ بالبطالة في أوساط المتخرجين، ويمكن التعرف عليه من خلال معرفة حجم العرض منهم والطلب عليهم.

وفي الوقت الذي نرى فيه سوق العمل متشبعاً بعدد من التخصصات الإنسانية والتي لم يعد لسوق العمل أي احتياج لها بالمطلق، نجد أن مؤسسات التعليم العالي لازالت تقبل أعدادا كبيرة من الطلاب بتلك التخصصات ؛ الأمر الذي يتسبب في بطالة متخرجي الجامعات، وهذا يعني أن مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية تساهم مساهمة مباشره في عملية البطالة ودون أدنى شعور بالمسئولية، كما أن البرامج والمقررات الدراسية الجامعية الحالية تأتي من ضمن الأسباب التي أدت إلى عدم التوافق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم العالي.

(ب) التعليم الجامعي اليمني وسوق العمل :

- التعليم الجامعي في اليمن :

اهتمت اليمن بالتعليم الجامعي لإعداد الماهرين من المثقفين، المدرسين، المهنيين، الأدباء، ...الخ ؛ لقيادة عمليات خدمة المجتمع اليمني ومواجهة ما تتطلبه التنمية الاقتصادية والاجتماعية من مهارات وخبرات على أعلى مستوى ممكن، وقد حاولت التوسع في التعليم الجامعي وانتشاره تحقيقًا لمبدأ تكافؤ الفرص رغم التحديات التي تواجه هذا النمط من التعليم.

وتُعد الحركة التربوية النشطة في الجمهورية اليمنية وليدة العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي، وذلك بعد الانفتاح على العالم عقب الثورة في الشمال عام 1962م، والاستقلال في الجنوب عام 1967م، حيثُ شهد التعليم الجامعي اليمني تطورًا ملحوظًا منذ افتتاح جامعتي صنعاء وعدن في بداية السبعينيات ؛ إذ يُشكلان نواة التعليم العالي في اليمن وتطوره من خلال التوسع في إنشاء جامعات جديدة وافتتاح عدد من التخصصات، فضلاً عن التوسع السريع في هذا المضمار بعد قيام الوحدة اليمنية المباركة عام 1990م[10].

ونتيجةً لذلك، بدأ تشجيع الالتحاق بالتعليم العام، فتضاعفت أعداد الملتحقين عشرات المرات عما كان عليه من قبل ؛ وترتب على الزيادة في التعليم العام، الإقبال على التعليم الجامعي، ومد البلاد بما تحتاج إليه من الكوادر المؤهلة في المجالات المختلفة للمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق ما يتطلبه سوق العمل[11].

وقد نظمَ قانون الجامعات اليمنية الجهات المسئولة عن رسم السياسات في مجال التعليم العالي ؛ ففي المادة (7) من القانون رقم (18) لسنة 1995م، أسند القانون إلى المجلس

الأعلى للجامعات مهمة (رسم سياسات القبول وتنسيق التعليم الجامعي والعمل على توجيهه بما يتفق واحتياجات اليمن) وينبثق من ذلك مهام وأنشطة مجالس الجامعات، حيث نصت المادة (11) فقرة (1) أنه من اختصاص مجلس الجامعة (رسم السياسة العامة للجامعة بما يحقق رفع مستوى التعليم والبحث العلمي، التأهيل، التدريب، وتلبية احتياجات التنمية الشاملة في البلاد)[12].

كما حدد القانون رقم (18) لعام 1995م، وتعديلاته بالقانون رقم (3) لعام 1997م في المادة (5) منه، أهداف الجامعات اليمنية، والتي تسعى إلى:

- إتاحة فرص الدراسة المتخصصة والمتعمقة للطلاب في ميادين المعرفة المختلفة؛ تلبيةً لاحتياجات البلاد من المختصين والفنيين والخبراء.
- تطوير المعرفة بإجراء البحوث العلمية في مختلف مجالات المعرفة سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي، وتوجيهها لخدمة احتياجات المجتمع وخطط التنمية.
- الاهتمام بتنمية التقنية (التكنولوجيا) وتطويرها والإفادة منها في تطوير المجتمع.
- تقوية الروابط بين الجامعات والمؤسسات العامة والخاصة في البلاد بما يكفل التفاعل المتبادل، والبناء المعرفي والخبرات والموارد والمشاركة التي تكفل الإسهام الفعال في إحداث التنمية الشاملة في البلاد.
- تقديم الدراسات والاستشارات الفنية والمتخصصة لمختلف أجهزة الدولة ومؤسساتها العامة والمختلطة.
- تطوير السياسات وأساليب العمل في مؤسسات وأجهزة الدولة والقطاعين العام والخاص، وتقديم النماذج والتجارب المبتكرة لحل المشاكل المختلفة.
- رفع كفاءة العاملين في مؤسسات وأجهزة الدولة والقطاعين العام والخاص، وذلك من خلال المساهمة في برنامج الإعداد والتأهيل أثناء الخدمة.
- اكتساب المعارف و المهارات العلمية والتطبيقية اللازمة وتسخيرها لحل المشكلات بفعالية وكفاءة[13].

فضلاً عن أن الهيئات المختلفة ابتداءً من المجلس الأعلى للجامعات وانتهاءً بمجالس الأقسام العلمية، يقع على عاتقها رسم السياسات العامة للتعليم الجامعي، إلاَّ أن الواقع يؤكد لنا بعض السلبيات التي يمكن الإشارة إليها في الآتي:

- معظم الكليات والأقسام العلمية في الجامعات اليمنية تفتقر إلى الوثائق المكتوبة التي تشمل أهداف الكلية أوالقسم العلمي، أو المقرر الدراسي بناءً على الأهداف العامة للتعليم الجامعي.
- غموض في سياسات (التأهيل، القبول، التدريب، والبحث العلمي).
- لا يوجد تقييم عملي حتى الآن عن مدى تحقيق الأهداف في الواقع خاصة من الناحية النوعية.

وبحسب البيانات الرسمية بلغ إجمالي متخرجي الجامعات اليمنية (حكومية وأهلية) 34,609 طالبًا وطالبة للعام الجامعي2011/2012، منهم 20,974 في التخصصات الإنسانية و13,635 في التخصصات التطبيقية، وهذاعكس مدى الإقبال على هذا النوع من الكليات، وبشكل خاص كليات التربية والآداب، أي أنهم في تزايد مستمر وبكميات كبيرة تفوق حاجة سوق العمل، وذلك نظراً لتدني فرص التوظيف لمثل هذه التخصصات التي أصبح سوق العمل مشبعًا بها، مما ينتج عنه وجود بطالة سافرة لمتخرجي تلك الكليات[14].

ومن الواضح أن هناك انحيازاً كبيراً للكليات الإنسانية على حساب الكليات التطبيقية ويرجع ذلك لاتجاه الطلاب خلال هذه الفترة بشكل كبير إلى الكليات النظرية، ولعدم الحصول على وظائف مناسبة - هذا إن وجدت- نظرًا لتدخل عوامل الوساطة والمحسوبية، ولضعف التأهيل

الجيد، يضاف لذلك تدني المستوى التعليمي في المجالات التطبيقية وغياب المعامل والتجهيزات للجوانب العلمية والتي تعمل على تشجيع الالتحاق في هذه المجالات بما يؤمن فرص أفضل في الحصول على الوظائف المناسبة، مما يؤكد سوء التنسيق بين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي وعدم وجود رؤية واضحة لاحتياجات سوق العمل.

وأكدت الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر أن الإقبال المتزايد على الجامعات بوجه عام وعلى التخصصات الأدبية والنظرية بشكل خاص، قد أدى إلى تزايد أعداد العاطلين عن العمل من الجامعيين، ويرجع ذلك لمحدودية الفرص المتاحة لهم في الجهاز الإداري للدولة، ولعدم تناسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم مع احتياجات القطاع الخاص، وهذا يعني هدرًا كبيرًا في رأس المال البشري وطاقاته المنتجة[15].

وعلى الجامعات اليمنية إذا أرادت أن تطور من عملية التعلم والتعليم فيها، أن يكون ذلك بناءً على فلسفة واضحة لأهداف التعليم العالي، وتطوره، بناءً على جودة المحتوى، وأساليب تدريسه، وتقويمه، واختيار أعضاء هيئاته العاملة فيه.

-التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في اليمن:

نظرًا لحداثة الجامعات اليمنية وقلة إمكاناتها المادية والبشرية، وجب التنبيه لخطورة ما يترتب على مسايرة الواقع المتخلف، وضرورة زيادة آفاق التطوير بعزيمة جادة، وخُطى حثيثة حتى يُمكنْ لهذه الجامعات أن تُسهم في معالجة المشكلات التي يعيشها المجتمع اليمني، ومنها تلبية احتياجات سوق العمل.

من هنا كان إحساس الباحث بمشكلة الدراسة الحالية، والتى تمثلت فى معرفة مدى ملاءمة متخرجي جامعة إب لاحتياجات سوق العمل؛ بوصف أن هؤلاء المتخرجين هم المسئولون عن دفع عجلة التنمية فى المجتمع اليمني، وعلى عاتقهم تقع مسئولية مواجهة التحديات التى تفرضها ظروف العصر ومتغيراته.

ويواجه التعليم الجامعي في اليمن عامةً والإدارة الجامعية خاصة عدد من التحديات الكمية والنوعية والتي تتطلب ضرورة الإصلاح للمسار التعليمي الجامعي، وإعادة صياغة رسالته بما يتناسب مع متطلبات المجتمع وسوق العمل، وذلك من خلال البحث عن بدائل كفيلة لتجاوز تلك التحديات والخروج من دائرة التخلف العلمي والتكنولوجي.

وعلى الرغم من محاولة الإدارة الجامعية القيام بدورها في إطار التوجه الإستراتيجي للدولة، متمثلاً في وضع إستراتيجيات تتعلق بمهامها وأنشطتها من خلال رؤية ورسالة الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي وخطة العمل للأعوام 2006-2011م، إلاّ أن هناك جملة من التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في اليمن أهمها:

- جمود في تطوير البرامج الأكاديمية وفقًا للمتغيرات المتسارعة، وغياب شبه تام لرسالة تلك البرامج بما يتناسب مع احتياجات المجتمع و متطلبات سوق العمل[16].

ومن هذا المنطلق، يستمد هذا النوع من التعليم أهميته، إلاّ أن التعليم الجامعي ما يزال يواجه عددا من الصعوبات والتحديات والتي انعكست سلبًا على الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في البلاد العربية، ومن تلك التحديات التي ما يزال يعاني منها التعليم الجامعي "قضية" ضعف التوافق بين مخرجات التعليم العالي من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى؛ الأمر الذي نتج عنه بقاء أعداد كبيرة من متخرجي تلك المؤسسات دون عمل، ويُعانون من البطالة والفراغ؛ الأمر الذي يتسبب في إشكالات ذات تأثيرات بالغة الخطورة على البنية الاقتصاديه والاجتماعية.

وتأسيسًا على ما سبق، فإن مؤسسات التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية تواجه تحديًا كبيرًا يتطلب تطويرًا حقيقيًا يمكنها من تحقيق أهدافها الكمية والنوعية، بعد أن زا دت هذه الأهداف تعقيدًا بالقفزات المتسارعة للمعطيات العلمية والتكنولوجية والتي وسّعتْ الهوة بين نظام يواكب المستجدات، ونظام تغلبُ عليه الأساليب التقليدية والتي من شأنها عجز النظام التعليمي عن تلبية متطلبات العصر الراهن.

- جامعة إب: النشأة والتطور:

نشأت جامعة إب في 24 محرم 1417هـ، الموافق 12 يونيو 1996م بموجب القرار الجمهوري رقم (91) لسنة 1996م، وتعد خامس جامعة يمنية حكومية من حيث النشأة، تمارس وظائفها بوصفها جامعة مستقلة اعتباراً من العام الجامعي 1997/1996م، وتعد كلية التربية التي تم افتتاحها في العام الجامعي 1989/1988م كفرع من فروع كليات التربية بجامعة صنعاء آنذاك، النواة الأولى للجامعة، ثم تلاها افتتاح كلية التربية بالنادرة في العام الجامعي 1994/1993م، ثم كلية الآداب، وكلية التجارة والعلوم الإدارية، وكلية العلوم في العام الجامعي 1997/1996م، ثم تم افتتاح كلية الزراعة والطب البيطري، وكلية الهندسة في العام الجامعي 1999/1998م، وأخيرًا تم افتتاح كلية طب الأسنان في العام الجامعي 2001/2000م، وتبع ذلك مراكز بحثية وعلمية متعددة بحسب الحاجة[17].

وفي هذا السياق، لا تختلف أهداف جامعة إب عن أهداف الجامعات اليمنية، حيث تستقي أهدافها من أهداف التعليم الجامعي في اليمن بموجب القانون رقم (18) لسنة 1995م وتعديلاته برقم (30) لسنة 1997م، والتي تم الإشارة إليها في الصفحات السابقة من الدراسة الحالية.

ومن الملاحظ على الأهداف آنفة الذكر، أنّ ما يتعلق باحتياجات اليمن هدفان فقط، هدف خاص باحتياجات اليمن عامةً وهدف مرتبط بحل المشاكل المختلفة، وهدفان مرتبطان بتأهيل الكوادر قبل الخدمة، ورفع كفاءة العاملين أثناء الخدمة، بالإضافة إلى غياب واضح للأهداف التي تُعنى باحتياجات سوق العمل والذي انعكس سلبًا على المخرجات؛ مما يستدعي إعادة النظر في هذه الأهداف وصياغتها جميعاً بمضامين تنموية تُمكن الجامعة من البحث عن موارد مادية وبشرية تؤهلها للقيام بتلبية احتياجات سوق العمل من الكوادر الماهرة والمدربة، القادرة على مواكبة المتغيرات المتسارعة.

- سوق العمل في اليمن:

انتهجت الجمهورية اليمنية سياسة اقتصادية تقوم على أساس آليات السوق، ورفع مستوى إسهام القطاعين، العام والخاص في الاقتصاد، وإعادة تحديد دور الدولة في النشاط الاقتصادي بحيث يصبح دور الدولة دورًا تصحيحيًا وإشرافيًا، والعمل على إرساء قواعد القانون والبناء المؤسسي، وإزالة المعوقات التي تواجه القطاع الخاص، وتأمين الاستقرار الاقتصادي وتشجيع القطاع الخاص للقيام بدور ريادي في عملية التنمية وتحقيق النمو الاقتصادي.

كما يُنظر إلى اليمن على أنه بلد واعد بالخيرات والموارد الاقتصادية الطبيعية الهامة، حيث تتوافر فيه عدد من الثروات والخيرات التي لم تستغل اقتصادياً حتى الآن، لاسيما في مجال الثروة المعدنية المختلفة (النفط والغاز والمعادن) إضافةً إلي الثروة السمكية، فقد وصل معدل الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية ليصل (8.5%)، (3.2%) بالأسعار الثابتة في العام 2013م، كما وصل متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي إلى ما يقارب من (1285) دولاراً في العام 2013م.

ويعد الاقتصاد اليمني بكرًا في عدد من مجالاته؛ ولذا فإن اليمن تخطو مراحله الأولى في عملية التنمية الاقتصادية

والاجتماعية، وهذا يفرض أعباءً كبيرةً خاصةً فيما يتعلق بكفاءة مؤسساتها المعنية بتخريج موارد بشرية كفؤة، وماهرة، لا سيما مؤسسات التعليم الجامعي.

ومن ثمّ يُعد الاستثمار فى التعليم مكملاً للاستثمار فى رأس المال المادي، فإذا كان هذا الأمر ينطبق على الدول المتقدمة فإن التعليم يمثل أهمية خاصة للدول النامية، ومنها اليمن، حيث يُعد العنصر البشري من أهم العناصر التى يمكن أن تسهم فى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف التنمية، ولن يستطيع أن يؤدي دوره فى تحقيق التنمية ما لم يتوافر له تعليم يجعله عنصر نمو وتقدم بدلاً من أن يكون عنصر جمود وتخلف، خاصة وأن العصر الذى نعيشه الآن هو عصر يختلف فى حضارته عن الحضارات التى سبقته[18].

غير أن السوق اليمني تتنامى فيه عدد من الاختلالات بصورة مستمرة تأخذ منحنى تصاعديًا وبسرعة لا تكاد تصدق؛ مما يهدد الاقتصاد المحلي، وربما لا تشكل" البطالة"وحدها هذه الإشكالية، لكن كثيراً من الخبراء الإقتصاديين يعتقدون أنها تمثل جوهر وحقيقة الأزمة نظرًا لاتساعها المتسارع، وتأثيرها المباشر على سوق العمل ومدى تأثرها بمخرجات التعليم الجامعي.

وللتصدي لهذه الإشكالية بُغية تشخيص أسبابها دائمًا ما توجه أصابع الإتهام إلى التعليم الجامعي ومخرجاته التي يبدو أنها عجزت عن الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، غير أن البعض يرى أن إطلاق هذا الحكم على واقع هذه الإشكالية في بلادنا فيه شيء من التعميم والتسرع، وإن كان فيه قدر من الصحة في جزئياته؛ لأنه ينظر فقط إلى أحد وجهي الإشكالية، أما الوجه الآخر المتمثل بقصور جانب الطلب في سوق العمل فلا يضعها ضمن قرائن الحكم.

ويمكن تلخيص بعض الإشكاليات التي تواجه سوق العمل اليمني في الآتي:

- تعد البطالة حالة من عدم التوازن المؤقت بين المعروض من قوة العمل كمًا ونوعًا وبين الاحتياجات اللازمة للعمالة في بلادنا وأضحت من المعضلات التى تؤرق صانع السياسات ومتخذي القرار.

- إعتقاد أن الإشكالية تكمن في شحة مخرجات التعليم المهني وفيض مخرجات التعليم الجامعي، بيد أنها تكمن في نمط هيكل الطلب على العمل في سوق العمل اليمنية الذي لا يزال يعاني قصورًا واضحًا في استجابته للمتغيرات التي طرأت في المعروض من قوة العمل.

- طبيعة النظام الاقتصادي في اليمن "شبه مغلق"حيث يمارس القطاع الخاص أدوارًا منعزلة عن التنمية بمفهومها الشامل، ولا يملك روابط وجسورًا قوية مع الشركات الدولية، وله مواقف مضادة للاستثمار الأجنبي، ومعظم المنشآت الاقتصادية "عائلية" وتوظيف قوة العمل محدودة وقد تنطلق أحيانًا من أسلوب تكريس التمايز الاجتماعي والمناطقي والقبلي بدون أدنى اعتبار للكفاءات والمهارات المطلوبة.

- أن خارطة القطاع الخاص وأنشطته الاقتصادية تتركز في التجارة والمقاولات وبناء العقارات ولا يوجد له وزن كبير في القطاعات المنتجة مثل الزراعة والصناعة والتعدين، وبالتالي فهو ليس بحاجة إلى خريجي التعليم الجامعي أوالعالي إلا في حدود ضيقة على مستوى السوق الداخلية.

- وفي اليمن يتراكم فائض عرض العمل سنويًا ويتزاحم العارضون في سوق العمل على فرص العمل المحدودة، وخاصة فرص العمل التي توفرها الحكومة، وإذا كان الأفراد عامة يرغبون في العمل لدى الحكومة لضمان الحصول على دخل نقدي دوري فإن رغبة خريجي الجامعات في العمل لدى الحكومة تكون أكثر، على اعتبار

أن التفوق في العمل الحكومي لا يرفع الدخل فقط بل ويرفع مكانة الفرد.

- غلبة ثقافة البيروقراطية الذي يهدد قطاع الأعمال وماتزال تنتجها بعض الجهات الحكومية التي لم تستوعب التغيرات الحاصلة في التعاملات الاقتصادية والإدارية مع القطاع الخاص.

يضاف إلى ذلك، ما توصلت إليه عدد من الدراسات والبحوث والتي أثبتت أن نظام التعليم الجامعي في اليمن بتخصصاته المختلفة غير قادر على الوفاء باحتياجات سوق العمل من المهن والمهارات والتخصصات المختلفة، **نظرًا لعدد من العوامل التي تكمن في**: عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات السوق، وغياب الشراكة الحقيقية بين قطاع الأعمال وسياسة القبول وتطوير المناهج في الجامعات حسب حاجة سوق العمل، وعدم تعاون جهات تخطيط القوى العاملة بالشكل المطلوب.

وقد أشارت دراسات متعلقة بمخرجات التعليم العالي وسوق العمل في اليمن إلى أن هناك تهاون إلى حدٍ ما من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومؤسسات التعليم العالي للوقوف أمام الأسباب الحقيقية التي أدت إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل؛ حيث أن سياسات التعليم العالي والخطط يتم إقرارها دون الأخذ بعين الإعتبار في مدى ملاءمة تلك الخطط والسياسات لمتطلبات سوق العمل؛ وهو ما ساهم في وجود فجوة حقيقية بين سياسة القبول من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى[19].

ومما سبق، نجد أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل وإن كانت هذه المشكلة مشتركة مع كثير من الدول النامية بشكل عام. إلا أنها في اليمن تمثل أهمية خاصة، نظرًا لتوسع النظام التعليمي في أعلى مراحله، وزيادة نصيب الإناث فيه مع انخفاض معدل مساهمتهن في سوق العمل، هذا بالإضافة لهيكل الدراسات الجامعية والذي يميل باتجاه الدراسات الإنسانية والاجتماعية والتربوية على وجه الخصوص، وعليه فلابد أن تولي جميع الجهات المختصة هذه المشكلة أولوية في البحث والتحليل بغرض الوصول للحلول المناسبة.

2- دراسات سابقة:

اطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضع الدراسة، وسوف يتم عرضها على النحو الآتي:

أ) دراسات محلية وعربية:

هدفت **دراسة، مثنى (2000)**[20] الى معرفة المتغيرات المحلية والعالمية وانعكاسها على سوق العمل اليمني، ووضع الحلول الملائمة لمعالجة الفجوة في السوق اليمني بما يتواكب وتلك التغيرات، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وخلص إلى جملة من النتائج من أهمها: أن هناك ضعفاً واضحا بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، فضلاً عن ضعف إسهام القطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة للتخفيف من حدة ارتفاع معدلات البطالة بين الخرجيين.

كما هدفت **دراسة، الزهراني (2003)**[21] إلى التعرف على احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية ومدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وأبرز ما جاء في النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم وجود قاعدة بيانات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات و التي يمكن من خلالها توزيع الطلبة على التخصصات المختلفة بالشكل الصحيح، فضلاً عن عدم قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق المواءمة بين مهارات وقدرات و خبرات المتخرجين وبين متطلبات القطاع الخاص.

وجاءت دراسة، أبو حمادة (2006)[22] لتقييم مواءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل

من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مسئولي التوظيف بالشركات الحكومية والخاصة، وتألفت العينة من (384) مسئول توظيف، وأظهرت نتائج الدراسة عدم ملاءمة متخرجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى مواءمة متخرجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وتفعيل توجه المملكة نحو السعودة.

فضلاً عن أن **دراسة، الباحسين (2006)**[23] هدفت التعرف على أهم المهارات المطلوبة لسوق العمل السعودي الخاص، ومدى قدرة مناهج التعليم العالي في توفير تلك المهارات، وقد توصلت الدراسة إلى أن 8,77% من عينة الدراسة ترى أن مناهج التعليم العالي غير مناسبة بشكل كبير في توفير المهارات المطلوبة لمنظماتهم.

كما أن **دراسة، العتيبي (2007)**[24] حاولت التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي ومدى ملائمة مخرجاته لاحتياجات سوق العمل السعودي، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها، وخلصت إلى جملة من النتائج أهمها: أن هناك ضعفًا نسبيًا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية.

أما **دراسة، الزبيري(2009)**[25] هدفت الى معرفة مدى مواءمة التخصصات التقنية في كليات المجتمع مع متطلبات سوق العمل اليمني من وجهة نظر عينة ممثلة لأرباب العمل أنفسهم، ومتخرجين من كلية المجتمع بجامعة صنعاء، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لبحثه. وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن نسبة المواءمة بين التخصصات الدراسية في كلية المجتمع واحتياجات سوق العمل جاءت بنسبة 84%، مع وجود اختلاف في نسبة الاحتياج من تخصص لاخر، كما جاء تخصص البرمجة في المرتبة الاولى في نسبة الاحتياج.

بينما، **دراسة، لبابنة، وعطاري (2010)**[26] هدفت إلى معرفة مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المتخرجين وأصحاب العمل في المجالات التربوية والطبية والهندسية والمالية في محافظتي أربد وعمان، واستخدم الباحثان الاستبانة، التي تم تطبيقها على1141خريجًا و257صاحب عمل في القطاعات المذكورة، وخرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أهمها، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المتخرج عن المجال المعرفي تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، ومتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير الجامعة لصالح الجامعات الحكومية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للمجال المهاري تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وبين تقديرات أصحاب الأعمال على المجال المعرفي تعزى لمتغير نوع القطاع لصالح القطاع الطبي، أما المجال المهاري فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أصحاب العمل تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وجاءت دراسة، الغنبوصي (2014)[27] للتعرف على مدى تطابق الوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس مع تخصصاتهم الأكاديمية، البالغ عددهم 7718 متخرجًا ومتخرجة، وهم يمثلون مجتمع الدراسة. تمكن الباحث من تحليل بيانات5714 حالة لصلاحية بياناتهم، وهؤلاء يمثلون 74% من المجتمع الأصلي، وشملت متغيرات الجنس والكلية، والتخصص، والوظيفة، وجهة العمل وسنة التخرج، وحسبت التكرارات والنسب المئوية لهذه المتغيرات، ومدى علاقتها بمتغير الوظيفة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها ما يأتي: بلغت نسبة التطابق بين تخصصات متخرجي جامعة السلطان قابوس والوظائف التي شغلوها في سوق العمل 84.1%، بينما بلغت نسبة عدم التطابق.15%، أما نسبة توظيف المتخرجين حسب الجنس فقد بلغت نسبة الذكور48.8% في القطاع الحكومي، وبلغت نسبةالإناث 51.2%، أما حسب القطاع فبلغت نسبة الذكور 89.1 % في القطاع الحكومي، و10.9% في القطاع الخاص، بينما لدى الإنات بلغت 74.9%في القطاع الحكومي و 25.1% في القطاع الخاص.

(ب) دراسات أجنبية:

هدفت دراسة (**Colorado University and North Carolina, 1997**)[28] إلى معرفة الصفات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم فريق العمل البحثي المنهج الوصفي المسحي التحليلي من خلال الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات لمعاجلة هدف الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية عددها (480) فردًا من أرباب العمل في الولايتين كولارادو ونورث كارولينا. وتوصلت الدراسة إلى أن المهارات اللازم توافرها للمتخرج وبما يحقق متطلبات سوق العمل هي: المهارات العملية، والقدرة على العمل في مجموعة أو فريق، والإحساس بأخلاقيات المهنة، ومهارات القيادة، والقدرة على حل المشكلات، والاتصالات الكتابية، بينما أوضحت دراسة جامعة نورث كارولينا أن أهم المهارات المطلوبة من متخرجي الجامعات تتمثل في :القدرة على التعامل مع العملاء، والقدرة على التعامل مع وسائل الاتصالات المختلفة، والأسس الأخلاقية، القدرة التحليلية، والتفكير النقدي.

كما هدفت دراسة، **Karasioton, 2004**)[29]إلى معرفة مدى تأثر سوق العمل البلجيكي بمخرجات التعليم الفني والعالي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمخرجات التعليم العام والعالي في بلجيكا، وخلصت الدراسة إلى أن فرص العمل في السوق البلجيكي أكثر توافرًا لدى مخرجات التعليم الفني من مخرجات التعليم الجامعي، وأنه كلما ركزت مناهج المؤسسات التعليمية على الجوانب العملية أكثر من الجوانب النظرية، كلما أتاحت فرصة أكثر في الحصول على الوظيفة. وتناولت دراسة، **Salas-Velasco, 2007**)[30] سالاس- فيلاسكو العوامل التي تحدد ما إذا كان متخرج الجامعة حصل على تدريب رسمي أثناء العمل، وعدد مرات التدريب غير الرسمي الذي تلقوه، وقد استخدمت الدراسة الأداة المسحية والمعروفة بـ**Cross-Sectional Survey** للمتخرجين الأسبان. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن التدريب غير الرسمي الذي ينفذ في أثناء العمل لمهن الأطباء والمحامين أكثر إجهادًا، ويعتبر أكثر شيوعاً لمرحلة التعليم قبل الحصول على مستوى المهارات المطلوبة، ولم تؤكد الدراسة الاعتقاد بأن العاملين ذوي القدرات العالية يجب أن تزودهم منظمة العمل بتدريب رسمي.

وجاءت دراسة (**Caroline Berggren,2010**)[31] هادفةً إلى معرفة مدى تأثير مؤسسات التعليم العالي على سوق العمل من خلال مخرجاتها في السويد، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال الاستبانة التي وجهها إلى عينة عشوائية من مختلف مؤسسات سوق العمل في السويد، والمنهج المقارن من خلال تحليل مستوى التأثير لمخرجات مؤسسات التعليم العالي مقارنة بمستوى تأثير مخرجات المؤسسات التعليمية الأدنى، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن مخرجات التعليم العالي يلعبون دورًا كبيرًا في سوق العمل، ومستوى تأثيرهم في ذلك أعلى من مستوى تأثير مخرجات المؤسسات الأدنى، وعزى الباحث ذلك إلى المهارات العلمية والمهنية التي

يتلقاها متخرجوا مؤسسات التعليم العالي مقارنة بما يتلقاه متخرجوا المؤسسات التعليمية الدنيا.

مما سبق، يستخلص الباحث أن الدراسات السابقة تتشابه والدراسة الحالية في معظم الإجراءات بحسب طبيعة أهدافها، وأغلبها استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة أهداف الدراسة، والاستبانة أداةً لها، غير أن الدراسة الحالية تختلف عن بعضها؛ في أنها استخدمت استبانة استطلاعية على عينة من أرباب العمل لمعرفة المهارات اللازمة لمخرجات التعليم الجامعي والمتوقع حصول المتخرج عليها أثناء دراسته الجامعية، والتي إستأنس الباحث في نتائجها لبناء أداة دراسته (الاستبانة)، ومن ثمّ توجيهها لعينة الدراسة.

ناهيك عن أن الدراسة الحالية تستدعيها الندرة العلمية في الدراسات المكرسة لموضوع العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وخاصة على المستوى المحلي ممثلاً بجامعة إب.

ثالثًا: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتناول الباحث منهجية وإجراءات الدراسة، بدءًا من تحديد المنهج المستخدم مجتمع البحث وعينته، ومرورًا بمراحل بناء الاستبانة، وانتهاءً بتطبيقها، تمهيدًا لعرض نتائج الدراسة وتفسيرها، وعلى النحو الآتي:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي عبر مسارين متكاملين تمثلا بالمسار الوثائقي النقدي، والتحليلي من خلال تقصي آراء عينة من أرباب العمل وقد تم توضيح ذلك تفصيلاً في الإطار المنهجي للدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تحدد المجتمع الأصلي للبحث من مستخدمي العمالة (خاص/ حكومي) بمحافظتي إب وتعز؛ بوصف أن مخرجات جامعة إب معظمهم يعملون في هاتين المحافظتين، وبالتالي فإن مجتمع البحث تكون من جميع مستخدمي العمالة (أرباب العمل) بمحافظتي إب وتعز في القطاعين العام والخاص والذين يمثلون مدراء عموم، ومدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام الإدارية في المصانع والشركات التجارية، والبنوك والمصارف، والإدارات التعليمية، والمكاتب الهندسية، والسلطة المحلية، والمؤسسات الطبية الرائدة في عواصم المحافظتين، وإنه ولأغراض الدراسة الحالية؛ اعتبرها الباحث مجتمع دراسته والتي تم اختيار عينة بطريقة عشوائية طبقية ممثلةً لها بواقع 50% من كل طبقة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (1)

يوضح مجتمع الدراسة (أرباب العمل) وعينته بمحافظتي إب وتعز في القطاعين العام والخاص*

م	الجهة	المجتمع	العينة بواقع 50% لكل طبقة	الاستبانات الموزعة على العينة	الاستبانات المسترجعة والخاضعة للتحليل
1	مصانع وشركات	234	117	117	97
2	بنوك ومصارف	52	26	26	20
3	مؤسسات طبية	48	24	24	23
4	الإدارات التعليمية	56	28	28	25
5	مكاتب هندسية	24	12	12	10
6	السلطة المحلية	88	44	44	39
	الإجمالي	502	251	251	214

(*) كتاب مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركاه، 2011م، المركز الرئيسي، تعز.

(**) كتاب الإحصاء السنوي لمكتب التربية واالتعليم بمحافظة إب وتعز، 2013م.

(***) منشورات مكاتب السلطتين المحلية بمحافظة إب وتعز 2010-2013م.

جدول (2)
يبين توزيع افراد العينة وفقا لمتغير (الوظيفة الحالية)

م	الوظيفة الحالية	العينة	النسبة
1	مدير عام	42	%20
2	مدير إدارة	63	%29
3	رئيس قسم	109	%51
الإجمالي		214	%100

جدول (3)
يبين توزيع افراد العينة وفقا لمتغير (نوع العمل)

م	نوع العمل	العينة	النسبة
1	حكومي	111	%52
2	خاص	103	%48
الإجمالي		214	%100

جدول (4)
يبين توزيع افراد العينة وفقا لمتغير (المؤهل العلمي)

م	المؤهل العلمي	العينة	النسبة
1	ما دون الجامعي	78	%36
2	جامعي فأعلى	136	%64
الإجمالي		214	%100

- **بناء أداة الدراسة:**

اقتضت مشكلة الدراسة الحالية وطبيعة أهدافها، واتساقًا مع منهج الدراسة وتطبيقًا له، استخدم الباحث أداة من نوع استبانة، حيث قام الباحث بعمل استبانة استطلاعية موجهة لعينة مختارة بطريقة قصدية؛ بغرض معرفة المهارات المتوقع من الخريج امتلاكها أثناء دراسته الجامعية، والتي خلصت إلى(60) مهارة في مجالات متعددة، قام الباحث بفلترتها، وحذف المكرر منها، وإعادة صياغتها بالاستئناس بمعايير ومواصفات الخريج ومخرجات التعلم لدى مجلس الإعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي باليمن، وترتيبها في أربعة مجالات، هي: مجال: (المعرفة والفهم)، مجال: (المهارات الذهنية)، مجال: (المهارات المهنية والعملية)، مجال: (المهارات العامة القابلة للنقل) تمهيدًا لعرضها على عينة من الخبراء بغرض التحكيم كما سيأتي ذكره، ومن ثمّ عرضها على عينة الدراسة والمتمثلة بمستخدمي العمالة في القطاعين العام والخاص، حول مدى مواءمة تلك المهارات لاحتياجات سوق العمل، والتي تم الإشارة إلى ذلك أعلاه تفصيلاً.

وقبل المضي قدمًا نحو تطبيق أداة الدراسة، استخدم الباحث الصدق الظاهري أو صدق المحكمين لاستخراج معامل صدق الأداة Validity عبر عرضها على مجموعة من المختصين في كلية التربية بجامعة إب، تعز، ذمار، وجامعة أسيوط بجمهورية مصر العربية الشقيقة، وتم اعتماد نسبة(80%) فأعلى في الاتفاق بين المحكمين لقبول فقرات الأداة، وقد أسفرت عملية التحكيم عن حذف (20) فقرة، وبلورة (42) فقرة سليمة، قسمت إلى أربعة مجالات: مجال: المعرفة والفهم (10) فقرات، مجال: المهارات الذهنية (10) فقرات، مجال: المهارات المهنية والعملية (11) فقرة، مجال: المهارات العامة القابلة للنقل (11) فقرة.

وللتحقق من ثبات الأداة Reliability استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) بين استجابات أفراد العينة على نصفيّ عدد فقرات الأداة؛ حيث قام الباحث بتقسيم فقرات الأداة إلى نصفين: النصف الأول وتضمن الفقرات الزوجية، والنصف الثاني وتضمن الفقرات الفردية، وبعد تطبيق الأداة بشقيها على عينة من مجتمع الدراسة الحالية، والذي تم استبعادهم عند حساب العينة النهائية، قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة الاستطلاعية على نصفي الأداة، والذي بلغ (0.80)، وبتصحيح المعاملات المستخرجة بمعادلة سيبرمان وبراون (Spearman Brown Formula) بلغ معامل الارتباط (0.89)، وهو معامل عالي وخاصة في بحوث الدراسات الإنسانية، كما عمد الباحث إلى استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alfa) لتقدير درجة التجانس وانسجام مجالات الأداة والدرجة الكلية لجميع فقراتها، وبحساب ذلك بلغ معامل الإتساق الكلي للأداة (0.92) إجمالاً.

- التطبيق الميداني:

بعد أن تم استخراج مذكرة من عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة التي يعمل فيها الباحث، ومذكرة تسهيل مهمة أيضًا من الإدارة العامة للبحوث والتوظيف في مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه، ومذكرات أخرى في المؤسسات التي تم التطبيق عليها، ثم توزيع الإستبانة على أفراد العينة المختارة خلال الفترة من 10 - 30 نوفمبر 2014م يدًا بيد، وبالاستعانة ببعض الأصدقاء في الجهات التي شملتها عينة الدراسة، وقد وزعت (251) استبانة، أستُرجعْ منها (214) استبانة سليمة، هي التي خضعت للتحليل الإحصائي.

- الأساليب الإحصائية:

بحسب طبيعة أهداف الدراسة، ومتغيراتها، استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة أهداف الدراسة، وعلى النحو الآتي:

- معامل ارتباط بيرسون **(Person)** لاستخراج معامل ثبات الاتساق للأداة.

- معادلة **(Spearman Brown Formula)** التصحيحية للتحقق من ثبات الاداة بطريقة التجزئة النصفية.

- معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alfa) لحساب ثبات الاتساق الداخلي بين الفقرة وفقرات كل مجال، وبين الفقرة ومجالات الأداة ككل.

- المتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجاً، وفقاً لمقياس ليكرت (3- Likert) الثلاثي، وترتيب الفقرات بحسب استجابات أفراد العينة.

- إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغيرات الدراسة: الوظيفة الحالية (مدير عام/ مدير إدارة/ رئيس قسم).

- إختبار شيفيه (Scheffie) للمقارنة البعدية.

- الإختبار التائي (T) لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغيرات الدراسة: نوع العمل (حكومي/ خاص)، و المؤهل العلمي (أقل من جامعي/ جامعي فأعلى).

رابعًا: نتائج الدراسة وتفسيرها

تتضمن هذه الجزئية من الدراسة الحالية عرضًا للنتائج التي تم التوصل إليها، ومن ثم تفسيرها ومناقشتها؛ ولتحقيق الهدف العام للدراسة والمتمثل بمعرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، كما يراها أرباب العمل أنفسهم، الشاغلين للوظائف الإشرافية والمباشرة في القطاعين العام والخاص بمحافظتي تعز وإب كما أشرنا إلى ذلك سلفًا، حيثُ استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لتحديد درجة المواءمة للأداة إجمالاً، ولكل مجال من مجالات الأداة وفقراته، وفقًا لمقياس ليكرت الثلاثي المتدرج من (3-1) والحدود الحقيقية لبدائل المقياس الآتية:

جدول (5)
يوضح الحدود الحقيقة لبدائل المقياس

مدى المواءمة	الدلالة اللفظية
1 - 1.66	ضعيفة
1.67 - 2.33	متوسطة
2.34 - 3	كبيرة

وفي ضوء ذلك، يمكن عرض النتائج على النحو الآتي:

1. النتائج المتعلقة بالهدف الأول: ما مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، من وجهة نظر أرباب العمل أنفسهم؟

2. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجاً، والمتمثلة بفقرات مجالات الاستبانة مجتمعةً، كانت في حدود المستوى المتوسط؛ إذ حصلت جميع مجالات الأداة على المتوسط الحسابي(1.72)،

والانحراف المعياري (0.41)، ووزن نسبي (57.37%)، ووفقًا لمدى المقياس المستخدم بـ (1.67-2.33) والذي يشير إلى متوسط مستوى المواءمة بين مخرجات جامعة إب واحتياجات سوق العمل، والجدول(6) يوضح ذلك:

جدول (6)

يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والأوزان النسبية لجميع مجالات الأداة إجمالاً

الترتيب حسب المتوسط الحسابي	المجال	ترتيب المجال حسب الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المواءمة
1	المهارات الذهنية	2	1.95	0.34	%65.05	متوسطة
2	المعرفة والفهم	1	1.91	0.48	%63.58	متوسطة
3	المهارات العامة القابلة للنقل	4	1.61	0.37	%53.61	ضعيفة
4	المهارات المهنية والعملية	3	1.42	0.46	%47.24	ضعيفة
المتوسط العام للأداة			1.72	0.41	%57.37	متوسطة

يلاحظ من الجدول السابق، وفي ضوء قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، يتبين أن مجال: المهارات الذهنية، قد احتل المرتبة الأولى والذي حصل على متوسط حسابي (1.95) وانحراف معياري (0.34)، يليه مجال: المعرفة والفهم، والذي حصل على متوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (0.48)، فضلاً عن حصولهما على نفس المستوى من المواءمة والمتمثلة بالدلالة اللفظية (متوسطة)، بينما جاء مجال: المهارات العامة القابلة للنقل، بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.61) وانحراف معياري (0.37)، يليه بالمرتبة الرابعة والأخيرة مجال: المهارات المهنية والعملية بمتوسط حسابي (1.42) وانحراف معياري (0.46) فضلاً عن حصولهما على نفس المستوى من المواءمة والمتمثلة بالدلالة اللفظية (ضعيفة).

ويتضح مما سبق أن النتيجة منطقية وعند توقعات الباحث، وتسندها الشواهد الميدانية ونتائج الدراسات السابقة، ومنها: دراسة، (أبو حمادة، 2006)، (العتيبي، 2007)، ويُعزي الباحث ذلك إلى أن أفراد العينة مدركون تمامًا أن مخرجات الجامعات اليمنية ومنها جامعة إب تمتلك من المعارف والمهارات الذهنية على المستوى النظري قدراً كافياً من المعلومات المعرفية؛ بدليل أن مجالات المهارات الذهنية، والمعرفة والفهم جاءتا بنفس المستوى من المواءمة والتي تشير بحدود المتوسط، بينما مجال: المهارت العامة القابلة للنقل والتي ترتكز على الجونب المهارية والاحترافية للمتخرج، ومجال: المهارات المهنية والعملية، والتي تعتمد بالاساس على ما يتلقاه المتخرج أثناء دراسته الجامعية من الأنشطة العملية والتطبيقية، جاءتا في المرتبة الثالثة والرابعة؛ وبدرجة مواءمة (ضعيفة) مما يؤكد افتقار المتخرجين إلى المهارات العملية التي تجعلهم قادرين على تحقيق متطلبات واحتياجات سوق العمل بكفاءة واقتدار؛ وبما يواكب المتغيرات المتسارعة.

ويُؤكد الباحث أن ذلك ناتجًا عن أن البرامج الدراسية في الجامعات اليمنية قديمة وغير متجددة، ويغلب عليها الطابع النظري، فضلاً عن غياب التطبيقات العملية التي تؤهل المخرجات لسوق العمل مهنياً، زيادةً على ذلك، غياب واضح للعلاقة بين الجامعة كمؤسسة حاضنة ومشغل إنتاجي للموارد البشرية وسوق العمل؛ مما لعب دورًا سلبيًا في افتتاح أقسام علمية نمطية ومكررة في معظم الجامعات، ومنها جامعة إب، ليس لمخرجاتها أي احتياج في سوق العمل.

فضلاً عن أن هناك أسباب أخرى جعلت من تلك المخرجات دون المستوى المطلوب، ومنها: انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم الجامعي التي من مؤشراتها (تدني التحصيل المعرفي، والتأهيل التخصصي، وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، وقصور في تعزيز القيم والاتجاهات، وانخفاض

الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل ذلك في تخريج أعدادًا من المتخرجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

وتفصيلاً سوف يتناول الباحث مناقشة النتائج المتعلقة بكل مجال على حده مرتبةً بحسب المتوسط الحسابي، وعلى النحو الآتي:

(أ)النتائج المتعلقة بمجال: المهارات الذهنية:

لتحقيق الهدف الفرعي المتعلق بمدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المهارات الذهنية، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات المجال بحسب درجة حدتها وإعطاء صورة عامة عن تقديرات أفراد العينة لمدى المواءمة بحسب اجاباتهم، وذلك على النحو الآتي:

جدول(7)

يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجال: المهارات الذهنية

الترتيب حسب المتوسط الحسابي	الفقـــــــــرة	الترتيب حسب الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المواءمة
يتسم خريج الجامعة بأنه :						
1	ملتزم بمنظومة قيميه تتوافق مع قيم وعادات مجتمع سوق العمل.	9	2.19	0.39	%73.05	متوسطة
2	لديه اتجاهات إيجابية نحو الآخرين.	10	2.11	0.30	%70.09	متوسطة
3	يتقبل الآخرين في أوساط العمل وخارجه بعيداً عن التنوع الفكري والثقافي.	6	2.10	0.30	%69.94	متوسطة
4	يُمارس التفكير الناقد والبنّاء لتطوير المؤسسة التي سيعمل بها.	2	2.06	0.29	%68.69	متوسطة
5	لديه اتجاهات إيجابية نحو العمل.	4	2.03	0.20	%67.76	متوسطة
6	يمتلك نظرة شمولية (عالمية التفكير وإدراك الواقع بموضوعية).	1	2.00	0.15	%66.82	متوسطة
7	يتخذ قرارات سليمة.	8	1.99	0.17	%66.36	متوسطة
8	يتحمل المسئولية الوطنية والإجتماعية بكل ثقة واقتدار.	7	1.96	0.66	%65.26	متوسطة
9	يتكيف مع بيئة العمل الداخلية والخارجية بالمؤسسة التي يعمل فيها.	5	1.94	0.52	%64.64	متوسطة
10	قادر على الإبداع والابتكار وايجاد البدائل وتقديم الحلول.	3	1.14	0.37	%37.85	ضعيفة
المتوسط العام للمجال			1.95	0.34	%65.05	متوسطة

من الجدول السابق، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الدرجة الكلية التي حصل عليها المجال وفقًا لتقديرات أفراد العينة حول مدى مواءمة مخرجات الجامعة اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة: نموذجًا، في مجال: المهارات الذهنية، تمثل بأول مرتبة على مستوى الأداة إجمالاً، حيث حصل على متوسط حسابي (1.95) وانحراف معياري (0.34) ووزن نسبي (65.05%) وهي تمثل درجة مواءمة (متوسطة).

وعلى مستوى الفقرات التي ضمن هذا المجال والتي بلغ عددها (10) فقرات، فقد حصلت معظمها وعددها (9) فقرات على درجة مواءمة (متوسطة) بحسب تقديرات أفراد العينة، وتوزعت بين أعلى متوسط حسابي (2.19)، وانحرف معياري (0.39)، ووزن نسبي (73.05%) للفقرة المنصوص عليها بـ" ملتزم بمنظومة قيميه تتوافق مع قيم وعادات مجتمع سوق العمل"، وأدنى متوسط حسابي

ضمن مستوى درجة مواءمة (متوسطة) وهو (1.94) وانحراف معياري (0.52)، ووزن نسبي (64.64%) للفقرة التي تنص على: "يتكيف مع بيئة العمل الداخلية والخارجية بالمؤسسة التي يعمل فيها ".

ومن خلال قراءة ما سبق، نجد أن النتائج آنفة الذكر نتائج منطقية تتطابق وواقع العاملين في سوق العمل من مخرجات الجامعات اليمنية، ومنها جامعة إب. إذ أن المهارات الذهنية والتي لا ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالبرامج الأكاديمية ومناهجها في الجامعات، وليست سببًا مباشرًا في تنميتها؛ جاءت بالمرتبة الأولى على مستوى مجالات الدراسة الحالية، ويُعزي الباحث ذلك، إلى أن معظم المهارات التي احتواها مجال: المهارات الذهنية، تُعد مهارات ذاتية ومكتسبة من البيئة العامة والتي تُعد الجامعة جزء منها، ولا تعتمد تلك المهارات كليةً على ما تعلمه المتخرج في جامعته.

ويؤكد إعزاء الباحث للنتيجة سالفة الذكر، ما جاء في نتيجة الفقرة التي نصها: "قادر على الابداع والابتكار وإيجاد البدائل وتقديم الحلول "والتي جاءت في آخر ترتيب في المجال بمتوسط حسابي(1.14)، وانحراف معياري (0.34)، ووزن نسبي(64.64) وبدرجة مواءمة (ضعيفة)؛ ليؤكد ما ذهب إليه الباحث آنفًا؛ ومفاد ذلك: أنه كلما كانت المهارات تتطلب جوانب عملية، وابتكارية متجددة؛ كلما حصلت على مستوى متدني من الدرجة، والعكس من ذلك، فكلما كانت المهارات لا تتطلب أي جوانب عملية، كلما حصلت على مستوى متوسط من المواءمة، وهذا ما أكدته دراسة (Karasiotion, 2004)، ودراسة (الباحسين، 2006).

(ب)**النتائج المتعلقة بمجال: المعرفة والفهم:**

لتحقيق الهدف الفرعي المتعلق بمدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المعرفة والفهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات المجال بحسب درجة حدتها وإعطاء صورة عامة عن تقديرات أفراد العينة لمدى المواءمة بحسب إجاباتهم، وذلك على النحو الآتي:

جدول (8)

يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجال: المعرفة والفهم

الترتيب حسب المتوسط الحسابي	الفقـــــــــرة	الترتيب حسب الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المواءمة
يتسم خريج الجامعة بأنه :-						
1	مُتمكّن من الحصول على المعلومة اللازمة في إطار التخصص المهني وتوظيفها.	2	2.27	0.44	%75.55	متوسطة
2	يمتلك ثقافة عامة في مجال التخصص تفي بمواكبة متغيرات سوق العمل المتسارعة.	1	2.10	0.30	%70.09	متوسطة
3	مُدرك لبعض مشكلات المجتمع المحلي وحاجاته الملحة في مجال التخصص.	10	2.09	0.29	%69.63	متوسطة
4	لديه معلومات نظرية كافية تتلاءم وطبيعة التخصص.	8	2.03	0.20	%67.76	متوسطة
5	يمتلك مستوى معرفي متقدم يمُكّنه من إتقان المهارات اللازمة في مجال تخصصه.	4	2.01	0.72	%66.98	متوسطة
6	يُجيد اللغة الإنجليزية كتابةً ونطقاً في حدها الأدنى على الأقل.	6	2.00	0.10	%66.67	متوسطة
7	يمتلك ثقافة عامة حول الوضع المحلي والاقليمي والدولي في مختلف المجالات.	9	1.86	0.55	%61.84	متوسطة
8	مُلم بمبادئ مناهج البحث العلمي وتطبيقاته.	3	1.83	0.88	%61.06	متوسطة
9	لديه القدرة على التجديد المعرفي المستمر في مجال التخصص.	5	1.45	0.65	%48.29	ضعيفة
10	يمتلك مهارات القيادة.	7	1.44	0.63	%47.98	ضعيفة
المتوسط العام للمجال			1.91	0.48	%63.58	متوسطة

من الجدول السابق، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الدرجة الكلية التي حصل عليها المجال وفقًا لتقديرات أفراد العينة حول مدى مواءمة مخرجات الجامعة اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المعرفة والفهم، تمثل بثاني مرتبة على مستوى الأداة إجمالاً، حيث حصل على متوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (0.48) ووزن نسبي (63.58%) وهي تمثل درجة مواءمة (متوسطة).

وعلى مستوى الفقرات التي ضمن هذا المجال والتي بلغ عددها (10) فقرات، فقد حصلت معظمها وعددها (8) فقرات على درجة مواءمة (متوسطة) بحسب تقديرات أفراد العينة، وتوزعت بين أعلى متوسط حسابي (2.27)، وانحراف معياري (0.44)، ووزن نسبي (75.55%) للفقرة التي نصت على: " متمكن من الحصول على المعلومة اللازمة في إطار التخصص المهني وتوظيفها"، وأدنى متوسط حسابي ضمن مستوى درجة مواءمة (متوسطة) وهو (1.83)، وانحراف معياري (0.88)، ووزن نسبي (61.06%) للفقرة المعنية بمستوى إلمام المتخرج بمبادئ البحث العلمي وتطبيقاته.

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة تكشف عن حقيقة العلاقة بين واقع محتوى المقررات الدراسية الحالية في الجامعات اليمنية ، ومنها جامعة إب وطرائق تدريسها ؛ إذ تعتمد في غالبيتها على المفردات النظرية، والمفاهيم المعرفية بعيدًا عن التطبيقات العملية في واقع الميدان والذي يمثلهُ سوق العمل ؛ وبالتالي فالنتيجة السابقة منطقية وتعكس حالاً مُعاشًا في البيئة التعليمية في أهم مؤسسات تعليمية وهي الجامعات والمعول عليها مواكبة متغيرات ومتطلبات السوق المتنوعة، غير أنها ما زالت على عهدها القديم لتؤكد الفجوة الكبيرة بينها - أي الجامعات - وسوق العمل. وأما الفقرتان التي حصلتا على درجة مواءمة (ضعيفة) فهي على التوالي: "لديه القدرة على التجديد المعرفي المستمر في مجال التخصص" بمتوسط حسابي (1.45) وانحراف معياري (0.65) ووزن نسبي (48.29%)، وفقرة: " يمتلك مهارات القيادة " بمتوسط حسابي (1.44) وانحراف معياري (0.63) ووزن نسبي (47.98%)، وهذا ما يؤكد منطقية نتائج بقية فقرات المجال، وبمعنى آخر، إن المهارات اللازم توافرها لمخرجات الجامعات اليمنية، ومنها جامعة إب، والتي تتعلق بالجوانب العملية والتعليم المستمر، نجد أن درجة مواءمتها (ضعيفة) كما جاء في الفقرتين السابقتين والتي نحن بصدد إعزاء نتائجها ؛ مما يؤكد ضعف البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية التي ترتكز على تنمية الجوانب العملية للمتخرجين، وبما يجعلهم قادرين على التعامل مع بيئة سوق العمل المتجددة.

(ج) النتائج المتعلقة بمجال: المهارات العامة القابلة للنقل:

لتحقيق الهدف الفرعي المتعلق بمدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المهارات العامة القابلة للنقل، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات المجال بحسب درجة حدتها وإعطاء صورة عامة عن تقديرات أفراد العينة لمدى المواءمة بحسب إجاباتهم، وذلك على النحو الآتي:

جدول (9)
يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجال: المهارات العامة القابلة للنقل

الترتيب حسب المتوسط الحسابي	الفقـــــــــــــــرة	الترتيب حسب الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المواءمة
يتسم خريج الجامعة بأنه :						
1	ملتزم بأخلاقيات المهنة.	10	2.02	0.12	%67.13	متوسطة
2	يُمارس الإحترام المتبادل والمسئولية الشخصية.	9	2.01	0.14	%66.98	متوسطة
3	يعتز بقيم الانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل بها.	11	1.77	0.44	%58.88	متوسطة
4	يتحمل المسؤولية الشخصية والمهنية في اطار قوانين وقواعد المهنة.	3	1.76	0.44	%58.72	متوسطة
5	يتمع بسمة الإخلاص والتفاني في العمل.	8	1.75	0.43	%58.41	متوسطة
6	يتعامل مع الحاسوب باحترافية تتواءم مع متطلبات سوق العمل.	6	1.74	0.45	%58.10	متوسطة
7	يُدير نظم وتكنولوجيا المعلومات.	5	1.56	0.50	%51.87	ضعيفة
8	يُعزز قيم الانتظام وضبط النفس.	7	1.54	0.50	%51.25	ضعيفة
9	يُنمّي روح العمل الجماعي من خلال العمل في فريق متعدد التخصصات ومتنوع لجنسيات.	2	1.36	0.48	%45.33	ضعيفة
10	يُدير الوقت بكفاءة.	1	1.10	0.30	%36.76	ضعيفة
11	يهتم بالتعلم المستمر مدى الحياة وتطوير القدرات.	4	1.09	0.29	%36.29	ضعيفة
المتوسط العام للمجال			1.61	0.37	%53.61	ضعيفة

من الجدول السابق، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الدرجة الكلية التي حصل عليها المجال وفقًا لتقديرات أفراد العينة حول مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المهارات العامة القابلة للنقل، جاء في المرتبة الثالثة على مستوى الأداة إجمالاً، حيث حصل على متوسط حسابي (1.61) وانحراف معياري (0.37) ووزن نسبي (53.61%) وهي تمثل درجة مواءمة (ضعيفة)، ويُعزي الباحث ذلك، إلى أن هذا المجال معظم فقراته تتطلب مهارات عملية لازمة لمخرجات التعليم الجامعي كاستخدام الحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن تنمية الذات ومواكبة كل جديد، وهذا ما لا تعززه العملية التعليمية في الجامعات؛ وبالتالي جاء المتوسط العام للمجال بمستوى درجة المواءمة (ضعيفة).

وعلى مستوى الفقرات التي ضمن هذا المجال والتي بلغ عددها (11) فقرة، فقد حصلت (6) فقرات على درجة مواءمة (متوسطة) بحسب تقديرات أفراد العينة، وتوزعت بين أعلى متوسط حسابي (2.01)، وانحراف معياري (0.12)، ووزن نسبي (67.13%) للفقرة التي نصت على: " ملتزم بأخلاقيات المهنة "، وأدنى متوسط حسابي ضمن مستوى درجة مواءمة (متوسطة) وهو (1.74)، وانحراف معياري(0.45)، ووزن نسبي (58.10%) للفقرة االمنصوص عليها بـ" يتعامل مع الحاسوب باحترافية تتواءم مع متطلبات سوق العمل".

ويرى الباحث أن هذه الفقرات والتي تمثل مهارات شخصية وذاتيه تتعلق بشخصية الخريج وعواطفه كاالإلتزام باخلاقيات المهنة، والاحترام المتبادل بين العاملين، والإخلاص والتفاني في العمل، جاءت بدرجة مواءمة (متوسطة) كونها من المهارات التي اكتسبها المتخرج من خلال خبراته، وثقافة مجتمعه، بعيدًا - إلى حدٍ ما- عن مفردات المقررات الدراسية التي تعلمها في الجامعة.

ومما يؤكد تفسير الباحث لنتائج أفراد العينة على الفقرات السابقة، نتائج أفراد العينة لبقية فقرات المجال وعددها (5) فقرات والتي حصلت على درجة مواءمة (ضعيفة) بحسب تقديرات أفراد العينة، وتوزعت بين أعلى متوسط حسابي (1.56)، وانحراف معياري (0.50)، ووزن نسبي (51.87)

للفقرة التي تنص على"يُدير نظم وتكنولوجيا المعلومات"، وأدنى متوسط حسابي (1.09) وانحراف معياري (0.29) ووزن نسبي (36.29%)، للفقرة التي تنص على" يهتم بالتعلم المستمر مدى الحياة وتطوير القدرات"، وجميعها ترتبط ارتباطاً وثيقًا بمخرجات المقررات الدراسية، والبرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم الجامعي ؛ بوصفها تهدف إلى تعزيز المهارات اللازمة للإيفاء بمتطلبات سوق العمل كإدارة الوقت، والتعامل مع الطفرة العلمية والتقنية المتسارعة، والتي ألقت بظلها على ميدان العمل بمختلف مشاربه وتنوع أنشطته، وهذا ما أوصت به دراسة (Colorado University and North Carolina, 1997).

(د) النتائج المتعلقة بمجال: المهارات المهنية والعملية:

لتحقيق الهدف الفرعي المتعلق بمدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، في مجال: المهارات المهنية والعملية، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية لترتيب فقرات المجال بحسب درجة حدتها وإعطاء صورة عامة عن تقديرات أفراد العينة لمدى المواءمة بحسب إجاباتهم، وذلك على النحو الآتي:

جدول (10)
يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال: المهارات المهنية والعملية

الترتيب حسب المتوسط الحسابي	الفقـــــــــــرة	الترتيب حسب الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المواءمة
يتسم خريج الجامعة بأنه :-						
1	يُجيد التعامل مع وسائط الاتصالات المتعددة.	4	1.73	0.45	%57.67	متوسطة
2	مُتمكن من مهارات التواصل الاجتماعي.	10	1.58	0.50	%52.67	ضعيفة
3	يُدير الإجتماعات وكتابة التقارير بنجاح.	11	1.57	0.50	%52.33	ضعيفة
4	يتعامل بمهارة مع المستجدات المتعلقة في مجال التخصص.	7	1.52	0.51	%50.67	ضعيفة
5	يُبادر في العمل وفقاً لأهداف المؤسسة المتفق عليها.	6	1.48	0.51	%49.33	ضعيفة
6	يتواصل مع المستفيدين بلغاتهم وفقاً لاحتياجاتهم.	5	1.46	0.50	%48.67	ضعيفة
7	يُعد مشروعاً خاصاً باسلوب علمي.	9	1.33	0.47	%44.33	ضعيفة
8	يستخدم البحث العلمي وأساليبه في حل المشكلات.	2	1.31	0.47	%43.67	ضعيفة
9	يُتقن المهارات والوظائف الإدارية بحدها الأدنى على الأقل.	3	1.30	0.48	%43.33	ضعيفة
10	يُمارس التخطيط وفقاً لأهداف المؤسسة.	1	1.22	0.42	%40.67	ضعيفة
11	يستخدم العروض التقدمية بطريقة سليمة وواضحة.	8	1.09	0.29	%36.33	ضعيفة
المتوسط العام للمجال			1.42	0.46	%47.24	ضعيفة

من الجدول السابق، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الدرجة الكلية التي حصل عليها المجال وفقًا لتقديرات أفراد العينة حول مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجاً، في مجال: المهارات المهنية والعملية، جاء في المرتبة الأخيرة على مستوى الأداة إجمالاً، حيث حصل على متوسط حسابي (1.42) وانحراف معياري (0.46) ووزن نسبي (47.24%) وهي تمثل درجة مواءمة(ضعيفة).

وعلى مستوى الفقرات التي ضمن هذا المجال والتي بلغ عددها (11) فقرة، فقد حصلت فقرة واحدة فقط على درجة مواءمة (متوسطة) بحسب تقديرات أفراد العينة، بمتوسط حسابي (1.73)، وانحراف معياري (0.45)، ووزن نسبي (57.67%) للفقرة التي نصت على: " يُجيد التعامل مع وسائط الاتصالات المتعددة"، وأما بقية فقرات المجال وعددها (10) فقرات، جاءت كلها بدرجة مواءمة (ضعيفة) توزعت بين أعلى متوسط حسابي (1.58)، وانحراف معياري (0.50)، ووزن نسبي (52.67)، للفقرة

التي تنص على "مُتمكن من مهارات التواصل الاجتماعي"، وأدنى متوسط حسابي ضمن مستوى درجة مواءمة (ضعيفة) أيضًا، وهو (1.09)، وانحراف معياري (0.29)، ووزن نسبي (36.33%) للفقرة المنصوص عليها بـ" يستخدم العروض التقدمية بطريقة سليمة وواضحة ".

ويُعزي الباحث هذه النتائج إلى حالة الجمود التي تهيمن على برامجها ومقرراتها الدراسية، بل والركود المستمر المتمثل بعدم عقد ورش علمية تهدف إلى دراسة واقع التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وحاجات التطور العلمي والتكنولوجي في المرحلة التي نعيشها، من خلال التركيز على المساقات التي تتطلبها حاجة السوق من الكوادر الإقتصادية؛ بما يكفل القدرة على التصدي لمشكلات الواقع الاقتصادي، وبما يساعد على التخلص من حالة الجمود والرقابة في التخصص إلى مدى أكثر رحابة وقابلية لاستيعاب مخرجات العلوم الاقتصادية الحديثة من جهة، وتخريج كوادر تتسم بقدرات علمية أكثر معاصرةً لحاجة الواقع، وبالانطلاق من أن العلوم الاقتصادية في مختلف المجالات تتطور باستمرار وتتقارب على نحو يجعل من الضروري الإلمام بها أو بجزء منها وبالأخص تلك المعارف ذات الارتباط المباشر بالتخصص ذي العلاقة، وهذا ما أكدته دراسة (Karasioton,2004).

وفي حقيقة الأمر، فإن جامعاتنا، وخاصةً الأقليمية كجامعة إب، بحاجة إلى التجديد والابتكار لتطوير البرامج الدراسية، وإغلاق اقسام علمية، واستحداث أخرى تفي بمتطلبات السوق، وتحد من ظاهرة البطالة التي تزداد وتتفاقم يومًا بعد يوم؛ بفعل التطور المذهل الذي تشهده العلوم الأخرى وما يترتب عليه من ابتكارات علمية وتكنولوجية؛ الأمر الذي يتطلب منّا جميعاً أن نرتقي إلى مستوى حاجات هذا التطور واستيعاب نقاط التلاقي بين العلوم الاقتصادية المختلفة وتزويد الطلاب بالمعارف الاقتصادية التي تمكنهم من العمل في أي وظيفة يتطلبها السوق اعتمادًا على ما يمتلكه من معارف خلال دراسته الجامعية.

ومما يؤكد ما سبق، ضعف الشراكة الحقيقية بين الحكومة والقطاع الخاص في إنماء مؤسسات التعليم والتكنولوجيا وإقامة برامج التأهيل والتدريب والتنسيق في استيعاب قوة العمل سيما من خريجي الجامعات الحكومية أو الأهلية، والتنسيق على مستوى برامج التأهيل وتوظيف قوة العمل ومنهم الخريجون الجامعيون، وذلك عبر آليات صحيحة وقنوات سليمة، حيثُ تكمن أهمية الشراكة مع قطاع الأعمال الخاص باعتباره الموظف الرئيس لمخرجات المؤسسات الأكاديمية بشكل عام. وتأتي أهمية ذلك بعد التحولات التي شهدها العالم والمتمثلة بتطبيق الإصلاحات الاقتصادية والمالية التي اقتضت انحسار الدور الريادي للقطاع الحكومي؛ بغية إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص والتخلص من الأعباء التي واجهها القطاع الحكومي.

3. النتائج المتعلقة بالهدف الثاني: المتعلق بمعرفة دلالة الفروق في تقديرات أفراد العينة تجاه مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، وفقًا لمتغيرات الدراسة وهي: الوظيفة الحالية (مدير عام - مدير إدارة - رئيس قسم)، **نوع العمل** (حكومي- خاص)، **المؤهل العلمي** (ما دون الجامعي - جامعي فأعلى).

وللتحقق من الهدف الحالي، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي One Way Anova، عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للكشف عن الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير (الوظيفة الحالية)، والاختبار التائي(ت) (T-test) لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (α=0.05) للكشف عن الفروق بين إجابات أفراد عينة

الدراسة في ضوء متغير (نوع العمل)، ومتغير (المؤهل العلمي)، وعلى النحو الآتي:

(أ) النتائج المتعلقة بمتغير (الوظيفة الحالية):

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Anova لإجابات أفراد عينة الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات إجاباتهم تجاه مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا؛ تعزي لمتغير الوظيفة الحالية (مدير عام/مدير إدارة/ رئيس قسم)، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)
نتائج اختبار تحليل التباين (One Way Anova) لمجالات الأداة، وفقًا لمتغير الوظيفة الحالية (مدير عام / مدير إدارة/ رئيس قسم) واختبار (Scheffie) للمقارنة البعدية

المجال	الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية	فروق اختبار شيفيه			
											الأولى	الثانية	الفرق بين المتوسطات	لصالح
المعرفة والفهم	مدير عام	42	18.36	بين مج	836.19	2	418.10	42.81	0.00	دالة	مدير عام	مدير إدارة	1.960	مدير عام
	مدير ادارة	63	16.40	داخل مج	2,060.61	211	9.77				مدير عام	رئيس قسم	2.540	رئيس قسم
	رئيس قسم	109	20.90	المجموع	2,896.80	213					مدير إدارة	رئيس قسم	4.50	رئيس قسم
المهارات الذهنية	مدير عام	42	19.79	بين مج	4.43	2	2.22	0.68	0.51	غير دالة	مدير عام	مدير إدارة	0.270	.....
	مدير ادارة	63	19.52	داخل مج	691.02	211	3.27				مدير عام	رئيس قسم	0.390	.....
	رئيس قسم	109	19.40	المجموع	695.46	213					مدير إدارة	رئيس قسم	0.120	.....
المهارات المهنية والعملية	مدير عام	42	13.90	بين مج	481.35	2	240.68	105.38	0.00	دالة	مدير عام	مدير إدارة	3.940	مدير إدارة
	مدير ادارة	63	17.84	داخل مج	481.88	211	2.28				مدير عام	رئيس قسم	1.060	رئيس قسم
	رئيس قسم	109	14.96	المجموع	963.24	213					مدير إدارة	رئيس قسم	2.880	مدير إدارة
المهارات العامة القابلة للنقل	مدير عام	42	15.83	بين مج	276.24	2	138.12	48.30	0.00	دالة	مدير عام	مدير إدارة	3.30	مدير إدارة
	مدير ادارة	63	19.13	داخل مج	603.40	211	2.86				مدير عام	رئيس قسم	1.750	رئيس قسم
	رئيس قسم	109	17.58	المجموع	879.64	213					مدير إدارة	رئيس قسم	1.550	مدير إدارة
المجموع الكلي	مدير عام	42	67.88	بين مج	837.10	2	418.55	9.85	0.00	دالة	مدير عام	مدير إدارة	5.010	مدير إدارة
	مدير ادارة	63	72.89	داخل مج	8,968.98	211	42.51				مدير عام	رئيس قسم	4.960	رئيس قسم
	رئيس قسم	109	72.84	المجموع	9,806.08	213					مدير إدارة	رئيس قسم	0.050	مدير إدارة

يتضح من الجدول (11) أن اختبار تحليل التباين الأحادي أظهر فروقًا دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة تجاه مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا؛ تُعزى لمتغير الوظيفة الحالية (مدير عام / مدير إدارة / رئيس قسم)، على مستوى الأداة إجمالاً، حيث

بلغت قيمة (f) المحسوبة (9.85)، وهي قيمة أكبر من قيمة (f) الجدولية المحددة بـ (3.67)، كما أن مستوى الدلالة (0.00) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (α = 0.05)، وهذا يعني أن متوسطات أفراد العينة تختلف باختلاف الوظيفة الحالية.

وبما أن اختبار تحليل التباين الأحادي لم يكشف عن مصدر ترجيح الفروق تجاه أي وظيفة، فقد عمد الباحث لاستخدام اختبار شفيه **(Scheffie)** للمقارنة البعدية عند مستوى الدلالة (α = 0.05)؛ لمعرفة دقة الفروق ومدى ترجيحها كما هو واضح في الجدول السابق، وفي ضوء ذلك، يتبين وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة مرجحة لصالح (مدير إدارة) في مجمل الأداة، واكتفى الباحث في تفسير نتائج هذه الفروق وترجيحها على مستوى الأداة منعاً لتكرار الألفاظ، والحشو الذي ليس له معنى، وخاصة أن ما سيأتي ذكره ينسحب على بقية المجالات بحسب الجدول أعلاه.

ويعزي الباحث تلك الفروق المنطقية، ولصالح متغير (مدير إدارة) إلى أن مدراء الإدارات هم حلقة الوصل بين الإدارة العليا والعاملين في بقية الإدارات؛ بوصف أنهم يشغلون مناصب في الوحدات الإدارية الإجرائية، ويقع على عاتقهم مسئولية متابعة المهام المنوطة بالعاملين، وهم من يمارسون عملية التقويم الدوري وفق معايير الأداء المتفق عليها مع الإدارات العليا، فضلاً عن كونهم مسئولين مسئولية مباشرة عن قياس مؤشرات النجاح للعاملين (مخرجات التعليم الجامعي) والرفع بها إلى الإدارات العليا لاتخاذ الإجراءات اللازمة حيال النجاح أو الفشل، وبالتالي كانت إجاباتهم منطقية وتتطابق مع الواقع العملي والملموس لمهارات مخرجات التعليم الجامعي، وأكدتها الفروق لصالحهم التي كشف عنها إختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وهذا ما توصلت إليه دراسة (ابو حمادة، 2006).

(ب) النتائج المتعلقة بمتغير نوع العمل (حكومي/ خاص):

أظهرت نتائج الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (α = 0.05) للكشف عن الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير: نوع العمل (حكومي/ خاص) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين تقديرات إجاباتهم تجاه مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجاً، تعزى لمتغير نوع العمل (حكومي/ خاص)، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12)

نتائج اختبار (T-test) لمجالات الأداة، وفقاً لمتغير نوع العمل (حكومي/خاص)

المجال	نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة(T) الجدولية	قيمة مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المعرفة والفهم	حكومي	111	18.64	3.071	0.90	212	1.80	1.96	0.073	غير دالة
	خاص	103	19.54	4.219						
المهارات الذهنية	حكومي	111	19.03	1.689	0.93	212	3.91	1.96	0.000	دالة
	خاص	103	19.96	1.812						
المهارات المهنية والعملية	حكومي	111	14.67	1.850	1.94	212	7.50	1.96	0.000	دالة
	خاص	103	16.61	1.941						
المهارات العامة القابلة للنقل	حكومي	111	17.33	2.480	0.74	212	2.72	1.96	0.007	دالة
	خاص	103	18.08	1.304						
المجموع الكلي	حكومي	111	70.60	8.082	2.66	212	2.91	1.96	0.004	دالة
	خاص	103	73.26	4.690						

من الجدول السابق، أوضحت نتائج التحليل الإحصائي للإختبار التائي (T-test) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه معرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزى لمتغير: نوع العمل (حكومي/ خاص) على مستوى الأداة إجمالاً، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة لجميع مجالات الأداة (2.91)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والمحددة بـ (1.96) ولصالح (القطاع الخاص)، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (لبابنة، وعطاوي، 2010) حيث كانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

ويعزي الباحث تلك النتيجة إلى أن القطاع الخاص أكثر متابعة وتنفيذاً لعملية تقييم الأداء؛ بوصفها مؤسسات أو قطاعات ربحية تعتمد على نتائج التقييم في تحديد مسار عملها وتحقيق أرباحها، في حين غياب هذه العملية في القطاع الحكومي؛ نتيجة غياب دور الرقابة الفاعلة من طرف الإدارات العليا، وعدم الاعتماد عند الترقيات والمكافآت على نتائج التقييم والتغذية الراجعة، بل وفي غالبيتها تعتمد المحسوبية والوساطة بديلاً مفروضاً عن المعايير، وهذا ما أكد النتيجة التي كشف عنها الاختبار التائي أعلاه؛ وبالتالي تباينت إجابات أفراد العينة تجاه مستوى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل ولصالح القطاع الخاص.

زيادةً على ذلك، فإن إشكالية العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي بشقيه الحكومي والخاص في اليمن وعلاقتها بسوق العمل تنطلق من اتهامات متبادلة، فالحكومة تتهم القطاع الخاص أنه لا يستوعب مثل هذه المخرجات وقدراته، والقطاع الخاص يتهم الحكومة ومؤسساتها التعليمية بعدم تلبية حاجات سوق العمل من الكوادر الماهرة.

والأزمة في اعتقادي هنا حقيقية، فقطاع الصناعة الذي يضم حاليًا أكثر من "39494" منشأة صناعية بأحجام مختلفة غير قادر على استيعاب عدة آلاف من خريجي الجامعات اليمنية في مجال الإدارة والاقتصاد والهندسة، وتخصصات أخرى تتمثل في عدم الاهتمام الرسمي بمخرجات التعليم الجامعي وضمان فرص العمل للمتخرجين من مختلف الجامعات من جهة، وغياب دور القطاع الخاص وإهماله لمسئولياته الاجتماعية في التخطيط والتنسيق والتأهيل والتدريب المشترك مع الحكومة من جهة أخرى.

وعلى الرغم من ذلك، بدأت الحكومة اليمنية تخطط لأن يلعب القطاع الخاص دورًا متقدمًا في الاقتصاد حيث ركزت في خططها الإنمائية على أهمية تطوير الدور التنموي لهذا القطاع، حيثُ ظهرت استجابة سريعة في إعلانها عن مشاركة القطاع الخاص في التنمية، كما أعلنت مجموعة من السياسات والإجراءات الهادفة إلى تقوية مستوى المشاركة مع القطاع الخاص وتشجيعه، منها الدعم المؤسسي والتشريعي وحزمة من الضمانات لكسب ثقة القطاع الخاص وحثه على التوسع في الإنتاج وطلب العمالة، غير أن هذه الشراكة توصلت إلى نتائج متواضعة تمثلتْ في أن القطاع الخاص عزف عن توظيف جزء من أمواله الفائضة في دعم مؤسسات التعليم الحكومية.

(ج) النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي: (ما دون الجامعي/ جامعي فأعلى):

أظهرت نتائج الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (α= 0.05) للكشف عن الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير: المؤهل العلمي (ما دون الجامعي/ جامعي فأعلى) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين تقديرات إجاباتهم تجاه مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية

لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا تعزى لمتغير المؤهل العلمي (أقل من جامعي/ جامعي فأعلى) والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13)

نتائج اختبار (T-test) لمجالات الأداة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من جامعي/ جامعي فأعلى)

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة(T) الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المعرفة والفهم	اقل من جامعي	78	19.42	3.920	0.55	212	1.05	1.96	0.296	غير دالة
	جامعي فأعلى	136	18.88	3.547						
المهارات الذهنية	اقل من جامعي	78	19.45	1.748	0.10	212	0.40	1.96	0.690	غير دالة
	جامعي فأعلى	136	19.55	1.845						
المهارات المهنية والعملية	اقل من جامعي	78	15.27	2.374	0.91	212	3.06	1.96	0.002	دالة
	جامعي فأعلى	136	16.18	1.448						
المهارات العامة القابلة للنقل	اقل من جامعي	78	17.29	2.167	1.11	212	3.98	1.96	0.000	دالة
	جامعي فأعلى	136	18.40	1.549						
المجموع الكلي	اقل من جامعي	78	70.99	7.272	2.46	212	2.59	1.96	0.010	دالة
	جامعي فأعلى	136	73.45	5.542						

من الجدول السابق، أوضحت نتائج التحليل الاحصائي للاختبار التائي (T-test) أنه توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه معرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزى لمتغير: نوع المؤهل (أقل من جامعي/ جامعي فأعلى) على مستوى الأداة إجمالاً، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة لجميع مجالات الأداة (2.59)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والمحددة بـ (1.96) ولصالح (جامعي فأعلى).

وعلى مستوى المجالات فانه لا توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى المواءمة بين المخرجات واحتياجات سوق العمل في مجالي: المعرفة والفهم، والمهارات الذهنية؛ مما يؤكد اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن الفقرات التي تضمنتها المجالين السابقين تمثل جوانب معرفية تمثل إطارًا مرجعيًا في التخصصات المهنية لدى المتخرج أيًا كان ويصعب قياسها، بينما وجدت فروق دالة إحصائيا في اجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح (جامعي فاعلى) في المجالين: المهارات العلمية المهنية والعملية، والمهارات العامة القابلة للنقل، والتي تتضمن فقرات تمثل الجانب العملي الذي يمتلكه المتخرج ويمارسه في أثناء أداء مهامه المنوطه به، ويمكن قياسها بسهولة.

وهذه النتيجة المنطقية تؤكدها الشواهد الميدانية من واقع العمل الإداري في المؤسسات مجتمع الدراسة الحالية؛ إذ أن القائمين على سوق العمل من إداريين ويحملون مؤهلات جامعية فأعلى يدركون طبيعة سوق العمل ومتطلباته، ويعرفون المهارت اللازمة التي ينبغي أن يمتلكها الخريجون من مؤسسات التعليم الجامعي لمواءمة تلك المتطلبات؛ وبالتالي أظهر الاختبار التائي (T) فروقًا دالة إحصائياً بين إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$) لصالح (جامعي فأعلي).

خامسًا: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

(أ) الاستنتاجات:

في ضوء معطيات الخلفية النظرية للدراسة الحالية، ونتائج الدراسة الميدانية، يمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن درجة مواءمة

مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، جاءت بالمستوى المتوسط في إجمالي أداة الدراسة.

- تراوحت درجة المواءمة بين مخرجات الجامعات اليمنية واحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، بين المجالات، وبحسب ترتيبها في ضوء المتوسطات الحسابية، فقد جاء مجال: المهارات الذهنية، ومجال: المعرفة والفهم على التوالي بدرجة مواءمة (متوسطة)، بينما مجال: المهارت العامة القابلة للنقل، ومجال: المهارت المهنية والعملية، الأقل مواءمةً وحصلا على درجة مواءمة (ضعيفة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيًا بين متوسطات إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تجاه معرفة درجة مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزى لمتغير: الوظيفة الحالية (مدير عام/ مدير إدارة / رئيس قسم) وكشف اختبار شيفيه عن ترجيح الفروق ولصالح (مدير إدارة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين متوسطات إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) تجاه معرفة درجة مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزى لمتغير: نوع العمل (حكومي / خاص) ولصالح القطاع الخاص.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيًا بين متوسطات إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تجاه معرفة درجة مواءمة مخرجات الجامعات اليمنية لاحتياجات سوق العمل، جامعة إب: نموذجًا، تعزي لمتغير: المؤهل العلمي(أقل من جامعي/ جامعي فأعلى) ولصالح جامعي فأعلى.

(ب)التوصيـــات:

بالإستناد بما تم عرضه في خلفية الدراسة النظرية، وبنتائج الدراسة الميدانية، يوصي الباحث بالآتي:

- على مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي، إلزام الجامعات اليمنية، لا سيما جامعة إب بإعادة النظر في برامجها الاكاديمية، ومقرراتها الدراسية، وتحديثها لتكون أكثر مواءمةً لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل اليمني والإقليمي على الأقل.

- على الجامعات اليمنية، لا سيما جامعة إب عقد ورش لتوصيف برامجها الأكاديمية، ومقرراتها الدراسية، وفقًا للنماذج المعدة والمعايير التى تم الاتفاق عليها في مجلس الإعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي باليمن؛ بما يساعد الدارس على التزود بالمعارف المهنية والعملية التي تمكنه بعد تخرجه من العمل في القطاع العام أو قطاع الأعمال الخاصة.

- على الجامعات اليمنية بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل إنتهاج أنماط تعليمية أخرى مثل: التعليم المستمر، التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد وذلك من خلال إنشاء أطر تدعم هذه التوجهات والأنشطة، وتتيح فرص التطوير للعاملين فيها.

- بما أن الجامعات مسئولة عن ضمان جودة التعليم ومهارات المتخرجين ويمكن أن يضاف إلى ذلك مسئوليتها عن مواكبة خريجيها، ليس فقط لغاية حصولهم على العمل بل وأثناء عملهم، وهذا يستدعي تطويراً في وظيفة الجامعات اليمنية تجاه سوق العمل؛ يفرض عليها إنتاج أساليب جديدة ونوعية عند التعامل مع الأطراف الأخرى المعنية بهذه السوق ممثلة بمنظمات الأعمال الخاصة والعامة.

- ولقيام الجامعات اليمنية، وعلى وجه الخصوص جامعة إب، بخطوات سباقة في تطوير وظائفها واتباعها أساليب جديدة نقترح قيامها بتكثيف الإعداد والتنفيذ لبرامج

متقدمة في مجالي التأهيل والتعليم للمتخرجين من الجامعات ولمن لم يتخرجوا بعد، وللعاملين منهم ولمن لايزالون يبحثون عن العمل؛ وذلك لغرض تجديد وتطوير المهارات ومشاركة القطاع الخاص في التمويل، كذلك التعويل على مبدأ المشاركة مع الحكومة ورجال الأعمال في التغيير الهادف لبنية سوق العمل واستمرار المشاركة.

- ضرورة خلق ثقافة علمية لدى القطاع الخاص- في الجمهورية اليمنية عامة، وفي محافظتي إب وتعز على وجه الخصوص- تساعد على استقطاب المتخرجين الذين يتمتعون بقدرات إبداعية وعلمية تجعل من الممكن خلق بيئة أعمال تنصرف اهتماماتها إلى الاعتماد على العلم والكفاءات العلمية.

- أن تساعد الدولة القطاع الخاص والجامعات في تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة.

- تفعيل الشراكة بين الجامعات والقطاعين الحكومي والخاص؛ بُغية الإعداد الجيد للمخرجات التي يحتاجها سوق العمل، والذي يستلزم بالضرورة التعاون الوثيق من خلال مساهمتها في توفير فرص التدريب وتطبيق المعارف النظرية.

- على القطاعين الحكومي والخاص إنشاء وحدات أو مراكز للدراسات والاستشارات في الجامعات اليمنية والتي تساعد على مجابهة التحديات والمشكلات الناشئة في إطار نشاط قطاع الأعمال الخاص، من خلال قيام الباحثين بدراسة هذه المشكلات ووضع الحلول لها.

- تفعيل دور المسئولية الاجتماعية والتي تقتضي توظيف الخريجين من قبل الشركات العائلية سواءً بأحجام متوسطة أو كبيرة وفي توفير فرص عمل ثابتة حسب طبيعة وظروف المشروع، وعدم التهرب في التوظيف من خلال عقود مؤقتة، وجزء من هذه المسئولية الاجتماعية هو أن القطاع الخاص يجب أن يشارك بالتأهيل والتدريب المعرفي، والاتفاق على إعادة تأهيل هذه المخرجات إذا أرادت مشروعاتهم إدخال التكنولوجيات الحديثة وبلوغ التحديات المتعلقة بالقدرة التنافسية في اقتصاد السوق.

(ج) المقترحات:

يقدم الباحث بعض المقترحات التي من شأنها استيفاء بعض المتغيرات التي لم تشملها الدراسة الحالية، تجسيدًا لربط الجامعة بالمجتمع المحلي كوظيفة رئيسة من وظائف مؤسسات التعليم الجامعي، من خلال إجراء دراسات مماثلة وعلى النحو الآتي:

- برنامج تدريبي لتنمية مهارات توصيف البرامج الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- متطلبات تطوير البرامج الأكاديمية في الجامعات اليمنية في ضوء معايير مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي بالجمهورية اليمنية.
- مواصفات مخرجات التعليم الجامعي اليمني لملاءمة متطلبات سوق العمل كما يراها أعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل أنفسهم.
- تصور مقترح لتفعيل الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل اليمني.

سادساً: قائمة المراجع:

1. عبدالحميد، إيمان صلاح الدين، (2009)، تطوير البرامج الدراسية الجامعية في ضوء أنظمة الجودة التعليمية لإمداد سوق العمل بمخرجات تعليمية قادرة على مواجهة التحديات العالمية، **المؤتمر السنوي الدولي الأول - العربي الرابع: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي" الواقع والمأمول"، والمنعقد في الفترة 8- 9 إبريل،** كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر، 693-705.

2. Johnson, G.J,& Johnson, W.R., (2000), Perceived over – qualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis, **Journal of Psychology**, 134,(5), pp: 537-555.

3. الغنبوصي، سالم بن سليم، (2014)، مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني

وتخصصاتهم الأكاديمية ، **المجلة الاردنية في العلوم التربوية،** مجلد: 10، عدد: 1، ص ص: 1-13 .

4. العبيدي، سيلان جبران، (2009)، ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع ، **ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي، المنعقد في الفترة 6-10 ديسمبر،** المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1-42.

5. Lowden,K.,Hall, and Elliot,D., Lew, (2011), **Employers Perception of the employability skills of new graduates**, university of Glasgow Scre Center and Edge Foundation: Retrieved from.

6. العبيدي، سيلان جبران (2006)، التعليم العالي وسوق العمل في الجمهورية اليمنية، ورقة **عمل مقدمة الى ندوة حول: منجزات الوحدة اليمنية،** جامعة الحديدة، اليمن.

7. الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر، (د.ت)، **مختار الصحاح**، دار الفكري العربي، القاهرة، مصر.

8. Sabrina, M. and Nesporova, A. (2005), Towards a new Balance between Labour Market flexibility and Employment security for Egypt, Employment policies unit, **International labour organization**, London, p:5.

9. محمد، نادية سلام، و هزاع، أنيسة محمود، (2010)، معايير الجودة ومتطلبات سوق العمل في مناهج كليات جامعة عدن، **من بحوث المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن: جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة، والمنعقد في الفترة 11-13 اكتوبر،** جامعة عدن، الكتاب الثاني، دار جامعة عدن للطباعة والنشر، اليمن.

10. وزارة التخطيط والتعاون الدولي، (2007)، **ملخص رئاسي عن التعليم الجامعي وسوق العمل ،** صنعاء، اليمن.

11. المجيدي، عبد الفتاح علي عبد الله، (2007) تطور التعليم الجامعي في اليمن، **مجلة الباحث الجامعي**، تصدرها جامعة إب، يوليو- ديسمبر، العددان (14، 15)، اليمن، 169.

12. وزارة الشئون القانونية، (1995)، **قانون الجامعات اليمنية ولوائحه رقم (18) لعام 1995م.**

13. مرجع سابق.

14. وزارة التخطيط والتعاون الدولي، (2012)، **كتاب الإحصاء السنوي**، صنعاء، اليمن.

15. وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، (2003)، **إستراتيجية التخفيف من الفقر 2003 : 2005 م،** الجمهورية اليمنية، صنعاء.

16. باصرة، صالح علي، (1999)، البحث العلمي في جامعة عدن: البدايات ومعوقات التمويل ، **ندوة البحث العلمي في جامعة عدن والجامعات اليمنية الأخرى، الواقع والآفاق المستقبلية، الفترة من 4 - 6 ديسمبر،** عدن، اليمن، 22-45.

17. جامعة إب، (2000)، **دليل جامعة إب**، مطبعة جامعة إب، اليمن.

18. الحاج، أحمد علي محمد، (1999)، **التعليم اليمني جذور تشكله واتجاهات تطوره**، دار الشوكاني للطباعة والنشر، صنعاء، اليمن.

19. العبيدي، سيلان جبران (2006)، التعليم العالي وسوق العمل في الجمهورية اليمنية، **ورقة عمل مقدمة الى ندوة حول: منجزات الوحدة اليمنية،** جامعة الحديدة، اليمن.

20. مثنى، علي محمد شاطر، (2000)، سوق العمل في ظل المتغيرات المحلية والخارجية، المؤتمر العلمي الخامس، المنعقد في الفترة 23-25 أكتوبر ، **ومنشور في مجلة كلية التجارة والاقتصاد**، الجزء الأول، العدد (117)، صنعاء، اليمن.

21. الزهراني، سعد عبدالله، (1423هـ)، **مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية،** مطابع وزارة الداخلية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

22. أبو حمادة، عبد الموجود عبدالله، (2006)، مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، **مجلة آفاق جديدة، مجلد:** 18، عدد: 1-2، **136-171**.

23. الباحسين، سامي بن عبدالله، (2006)، المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها: دراسة ميدانية، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد : 22، العدد: 1 يونيو، 1-24.

24. العتيبي، منير بن مطني، (2007)، تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، متوافر على:

Available:at:http://91tagheer.com/ebook/education/203%20(1):Polf.25-11-2009

25. الزبيري، عز الدين، (2009)، مدى مواءمة التخصصات التقنية في كليات المجتمع مع متطلبات سوق العمل اليمني، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة، جامعة صنعاء، اليمن.

26. لبابنة، أحمد حسن؛ وعطاري، عارف (2010) مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظرالخريجين وأصحاب العمل، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد: 56، 257-289.

27. الغنبوصي، سالم بن سليم، (2014)، مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية ، **المجلة الإردنية في العلوم التربوية**، مجلد: 10، عدد: 1، ص ص: 1- 13.

28. Colorado University and North Carolina University ,(1997),Outcomes of University skills for the Needed of Labour Market in U.S.A, , **Journal of management**,Vol. 114,(3), pp: 239-257.

29. Karasiotou, Pavlina,(2004), **General Educator Versus Vocational Training: How do the affect individual labour market performance university of Louis**, Belgium.

30. Salas-Velasco, M. (2007). Graduates on the labor market: Formal and informal post-school training investments. **Higher Education Journal**, 54, 227-245.

31. Caroline Berggren, (2010), The Influence of Higher Education Institutions on Labor Market Outcomes, **European Education journal**, Vol. 42, No. 1 (Spring 2010), pp. 61–75.

The Suitability of Yemeni Universities Outcomes To The Needs of The Labor Market (Ibb University: A model)

Abstract:

This study aimed to know the extent of The Suitability of Yemeni Universities Outcomes To The Needs of The Labor Market (Ibb University: A model), and if there are significant differences between the responses of the study sample at the level of the estimates (α =0.05) due to the variables of the study: Current Position, Type of work, Scientific Qualification.

Researcher descriptive analytical method has been used to survey its relevance to the nature of the study, and Quastionair tool for data collection, which included (42) items, which divideded into four areas. After checking the Validity of the tool and its Reliability, and then drafted in its final form, the researcher applied to a sample of 251 Persons, all of the employers market in the provinces of Ibb, Taiz, recall them (214) questionnaire underwent statistical analysis which showed a range of results:

- That the suitability of the Yemeni universities outputs to the needs of the labor market, Ibb University: a model, came to the average level of harmonization, according to the values of the overall averages.

- At the level of the areas, according to the order, and according to the average calculation, the field: Mental skills and field: Cognitive skills, respectively, obtained at the level of (average) of harmonization, while the area: General skills removable and field: Professional and practical skills, respectively, obtained at the level of (weak) of harmonization.
- There are significant differences between the responses of the study sample at the level of the estimates (α =0.05) about the suitability of the Yemeni university outputs to the needs of the labor market, Ibb University: a model, due to the variables of the study: Current Position, type of work, qualification.

In light of this, the researcher concluded so many recommendations and suggestions in this regar.

Key Words: Suitability–Outcomes - Ibb University- Labor Market.