

## دور الجامعات وسوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل بالمجتمع السعودي وفقاً لرؤية المملكة 2030

د. أريج حمزة السييسي

كلية التربية - جامعة طيبة

المملكة العربية السعودية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أبرز الاستراتيجيات المتبعة لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل، والتوصل إلى أبرز الاستراتيجيات التي تفعل دور الجامعات لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل، ودور سوق العمل لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل. استخدم المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبانة المحكمة المطبقة على عينة قصدية 323 من ممثلين لسوق العمل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات في المملكة العربية السعودية. إضافة إلى مقابلة مع الأمين العام بالغرفة التجارية بالمدينة المنورة ومديرة مركز سيدات الأعمال ورئيسة القسم النسائي بفرع وزارة العمل بالمدينة المنورة. وكان من أبرز النتائج: أن دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي ضعيف. وأن الدور الذي يقوم به سوق العمل السعودي في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، إضافة إلى وجود ضعف لدى الخريجات في عدد من المهارات التي يحتاجها سوق العمل، كمهارة تسويق الذات، ومهارة إدارة المشاريع الخاصة. وعليه، أوصت الدراسة بتفعيل دور الجامعات لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي، من خلال زيادة مشاركة القيادات النسائية في التخطيط لرسم دور المرأة السعودية التنموي في المملكة وفقاً لرؤية 2030م، وإعادة هيكلة البرامج الأكاديمية للتخصصات الموجودة؛ لتناسب مع الكفاءات المطلوبة من الخريجات في سوق العمل، وتفعيل دور سوق العمل في تحقيق تلك الاستراتيجيات، من خلال قيام سوق العمل بإجراء دراسة دورية لاحتياجاته ومتطلباته، ووضع أرقام واقعية للاحتياج من التخصص، وتخزينها في قواعد بيانات. كما أوصت بتشكيل لجان بين الجامعات والقطاع الخاص، كإدارة الغرفة التجارية، والشركات؛ لتطوير المناهج الموجودة في الجامعة، وتحديد احتياج سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: المرأة وسوق العمل، التأهيل الجامعي للنساء في السعودية، رؤية المملكة 2030.

## مقدمة

لقيت قضية مشاركة المرأة في سوق العمل اهتماماً متزايداً على الصعيدين العالمي والعربي لما تحققه من عوائد اقتصادية مرتفعة. فقد بينت دراسة (العواودة، 2019) أن المجتمعين المحلي والدولي يدفعان ثمناً باهضاً لضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وأن مشاركة المرأة تدعم الناتج المحلي القومي نحو 28 ترليون دولار. من خلال اتباع المنهج الوصفي باستخدام المعلومات المتوافرة بالمصادر المحلية والعالمية المعتمدة بهدف التعرف على المكاسب الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة. ودعت الدراسة إلى مقارنة التوع الاجتماعي في عملية التمكين الاقتصادي للمرأة؛ لإعادة النظر في نوعية الخدمات والوظائف المقدمة للمرأة في سوق العمل الأردني. في الوقت الذي حاولت دراسة (شملاوي والحيط، 2018) تحديد أهم العوامل المؤثرة على تمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية ومدى اختلافها باختلاف الدخل، وتطوير نموذج لتمكين المرأة؛ مستخدمة أسلوب تحليل السلاسل الزمنية. وأكدت دراسة (التطاوي وهاشم، 2018) انخفاض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل؛ حيث بلغت نسبة المشتغلين من النساء 20.54% مقابل 46.79% من الذكور وارتفاع معدل البطالة بين النساء حيث بلغ 24.2% بين النساء مقابل 9.4% للذكور، ودعت لتأهيل المرأة في إطار تخطي القوى العاملة بما يتلائم واحتياجات سوق العمل ووضع سياسات مالية تتناسب ووضع المرأة. كما أكدت دراسة (كرادشة والمعولي والزربية، 2018) انخفاض نسبة مشاركة المرأة العمانية في سوق العمل العماني ومحدودية مجالات العمل المتاحة لها ضمن نطاق المهن التقليدية وانتهت بالدعوة إلى دمج المرأة في مجالات عمل حديثة يحتاجها المجتمع.

وعلى صعيد المملكة العربية السعودية تنخفض نسبة مشاركة المرأة لتصل إلى 22.4% (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018). وأكدت دراسة (الطريق، 2014) وجود عدد من العقبات التي تعوق تمكين المرأة السعودية في سوق العمل؛ تمثلت في معيقات ذاتية مرتبطة بالتمكين، ومعيقات ثقافية مجتمعية، ومعيقات اقتصادية وتنظيمية إدارية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة المطبقة على عينة عشوائية من المتقدمين من الإناث والعاطلات عن العمل. لهذا

وإدراكاً من المملكة لأهمية المشاركة الفاعلة للمرأة في سوق العمل؛ فقد أولتها اهتمامها الخاص لزيادة مشاركتها في السوق السعودي، وجاء في رؤية المملكة 2030: «أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا؛ إذ تشكل ما يزيد عن 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في تنمية مهاراتها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا» (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2017: 37). كما التزمت رؤية المملكة 2030 برفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%. والعمل مع المختصين لضمان مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وأيضاً عقد الشراكات التي توفر فرص التدريب والتأهيل، وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم، والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2017). كما تصدرت زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل الأهداف الاستراتيجية لبرنامج التحول الوطني الذي نص على: «زيادة مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال زيادة مشاركتها في سوق العمل في مختلف المجالات والمستويات الوظيفية، وفي جميع القطاعات المتاحة لعمل المرأة، وإزالة الحواجز التي تحول دون انضمامها لسوق العمل» (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 2019: 80). وفي إطار دور الجامعات في تحقيق ملاءمة مخرجات تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل أكدت عدد من الدراسات انخفاض هذا الدور، فقد بينت دراسة (سالم والفريخ، 2018) تدني المهارات الأساسية لخريجات جامعة نورة والمهارات الفنية اللازمة لسوق العمل في محاولة لها لتحديد متطلبات ملاءمة مخرجات جامعة الأميرة نورة لاحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال تحديد واقع ملاءمة مخرجات جامعة الأميرة نورة لاحتياجات سوق العمل الفعلية، وتحديد الصعوبات التي تحول دون الاستفادة من مخرجات جامعة الأميرة نورة بسوق العمل السعودي، وتحديد أهم معايير الكفاءة المطلوب توافرها بمخرجات جامعة الأميرة نورة لتأهيلهن لسوق العمل السعودي في ظل التطور السريع لمجالات التخصص النوعية، والتوصل إلى استراتيجيات مستقبلية تساعد أصحاب القرار في الجامعة على ربط مخرجاتها باحتياجات سوق العمل الفعلية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال استبيان تحديد الاحتياجات يطبق على عينة من أصحاب الأعمال بالقطاعات العام والخاص، إضافة إلى استمارة نوعية لقياس رضا المتوقع تخرجهن عن خبراتهن المكتسبة من البرامج الأكاديمية.

وعليه، أوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات التعليم الجامعي بما يكفل منح الخريجة المهارات التي تحتاجها في سوق العمل، وربط مخرجات جامعة الأميرة نورة باحتياجات سوق العمل الفعلية بالاعتماد على عدد من الاستراتيجيات الواقعية.

وكشفت دراسة (السيسي، 2018) عن دور كليات التقنية للبنات في مواكبة احتياجات سوق العمل النسائي، واقترحت عدداً من الاستراتيجيات لتفعيل دور كليات التقنية للبنات في زيادة قوى العمل النسائية بما يتناسب وتحقيق رؤية 2030. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمداً المقابلة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة الممثلة في عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية للبنات في المدينة المنورة وخريجات الكلية. توصلت الدراسة لعدد من النتائج والتوصيات من أبرزها: ضرورة نشر الوعي في المجتمع بأهمية التعليم المهني والعمل على تغيير النظرة الدونية السائدة في المجتمع عن طريق وسائل الإعلام، وتحقيق المزيد من الشراكات والتعاون مع القطاع الخاص ل يتم ربط التعليم والتدريب المهني مع حاجات ومتطلبات سوق العمل. وتناولت دراسة (كمال والشافعي، 2016) واقع الإعداد الأكاديمي لاختصاصيات قسم المكتبات والمعلومات بجامعة الدمام ومدى مواكبته لمتطلبات سوق العمل، ومقارنة ذلك مع أقسام المكتبات الأخرى في المملكة العربية السعودية، بهدف دراسة وتقييم المقررات الدراسية التي تدرس بأقسام المكتبات والمعلومات بالمنطقة الشرقية ومدى تغطيتها للمفاهيم الأساسية والحديثة للتخصص، وقياس جودة المخرجات ومدى استيفائها لمتطلبات سوق العمل بالمنطقة. ولتحقيق ذلك، تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي بإتباع أسلوب تحليل المحتوى، لتحليل وتقييم الخطة الدراسية لقسم مكتبات جامعة الدمام ومدى جاهزية القسم لتأهيل اختصاصيات معلومات قادرات على العمل بكفاءة واقتدار بسوق العمل المعلوماتي. وأسفرت الدراسة عن العديد من النتائج؛ من أبرزها عدم جاهزية قسم المكتبات بجامعة الدمام بوضعه الراهن من تأهيل اختصاصيات معلومات يمتلكن من المهارات الفنية والتقنية واللغوية التي تجعلهن يخدمن بفاعلية بسوق العمل المعلوماتي. وأكدت عدد من الدراسات عدم مناسبة تخصصات الخريجين والخريجات لسوق العمل، وضعف المناهج التعليمية بالجامعات ووجود حاجة لتطويرها. كما هدفت دراسة (العوفي، 2016) التركيز على أهمية تحسين مخرجات التعليم العالي بإكسابها المهارات التخصصية المناسبة وصقل خبراتها العملية لتوائم حاجات سوق العمل

العماني المعاصر، كما هدفت إلى بيان دور حكومة السلطنة في المبادرات والجهود المبذولة في سبيل تطوير التعليم العالي العماني بما يحقق الموازنة مع حاجات سوق العمل ومتطلبات التنمية بالبلاد، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت إلى ارتفاع معدلات العمانيين الباحثين عن العمل من خريجي التعليم العالي، وأكدت على ضرورة تطوير المنظومة التعليمية لتحسين مخرجات التعليم العالي حتى يوائم حاجات سوق العمل العماني. في حين قامت دراسة (الملثم والبصري، 2016) بدراسة وتحليل نسب الخريجين من تخصصات التعليم العالي خلال الفترة 1420-1434هـ، والتنبؤ بأعداد الخريجين من تخصصات التعليم العالي خلال الفترة 1436-1440هـ، وكذلك دراسة وتحليل التحديات التي تواجه الخريجين من مؤسسات التعليم العالي السعودي بالمنطقة الشرقية، واستخدمت لذلك الدالة الأسية لحساب التنبؤات بأعداد الخريجين، متبعة في ذلك المنهج المسحي من خلال جمع بيانات من عينة حجمها 100 من خريجي التعليم العالي السعودي بالمنطقة الشرقية. أوضحت النتائج أن التعليم العالي السعودي يتيح فرصة أكبر لدراسة التخصصات النظرية مقارنة بالتخصصات العملية. كما أوضحت ارتفاع نسبة الخريجات مقارنة بالخريجين، وعدم مواكبة سوق العمل للزيادة المطردة في أعداد الخريجات، وبينت أن من أهم تحديات سوق العمل: تفضيل العمالة الوافدة، وعدم ملاءمة الدراسة الجامعية للتطبيق العملي للوظيفة، وعدم ملاءمة التخصص للوظيفة، إضافة إلى البعد المكاني للوظائف المتاحة، والتأثير السالب لاختبار القدرات في الالتحاق بالتخصصات المرغوبة، تعتبر من أهم التحديات التي تواجه الخريج للتوظيف. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أبرزها: زيادة الفرص في التعليم العالي لدراسة التخصصات العملية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل، وتكثيف البرامج التطبيقية في مؤسسات التعليم العالي وربطها بسوق العمل.

وعلى الصعيد الأجنبي، استعرضت دراسة (Machart, 2017) موضوع وظائف الجامعيين من الطلبة الماليزيين ذوي اللغات الأجنبية والخريجين من تخصصات متعددة: كالتعليم، والسياحة، والبنوك، والأعمال، والإدارة، وغيرها، فقد أشارت الدراسة إلى أن وظائفهم لا ترتبط -بالضرورة- بمجال تخصصهم الدراسي، كما أكدت أن معدل البطالة بين الطلاب الجامعيين الماليزيين في ازدياد، على الرغم من مرونة سوق العمل الماليزي. وبالرغم من أن الجامعات الماليزية قامت بإعادة هيكلة

مناهجها، بحيث يصبح التدريب الصناعي متطلباً إلزامياً لجميع الطلبة منذ عام 2011؛ ليوكب التدريب الأكاديمي للطلاب احتياجات القطاع الخاص، إلا أن الشركات لم تكن مستعدة لاستقبال تدفق الطلبة المتدربين في برامج: العلوم، والعلوم الاجتماعية، والعلوم الإنسانية في عام 2014؛ وبالتالي لم يتمكن الطلبة من الحصول على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم، واستعرضت الدراسة رؤى ترتبط بالمهارات المختلفة المطلوبة من أرباب العمل الماليزيين. في حين تطرقت دراسة (Bruce, 2017) إلى الكيفية التي ينظر بها أصحاب المصلحة الرئيسيون في جزر كايمان إلى التعليم العالي المحلي، مع التركيز بشكل خاص على فعاليته في إعداد الطلاب لقوة العمل. ودرست ما تقوم به مؤسسات التعليم العالي لمساعدة الطلاب على تطوير المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل والمطلوبة من قبل القوى العاملة؛ حيث قد تكون هناك فرصٌ لتحسين جودة وكفاءة أنظمة التعليم العالي وضمان تطابق أوثق مع احتياجات أصحاب العمل في المستقبل. كما حلت المفاهيم في المقام الأول من خلال وجهة نظر أرباب العمل، وذلك باستخدام نظرية تنمية رأس المال البشري مع وجهات نظر إضافية من النظرية الاجتماعية والتفكير النظمي. وكانت المصادر الرئيسية للبيانات هي المقابلات شبه المنظمة مع أرباب العمل في الصناعات الرئيسية في الجزر، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، والخريجين الجدد من هذه المؤسسات.

أما دراسة (Damián, 2014) فقد هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في دخول خريجي التعليم الجامعي المختلط إلى سوق العمل، حيث إن هذا النوع من التعليم (التعليم المختلط بالتدريب) -وفقاً لآراء المسؤولين عن سياسات التعليم- يسهل للخريجين الدخول في سوق العمل، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج النوعي، حيث شملت خريجي برنامج العلوم التجارية من إحدى الجامعات العامة في أوكاساكا، وأشارت النتائج إلى وجود عاملين يحدان من دخول الخريجين إلى سوق العمل، أحدهما: عدم وجود هوية مهنية للخريجين، والآخر: نقص الاعتراف الاجتماعي بالمهنة من قبل أرباب العمل؛ لذلك يرفض سوق العمل المحلي انخراط الخريجين فيه؛ مما يشكل تناقضاً بين واقع سوق العمل والسياسات التعليمية المختصة بالتعليم المختلط. وفي السياق ذاته أشارت دراسة (Braun, 2015) إلى التحديات المتزايدة لأنظمة التعليم العالي التي تواجه الخريجين والخريجات للدخول إلى سوق العمل في أوروبا، وذلك من خلال تزويدهم بالمعرفة والكفاءات المرتبطة بالأنظمة، إضافة

إلى الاختصاصات العامة. وناقشت الدراسة موضوع الكفايات التي يحتاجها سوق العمل. ولتحديد الأنشطة والمتطلبات العامة المتعلقة بالوظائف العليا لخريجي التعليم العالي؛ تم إجراء مراجعة للأدبيات التي ناقشت 30 استبياناً ومنشوراً لتحليل الوظائف، بالإضافة إلى تحليل نصوص مقابلات أصحاب العمل، التي أجريت من قبل مشروع التعاون. واستناداً إلى ذلك، تم تحديد 49 نشاطاً ومتطلبات عامة متعلقة بالوظائف، وتم تحويلها إلى استبيان يستند إلى نهج افتراضات الوظيفة. وبعد إجراء استطلاع على الانترنت مع 10511 من خريجي التعليم العالي وتحليلها، أمكن التأكيد على ثمانية مجالات للمفاهيم من الكفايات العامة للوظيفة هي: تخطيط وتنظيم عمليات العمل، وتعزيز الآخرين، والريادة، والتعامل بشكل مستقل مع المهام الصعبة، ومعالجة المعلومات، ومعالجة الأرقام، والتواصل باللغات الأجنبية، والأداء البدني. وتظهر النتائج المتطلبات التي يحتاجها الخريج والخريجة للالتحاق بسوق العمل والمجالات المفاهيمية للقدرات العامة ذات العلاقة بالوظيفة، ويمكن تطبيقها على خريجي التعليم العالي بشكل عام. وناقشت دراسة (Ren; Zhu & Warner, 2017) توظيف الخريجين والخريجات في الصين على فترتين مختلفتين هما 2008 و2014، واعتمدت الدراسة أسلوب التصميم التجريبي، واستخدمت المقابلات شبه المنظمة، وتحليل البيانات الثانوية مع أربع مجموعات من أصحاب المصلحة الرئيسيين؛ الذي يتضمن: الجامعات، والوكالات الحكومية، والوسطاء في سوق العمل، وخريجي وخريجات الجامعات. وتمكن التصميم من استكشاف معمق لكيفية تأثير التغييرات في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية على توظيف خريجي الجامعات في سوق العمل سريع التغير، كما أظهرت النتائج أن عدم وجود تفاعلات مؤسسية وقواعد مبنية اجتماعياً تؤثر على تصورات الخريجين، كما أن الاتجاهات الغامضة للسياسات التعليمية تؤثر بشكل كبير على توظيف خريجي الجامعات.

وعليه، يتضح وجود اهتمام متزايد بقضية زيادة مشاركة خريجات التعليم العالي في سوق العمل، ووجود عدد من التحديات التي تواجه الخريجات للدخول لسوق العمل. كما أكدت الدراسات غياب دور الجامعات في إيجاد آلية محددة لمواكبة متطلبات سوق العمل، مع ضعف دور سوق العمل في استيعاب خريجات التعليم العالي وإيجاد وسيلة للتواصل مع الجامعات.

## مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المبذولة لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل- لا تزال هذه النسبة منخفضة؛ فبحسب نشرة سوق العمل للهيئة العامة للإحصاء (2018) تبلغ نسبة مشاركة السعوديات 15.8% من إجمالي قوى العمل. كما تبلغ نسبتهم 23.6% من إجمالي قوى العمل السعودية. وتشكل النسبة الأكبر منهن من الحاصلات على الشهادة الجامعية، بنسبة 67.7%، بينما تبلغ نسبة الحاصلات من قوى العمل السعودي على الماجستير والدبلوم العالي 2.7%، وتتنخفض النسبة للحاصلات على درجة الدكتوراه لتبلغ 0.6%. على الرغم من كون النساء يشكلن 41.8% من مجموع السكان في سن العمل (الهيئة العامة للإحصاءات، 2016). كما أن زيادة البطالة بين خريجات التعليم العالي ذات الكفاءة المرتفعة والجودة تعكس ضعف مواءمة التعليم العالي للاحتياجات التنموية للمجتمع، ومن ذلك ما أشارت إليه صحيفة سبق؛ اعتماداً على نشرة سوق العمل للربع الثاني 2017م، الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء؛ حيث أفادت بيانات المشتغلين والباحثين عن عمل من السجلات الإدارية. وأوضحت أن نسبة الذكور السعوديين الباحثين عن عمل 19.4% والإناث 80.6% من إجمالي السعوديين الباحثين عن عمل للربع الرابع 2016م. وتركزت أعلى نسبة للباحثين عن عمل من السعوديين في الفئة العمرية 27-36؛ حيث بلغت 52.8. كما تؤكد الصحيفة في عدد آخر أن نتائج النشرة للربع الثاني من عام 2017م أفادت أن أعلى نسبة للسعوديين الباحثين عن عمل كانت في الفئة العمرية 25-29 سنة، وذلك بنسبة بلغت 34.2%؛ لهذا جاءت الدراسة الحالية محاولة الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

- 1 - ما أبرز الآليات المتبعة لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل؟
- 2 - ما الدور المطلوب من الجامعات لتحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل؟
- 3 - ما الدور المطلوب من سوق العمل لتحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل؟

### هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن أبرز الآليات المتبعة لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل، وتحديد الدور المطلوب من الجامعات لتحقيق استراتيجيات الملاءمة، وأيضاً تحديد دور سوق العمل لتحقيق تلك الاستراتيجيات.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الخروج بعدد من التوصيات التي تسهم في تحقيق دور كلا من الجامعات وسوق العمل في ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل. كما أنه قد يسهم تحقيق الاستراتيجيات بحل مشكلة البطالة بين خريجات التعليم العالي.

### حدود الدراسة

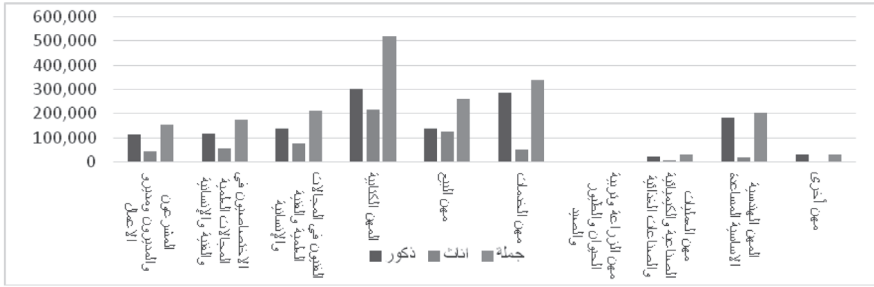
تتحدد الدراسة مكانياً بالجامعات السعودية وبيئة العمل السعودية. وتتحدد بشرياً في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وممثلي سوق العمل من القطاعين؛ الحكومي والخاص، ومسؤولين من الغرفة التجارية ووزارة العمل بالمدينة المنورة. وتتحدد زمنياً في العام الدراسي 1439-1440هـ.

### المصطلحات

- استراتيجيات: يقصد بالاستراتيجيات مجموعة من السياسات والخطط التي يقوم بها كلا من الجامعات وسوق العمل لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل بالمجتمع السعودي.
- رؤية المملكة العربية السعودية (2030) (Vision of Kingdom of Saudi Arabia): هي الرؤية التي وضعتها المملكة العربية السعودية لتتمكن من تحقيق الريادة على كافة المستويات، واشتملت على الكثير من الأهداف والاستراتيجيات التي يشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي. وتعتمد هذه الرؤية على ثلاثة محاور هي: المجتمع الحيوي، الاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح. وهذه المحاور متكامل وتتناسق بعضها مع بعض لتحقيق أهدافها والاستفادة من مرتكزاتها (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 2016).

## الإطار النظري للدراسة

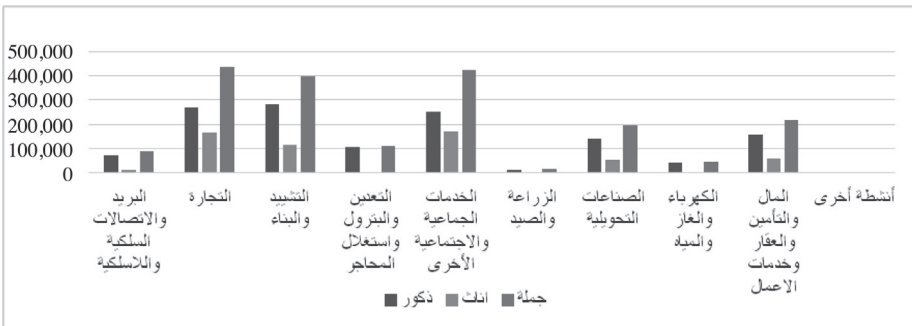
جاء مؤتمر «دور المرأة السعودية في التنمية» ليعلن عن مؤشر تنمية المرأة بخمسة محاور، و56 متغيراً؛ لدعم أصحاب القرار، ويتضمن إطلاق مؤشرات المرصد الوطني للمرأة إحدى الأدوات الداعمة لقياس مشاركة المرأة السعودية في التنمية بشكل دوري، وإحدى أهم أدوات تطوير الاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة في المملكة العربية السعودية؛ لتأكيد دور المرأة السعودية في التنمية نحو مجتمع حيوي، وتستكمل المؤشرات ما تم بناؤه من مؤشرات في المرصد الوطني للمرأة مع بداية انطلاقة المرصد قبل أكثر من عام، وتشمل المحاور الرئيسية للمؤشر على: المحور التعليمي الداعم لمستقبل الأجيال، والمحور الصحي المعني برعاية ووقاية المجتمع من الضرر، والمحور التنظيمي الداعم لإحراز التقدم، والمحور الاقتصادي للريادة المالية والصناعية والاقتصادية في المملكة، والمحور الاجتماعي الذي يندرج تحته مؤشر مشاركة المرأة في التنمية (الهيئة العامة للإحصاء، 2019). ورغم ما تعول عليه خطط التنمية من إسهام القطاع الخاص في حل مشكلة البطالة فلا تزال مساهمة القطاع الخاص ضعيفة في تقليص نسب البطالة؛ حيث أكد التقرير الاقتصادي أنه على الرغم من تسارع معدل النمو في التوظيف في القطاع الخاص في عام 2014، إذ بلغت نسبة نموه نحو 14.18% بزيادة مقدارها 0.68% عن العام السابق، إلا أن هذا النمو لم يخفف من معدل البطالة لدى السعوديين؛ إذ بقي معدل البطالة ثابتاً عند المستوى السابق. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2017: 37). ويعود ذلك لسببين، كما أوضحه تقرير التنمية الاقتصادي السعودي من أن غالبية الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص هي وظائف غير ماهرة، ولا تتطلب مستوى تعليمياً مرتفعاً؛ مما يجعل استيعاب العمالة النسائية ضعيفاً؛ حيث إن غالبيةهن من حملة الشهادات الجامعية، ويكمن السبب الثاني في محدودية مجالات وفرص العمل في القطاع الخاص؛ (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2015). كما تتركز قوى العمل النسائية في مهن الكتابية؛ إذ تبلغ نسبتهم 36.4%، وتكاد تنعدم في مهن: الزراعة، وتربية الحيوان والطيور، والصيد؛ إذ تصل إلى 0.90% كما يتضح من الشكل رقم 1، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المجتمع السعودي الذي لا يحفز على عمل المرأة في مهن: الزراعة، وتربية الحيوان والطيور، والصيد.



شكل رقم 1

المشتركون على رأس العمل، الخاضعون لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية حسب الجنس والمجموعات الرئيسية للمهن، المصدر: الهيئة العامة للإحصاء (2018)

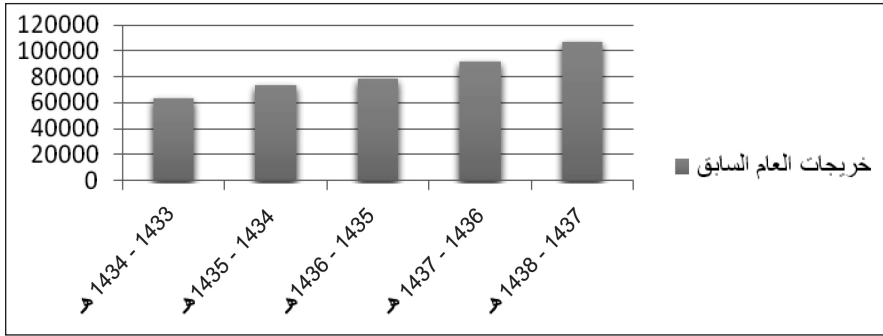
كما يوضح الشكل الانخفاض الكبير في مشاركة الإناث في المهن المختلفة مقابل الذكور حيث بلغت النسبة الإجمالية لمشاركة النساء بالنسبة للذكور 30.7%. وتبلغ هذه النسبة أعلاها في مهنة البيع؛ إذ تصل إلى 47.7% وتتنخفض إلى 9.06% في المهن الهندسية الأساسية المساعدة. وبحسب المجموعة الرئيسية للأنشطة الاقتصادية - كما يتضح من الشكل رقم (2) - ترتفع مشاركة المرأة في نشاط الخدمات الجماعية والاجتماعية الأخرى لتبلغ 28.7%، وأيضاً في الأنشطة التجارية، حيث بلغت 28.3% من مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، وتكاد تنعدم في الكهرباء والغاز ونشاط الزراعة والصيد، وأيضاً في نشاط التعدين والبتروك واستغلال المحاجر، فتبلغ النسبة على التوالي 0.4%، 0.6%، 0.8% وقد يعود ذلك إلى الطبيعة الاجتماعية للمرأة السعودية.



شكل رقم 2

المشتركون على رأس العمل، الخاضعون لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية حسب الجنس والمجموعات الرئيسية للأنشطة الاقتصادية

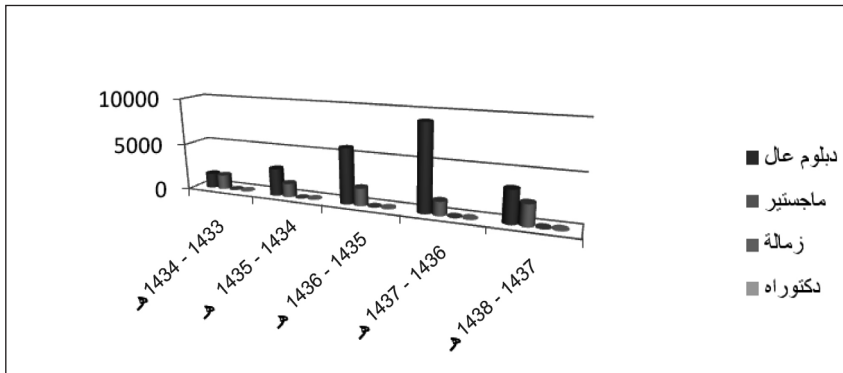
ويتضح من الشكل رقم 2 انخفاض مشاركة المرأة مقارنة بالرجل في جميع الأنشطة، فقد بلغت النسبة أعلاها في نشاط الخدمات الاجتماعية والجماعية الأخرى 40.2%. وانخفضت هذه النسبة لتصل إلى 4% في التعدين والبتروك واستغلال المحاجر، على الرغم من كون هذا النشاط من الأنشطة الرئيسية في المملكة. وقد لا يتناسب هذا التوزيع مع توجهات خطط التنمية نحو التوسع في مجالات عمل المرأة في سوق العمل السعودي، حيث أشارت خطة التنمية التاسعة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 143هـ) إلى انخفاض تمثيل النساء السعوديات في سوق العمل، واستهدفت رفع تعداد قوة العمل الوطنية من النساء من 692.5 ألف في عام 2009 إلى 948.7 في عام 2014؛ أي أن نسبتهم في سوق العمل ستتحسن من 11.7% إلى 13.9%. وتبنت خطة التنمية العاشرة عدداً من السياسات لتحقيق ذلك من توسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل أمامها في المجالات المختلفة، وتوسيع الخيارات المتاحة والمواءمة لهن في التخصصات العلمية والتقنية والمهنية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2019). كما شملت أهداف خطة التنمية العاشرة رفع معدل مشاركة المواطنات في قوة العمل بنهاية خطة التنمية العاشرة إلى نسبة 2.1%، وخفض معدل البطالة بين المواطنات بنهاية خطة التنمية العاشرة إلى 11.1%. وأيضاً إعادة التأهيل للخريجات اللاتي لا تتوافق تخصصاتهن مع متطلبات سوق العمل؛ إضافة إلى تطوير أنظمة مواءمة لتنمية ملكات وقدرات المرأة السعودية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2019). وعلى الرغم مما تضمنته خطة التنمية الثامنة من أهداف استراتيجية متعلقة بالتعليم العالي، وتنص على «الاستمرار في تنويع برامج التعليم العالي، وتوسيع قاعدتها جغرافياً، وبرامجها بما يحقق متطلبات التنمية، وإيجاد أنماط جديدة من التعليم، وتوجيه سياسات القبول بما يتفق واحتياجات التنمية» (وزارة التعليم العالي، 1431هـ: 9). ويشير إلى التوسع الواضح في أعداد الخريجات كما يتضح من الشكل رقم 3



شكل رقم 3

تطور أعداد الطالبات في مرحلة البكالوريوس في المملكة العربية السعودية.

أما على نطاق الدراسات العليا فيوضح الشكل رقم 4 التطور الكبير في أعداد الخريجات



شكل رقم 4

تطور أعداد الخريجات من مرحلة الدراسات العليا في المملكة العربية السعودية

أما على نطاق الدراسات العليا فيوضح الشكل رقم 4 التطور الكبير في أعداد الخريجات ولا تزال نسبة الخريجات مرتفعة في مجال الدراسات الإنسانية، فقد بلغت 17.04%، و10.99% في تخصص الدراسات الإسلامية؛ كما سيتضح من الجدول رقم 1، الأمر الذي لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل الذي أكد على عدم الحاجة لتلك التخصصات، فقد بينت الوزارة وجود فائض كبير في أعداد الطلاب المتاحين لتخصصات الدراسات الإسلامية، والدراسات الإنسانية، مبينة أن تلك التخصصات

تعد مصدراً محتملاً للبطالة، وتحتاج جهوداً مشتركة مع وزارات أخرى لتحويل تركيز الطلاب للمجالات المطلوبة؛ (الوطن، 2016).

جدول رقم 1

خريجات التعليم العالي بحسب مجالات الدراسة

خريجات العام الدراسي 1435-1436هـ				مجال الدراسة	خريجات العام الدراسي 1436-1435هـ				مجال الدراسة
المجموع	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط		المجموع	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	
70	0	70	0	الهندسة والصناعات الهندسية	11.596	73	11.523	0	الدراسات الإسلامية
242	4	238	0	الصناعات الإنتاجية والتحويلية	11.002	449	10.542	11	تدريب المعلمين
261	0	261	0	الهندسة المعمارية والبناء	8.944	8.328	616	0	علوم التربية
76	0	76	0	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك	1.087	11	1.076	0	الفنون
0	0	0	0	الطب البيطري	17.971	220	17.407	344	الدراسات الإنسانية
6.944	90	6.783	71	الصحة	8.986	290	8.696	0	العلوم الاجتماعية والسلوكية
812	106	706	0	الخدمات الاجتماعية	1.082	35	979	68	الصحافة والإعلام
2.298	0	628	1.670	الخدمات الشخصية	15.060	503	11.179	3.378	الأعمال التجارية والإدارة

## تابع / جدول رقم 1

## خريجات التعليم العالي بحسب مجالات الدراسة

خريجات العام الدراسي 1435-1436هـ				مجالات الدراسة	خريجات العام الدراسي 1435-1436هـ				مجالات الدراسة
المجموع	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط		المجموع	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	
0	0	0	0	خدمات النقل	1.228	66	1.162	0	القانون
3	0	3	0	حماية البيئة	3.759	55	3.704	0	علوم الحياة
0	0	0	0	أخرى	4.860	112	4.748	0	العلوم الفيزيائية
				إجمالي مؤسسات التعليم العالي في المملكة	3.038	46	2.992	0	الرياضيات والإحصاء
105.494	10.593	87.728	7.173		6.175	205	4.339	1.631	المعلوماتية

في الوقت ذاته؛ تنخفض نسبة خريجات التخصصات العلمية التي يؤكد سوق العمل على الحاجة لها لتبلغ 0.25% في مجال الهندسة المعمارية والبناء، و0.23% في مجال الصناعات الإنتاجية والتحويلية، والهندسة والصناعات 0.07%، أما المجال الصحي فتبلغ نسبة الخريجات فيه 6.85%، وتنخفض النسبة في مجال المعلوماتية لتبلغ 5.85%، وتنعدم النسبة في كل من مجال حماية البيئة، والطب البيطري، وخدمات النقل. على الرغم من وجود نقص في التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل، والتي تشمل: الهندسة بأنواعها، والتعليم، والتمريض، وعلوم الكمبيوتر، وتكنولوجيا المعلومات، والطب، والصيدلة، والتقنية الطبية، والمحاسبة، والمالية (الوطن، 2016).

## منهج الدراسة وإجراءاتها

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية وما تضمنته مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها (العساف، 2012)، بحيث يتم وصف مشكلة ضعف موازنة مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل، وتفسير أسبابها، ومحاولة التوصل إلى حلول تسهم في زيادة استيعاب الخريجات بسوق العمل.

## مجتمع الدراسة وعينته

تكون مجتمع الدراسة من أفراد يمثلون سوق العمل من القطاعين الحكومي والخاص، وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات في المملكة العربية السعودية، وتألقت عينة الدراسة من 323 تم اختيارهم بطريقة عمدية (قصدية) Purposive sample حيث يعتمد الباحث أن تكون من حالات معينة أو وحدات معينة لأنها تمثل المجتمع الأصل، وركزت الباحثة في اختيار العينة على نوع النساء أكثر من نوع الرجال لأن الدراسة تستهدف أساساً المرأة السعودية. إضافةً إلى مقابلة مع الأمين العام بالغرفة التجارية بالمدينة المنورة، ومديرة مركز سيدات الأعمال، ورئيسة القسم النسائي بفرع وزارة العمل بالمدينة المنورة.

**خصائص العينة:** اشتملت على المعلومات الأولية لعينة الدراسة، وهي: الجنس، وجهة العمل، وعدد سنوات الخبرة، وفيما يلي وصف تفصيلي للمعلومات الأولية لأفراد عينة الدراسة الفعلية.

## جدول رقم 2

خصائص عينة الدراسة، حيث ن=323 فرداً (ن: تمثل أفراد عينة الدراسة)

م	البيان	الفئة	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكر	44	13.6 %
		أنثى	216	66.9 %
		البيانات المفقودة	63	19.5 %
		المجموع	323	100 %
2	الخبرة	أقل من 5 سنوات	131	40.6 %
		من 5 سنوات إلى 10 سنوات	68	21.1 %
		أكثر من 10 سنوات	61	18.9 %
		البيانات المفقودة	63	19.5 %
		المجموع	323	100 %

## تابع / جدول رقم 2

خصائص عينة الدراسة، حيث ن= 323 فرداً (ن: تمثل أفراد عينة الدراسة)

م	البيان	الفئة	العدد	النسبة
		جامعة	113	35 %
		قطاع أعمال (حكومي)	1	0.3 %
3	جهة العمل	قطاع أعمال (خاص)	140	43.3 %
		البيانات المفقودة	69	21.4 %
		المجموع		100 %

يتضح من الجدول رقم 2 أن أفراد عينة الدراسة من الذكور يشكلون نسبة بلغت 13.6%، وبلغ أفراد عينة الدراسة من الإناث نسبة 66.9%. كما يتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة يعملون في القطاع الخاص بنسبة بلغت 43.3%، وتقاربت معها نسبة من يعملون في الجامعات حيث بلغت 35% من إجمالي أفراد العينة، في حين كان الأفراد العاملون في القطاع الحكومي هم الأقل نسبة من أفراد العينة بنسبة 0.3% ويعود ذلك إلى ضعف استجابة موظفي القطاع الحكومي وصعوبة الوصول إليهم مقارنة بموظفي القطاع الخاص. وبلغت سنوات خبرة غالبية أفراد عينة الدراسة أقل من خمسة سنوات، إذ بلغت نسبتهم 40.6%، وأما أفراد عينة الدراسة الذين تبلغ سنوات خبرتهم خمسة سنوات فأكثر فكانت نسبتهم 18.9%، في حين كانت نسبة الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ما نسبته 21.1%.

## أدوات الدراسة وإجراءاتها

تم الاعتماد على أداتين للدراسة:

- 1 - الاستبانة: وهدفت إلى تحديد الدور المطلوب من الجامعات وسوق العمل في تحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي السعودي لاحتياجات سوق العمل وفقاً لتوجهات المملكة 2030. ومررت الاستبانة بعدة مراحل حتى أصبحت صالحة للاستخدام في الدراسة الحالية. فللتأكد من صدق الأداة، قامت الباحثة بعرضها على سبعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة

التربوية والمناهج الدراسية في عدد من الجامعات الحكومية والخاصة؛ للحكم على مدى صدق الفقرات وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، ومدى مناسبة الفقرات للمجالات التي تنتمي إليها، وصياغتها اللغوية وأي تعديلات أخرى يرونها مناسبة يمكن أن تسهم في دعم الأداة. وبعد استعادة الاستبانة من المختصين تم إجراء التعديلات والإضافات المناسبة حيث كانت عدد عبارتها في صورتها الأولية 38 عبارة حذفت 7 عبارات، إضافة إلى تعديل بعضها؛ فمثلاً العبارة رقم 6 من «العمل على توفير فرص عمل جديدة مهنية للفتاة السعودية تستطيع أن تساهم من خلالها في العمل التتموي بالمملكة» إلى «العمل مع النسيج الاقتصادي على توفير فرص عمل جديدة للمرأة السعودية تستطيع أن تساهم من خلالها في العمل التتموي بالمملكة.» والعبارة رقم 7 عدلت من «التسيق فيما بين وزارة التعليم من جهة والجهات تخطيط القوى العاملة والأجهزة والمؤسسات المستفيدة من خلال تحديد احتياجاتها من القوى العاملة النسائية لتحديد الاحتياجات المطلوبة من التخصصات» إلى «التسيق فيما بين وزارة التعليم وبين جهات تخطيط القوى العاملة لتحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات النسائية»، بحيث أصبحت أداة الدراسة أكثر وضوحاً وفهماً للأفراد المستجيبين، وأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة، وخرجت الأداة بصورتها النهائية مكونة من 31 فقرة موزعة على محورين، يتعلق المحور الأول بدور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي، ويتعلق المحور الثاني بدور سوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي. وزعت الاستبانة إلكترونياً وديوياً على أفراد عينة الدراسة، وبلغ عددها 323 استبانة. وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS). وتم التأكد من صدق أداة الدراسة بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية، والنتائج موضحة في الجدول التالي.

## جدول رقم 3

معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
1	**0.463	12	**0.557	23	**0.508
2	**0.599	13	**0.613	24	**0.383
3	**0.606	14	**0.745	25	**0.590
4	**0.402	15	**0.650	26	**0.337
5	**0.424	16	**0.618	27	**0.588
6	**0.616	17	**0.650	28	**0.569
7	**0.624	18	**0.673	29	**0.651
8	**0.686	19	**0.513	30	**0.517
9	**0.679	20	**0.558	31	**0.589
10	**0.464	21	**0.442		
11	**0.615	22	**0.491		

يتضح من الجدول رقم 3 أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند 0.01 أو 0.05 وهي معاملات ارتباط موجبة وجيدة مما يدل على تمتع أداة الدراسة بمستوى مقبول من الاتساق الداخلي. أما بالنسبة لثبات الاستبانة، فقد تم التحقق منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل 0.920 وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن البيانات المستخرجة من الاستبيان كانت تتمتع بدرجه ثبات عالية، كما يظهر من الجدول التالي.

## جدول رقم 4

معاملات ألفا كرونباخ

عدد التساؤلات	ألفا كرونباخ
31	0.920

وتم تصميم الاستبانة وفق تدرج ثلاثي مكون من ثلاث عبارات تعادل ثلاثة أوزان حسب الجدول التالي.

### جدول رقم 5

أوزان العبارات وتوزيعها وفق التدرج المستخدم في أداة البحث:

الوصف	مدى المتوسط	الوزن	العبرة
عالية	3.00 – 2.34	3	أوافق
متوسطة	2.33 – 1.67	2	محايد
ضعيفة	1.66 – 1.0	1	لا اوافق

2 - المقابلة: استخدمت الدراسة الحالية المقابلات شبه المهيكلة، لبحث وتفسير الوضع الراهن لسوق العمل من وجهة نظر المسؤولين في الجهات ذات العلاقة المباشرة بسوق العمل، وتعد الفئة المشاركة نوعاً من العينة القصدية لامتلاكهم معلومات أكثر من غيرهم. وتم تصميم دليل للمقابلة لأسئلة المقابلة:

- 1 - ما دور سوق العمل في تحقيق ملاءمة خريجات الجامعات لاحتياجات سوق العمل؟
- 2 - ما السياسات المتبعة لتسهيل ريادة الأعمال للخريجات أو زيادة نسبة التوظيف؟
- 3 - ما مقترحاتك لتنفيذ دور القطاع الخاص في تحقيق ملاءمة خريجات الجامعات لاحتياجات سوق العمل؟

أجريت المقابلة المباشرة مع المقابليين بتسجيل النقاط فيها صوتياً وورقياً، ومع كل مشترك بشكل فردي لضمان حرية تعبير المشترك عن رأيه، وكان الحد الأدنى للفترة الزمنية لإجرائها نصف ساعة. وتم تفريغ البيانات بالاطلاع على الملاحظات الجانبية والتسجيل الصوتي. ثم عمل تحليل مبدئي، والعودة للميدان وإجراء المزيد من المقابلات للوصول للشكل النهائي للتحليل.

### المعالجة الإحصائية

بعد إدخال المعلومات في الحاسب الآلي ومراجعتها حلت معلومات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، بالاعتماد على عدد من

الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات، وهي: التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages)، والمتوسطات الحسابية (Arithmetic Means)، والانحرافات المعيارية (Standard Deviations)، واختبار (ت) (T-test) بين مجموعتي المتغيرات الثابتة والمتغيرات المستقلة، (أي: للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس)، وكذلك تحليل كروسكال والاس لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير جهة العمل والخبرة)، واختبار (Mann-Whitney test) لتحديد درجة اتجاه الدلالة الإحصائية في الفروق الدالة لصالح أي مجموعة من المجموعات، (أي لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لجهة العمل، وسنوات الخبرة).

### نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً- للإجابة عن سؤالي الدراسة الثاني والثالث حسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة الدراسة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

السؤال الثاني حول الدور المطلوب من الجامعات لتحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل.

#### جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	مشاركة القيادات النسائية في التخطيط؛ لرسم دور المرأة السعودية التنموي في المملكة وفقاً لرؤية 2030.	1.16	0.46057	ضعيفة
2	إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية للتخصصات الموجودة؛ لتناسب مع الكفاءات المطلوبة من الخريجات في سوق العمل.	1.26	0.57546	ضعيفة

تابع / جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	استحداث تخصصات حديثة تتناسب واحتياجات سوق العمل.	1.27	0.60425	ضعيفة
4	رفع معايير القبول في المؤسسات التعليمية أمام التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل النسوي.	1.57	0.74208	ضعيفة
5	خفض أعداد المقبولين في التخصصات التي لا تتناسب وسوق العمل.	1.52	0.74895	ضعيفة
6	العمل مع النسيج الاقتصادي على توفير فرص عمل جديدة للمرأة السعودية تستطيع أن تساهم من خلالها في العمل التنموي بالمملكة.	1.13	0.43093	ضعيفة
7	التسيق فيما بين وزارة التعليم وبين جهات تخطيط القوى العاملة لتحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات النسائية.	1.15	0.45808	ضعيفة
8	التعاون المستمر مع مؤسسات التوظيف المختلفة لتحديد الاحتياج من الكفاءات المطلوبة لسوق العمل النسوي.	1.12	0.42608	ضعيفة
9	العمل على بناء اتفاقيات شراكة تعاونية بين المؤسسات التعليمية وبين مؤسسات سوق العمل لرفع كفاءة الخريجة.	1.14	0.43745	ضعيفة
10	التدريب العملي خلال فترة الدراسة في مؤسسات سوق العمل.	1.25	0.56815	ضعيفة
11	إعادة تأهيل الخريجات من خلال إنشاء معاهد ومراكز تدريبية للخريجات بدعم من القطاع الخاص.	1.30	0.59874	ضعيفة
12	توعية المجتمع لتقبل واحترام جميع التخصصات المطروحة أمام المرأة، والتي تمكنها من المشاركة بدورها التنموي.	1.17	0.47446	ضعيفة

## تابع / جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
13	العمل على إنشاء حاضنات تقنية ومهنية في الجامعات بدعم من القطاع الخاص.	1.18	0.44968	ضعيفة
14	تفعيل دور وحدة الخريجات بحيث تعمل كحلقة وصل بين الخريج وسوق العمل.	1.17	0.44743	ضعيفة
15	الاستعانة بالخبراء من مؤسسات سوق العمل؛ للتدريب في بعض البرامج المتخصصة.	1.15	0.43786	ضعيفة
16	تطبيق الجامعة لمعايير الجودة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.	1.17	0.43573	ضعيفة
17	عقد إدارة الجامعة ندوات وورش عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.	1.68	0.44282	متوسطة
18	تفعيل دور مركز الإرشاد والتوجيه؛ لتوجيه المرأة نحو التخصصات الوظيفية والمهنية المناسبة.	1.14	0.40523	ضعيفة
19	العمل على اكساب المرأة المهارات الأساسية المطلوبة بسوق العمل كمهارات الحاسب واللغة الإنجليزية.	1.14	0.38955	ضعيفة
	المتوسط العام	1.22		

يتضح من الجدول رقم 6 أن متوسط استجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي بلغ 1.2، ويقع ضمن الفترة من 1.0 إلى 1.66، وبحسب التدرج الثلاثي يشير ذلك إلى ضعف دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي بناءً على استجابات عينة الدراسة لكافة فقرات المحور. ويتفق مع دراسة (سالم والفريخ، 2018) التي بينت حاجة استراتيجيات التعليم الجامعي إلى التطوير بما يكفل منح الخريجة الكفايات التي تحتاجها في سوق العمل، وربط مخرجات جامعة الأميرة نورة باحتياجات سوق

العمل الفعلية. وجاءت فقرة «عقد إدارة الجامعة ندوات وورش عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل» بدرجة متوسطة لتحقيق دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة لاحتياجات سوق العمل. الأمر الذي يشير إلى اهتمام الجامعات بعقد الندوات وورش العمل، ويعكس ذلك اهتمام الجامعة بيوم المهنة، كما يتفق ذلك مع نتائج المقابلة.

السؤال الثالث حول الدور المطلوب من سوق العمل لتحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل فقد جاءت استجابات العينة على النحو التالي.

#### جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور سوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	قيام سوق العمل بإجراء دراسة دورية لاحتياجاته ومتطلباته، ووضع أرقام واقعية للاحتياج من التخصص، وتخزينها في قواعد بيانات.	1.3	0.59858	ضعيفة
2	إلزام الجهات الحكومية بإجراء اختبار أدائي وكفائي للوظائف؛ لضمان توظيف ذوي الكفاءة المرتفعة.	1.41	0.66590	ضعيفة
3	تحفيز القطاع الخاص على زيادة رواتب الموظفين.	1.2492	0.52459	ضعيفة
4	تحسين ظروف العمل للموظفات في القطاع الخاص.	1.1931	0.48742	ضعيفة
5	تحسين سياسات سوق العمل بحيث تتناسب مع طبيعة مشاركة المرأة؛ لتفعيل دورها في العمل التنموي.	1.1184	0.37708	ضعيفة
6	قيام مؤسسات القطاع الخاص بتحديد واضح للمهارات التي تحتاجها وفق التخصصات المختلفة.	1.4595	0.42139	ضعيفة
7	فتح المجال للمرأة السعودية بالعمل في مجالات كانت محظورة من قبل لأسباب أيديولوجية، مثل: وزارة الماء والكهرباء وغيرها.	1.3738	0.64017	ضعيفة

## تابع / جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور سوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
8	تسهيل إجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ لتيسير فرص العمل الخاص للمرأة.	1.1464	0.44763	ضعيفة
9	تبني المستثمرين لمشاريع الخريجات مقابل نسبة من العائد المالي للمشروع.	1.1900	0.47239	ضعيفة
10	تفعيل دور سوق العمل في استيعاب خريجات الجامعات، من خلال تقديم بعض المحفزات له، كالإعلانات التجارية المجانية، أو المشاركة في مجالس الجامعات.	1.1277	0.40219	ضعيفة
11	مشاركة قطاع الأعمال في مجالس الجامعات؛ لتحديد نسبة القبول في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.	1.2243	0.51796	ضعيفة
12	قيام مؤسسات التوظيف بالإعلان عن الكفاءات الوظيفية المطلوبة، باستخدام وسائل الإعلام المختلفة، كصفحات الويب الخاصة بها.	1.0966	0.34463	ضعيفة
	المتوسط العام	1.2175		

يتضح من الجدول رقم 6 أن متوسط استجابات أفراد العينة حول دور سوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي بلغ 1.2175، ويقع ضمن المدى من 1.0 إلى 1.66، ويشير ذلك بحسب التدرج الثلاثي إلى أن الدور الذي يقوم به سوق العمل السعودي في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي ضعيف؛ بناء على استجابات عينة الدراسة لكافة فقرات المحور. ويتوافق ذلك مع ما جاء في المقابلة من ضعف تواصل سوق العمل مع الجامعات. كما يتفق ذلك مع دراسة (المثلثم والبصري، 2016) التي أكدت عدم مواكبة سوق العمل للزيادة المطردة في أعداد الخريجات، ووجود عدد من التحديات في سوق العمل، كتفضيل العمالة الوافدة، وعدم ملاءمة التخصص للوظيفة، إضافةً إلى البعد المكاني للوظائف

المتاحة. وأيضاً مع ما أوضحتها دراسة (Machart. 2017) من أن الشركات لم تكن مستعدة لاستقبال تدفق الطلبة المتدربين في برامج معينة على الرغم من قيام الجامعات بدورها بتطوير المناهج.

ثانياً- الفروقات بين أفراد عينة الدراسة: لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، وجهة العمل، والخبرة، بالنسبة لمحوري الدراسة؛ حسب قيمة الاختبار التائي لدراسة دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

مدى اختلاف استجابة أفراد عينة الدراسة حول محور «دور الجامعة في تحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» بالنسبة لمتغير الجنس.

#### جدول رقم 8

نتائج اختبار (ت) (*T-test*) لاختلاف استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	اسم المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكر	44	22.1136	5.02189	-1.347	0.179
	أنثى	216	23.4028	5.92824	-1.503	0.137
المحور الثاني	ذكر	43	14.2791	2.42335	-0.548	0.584
	أنثى	216	14.5741	3.35969	-0.679	0.499

يتضح من الجدول أن قيمة (ت) غير دالة أمام متغير الجنس لمحاور الدراسة، حيث إن القيم أكبر من 0.05؛ مما يشير إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين استجابة العينة نحو محاور الاستبانة كلها تعزى إلى متغير الجنس.

مدى اختلاف استجابة أفراد عينة الدراسة حول محور «دور الجامعة في تحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» بالنسبة لمتغير جهة العمل:

## جدول رقم 9

نتائج اختبار كروسكال والاس لاختلاف استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة في تحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي بالنسبة لمتغير جهة العمل

المحور	اسم المتغير	العدد	مستوى الدلالة
	جامعة	113	
المحور الأول	قطاع أعمال (حكومي)	1	0.047
	قطاع أعمال (خاص)	140	
	جامعة	112	
المحور الثاني	قطاع أعمال (حكومي)	1	0.841
	قطاع أعمال (خاص)	140	

يتضح من الجدول أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لمحور «دور الجامعة في تحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» تعزى لمتغير جهة العمل، حيث بلغت قيمة الدلالة 0.047 وهي قيمة أصغر من 0.05، ولتحديد الجهة المؤثرة، أجري اختبار Mann-Whitney test، وأظهرت النتائج أن الفروق كانت لصالح الجامعة وقطاع الأعمال الخاص؛ وقد يكون السبب في ذلك أن الاستجابات الأكثر كانت من خلال جهات العمل تلك، ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي.

## جدول رقم 10

نتائج اختبار Mann-Whitney test لجهات العمل المؤثرة في فروق متغير جهة العمل

مقارنة جهات عمل المستجيبين	مستوى الدلالة
الجامعة مع قطاع أعمال حكومي	0.482
قطاع أعمال (حكومي) مع قطاع أعمال خاص	0.719
قطاع أعمال (خاص) مع الجامعة	0.018

في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جهة العمل والمحور الثاني

من محاور الدراسة الذي يدرس دور القطاع الخاص في تحقيق لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي.

3 - مدى اختلاف استجابة أفراد عينة الدراسة حول محور «دور الجامعة في تحقيق لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» بالنسبة لمتغير الخبرة.

### جدول رقم 11

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance: ANOVA) لاختلاف استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» بالنسبة لمتغير الخبرة

المحور	اسم المتغير	العدد	مستوى الدلالة
المحور الأول	أقل من 5 سنوات	131	0.00
	من 5 إلى 10 سنوات	68	
	أكثر من 10 سنوات	61	
المحور الثاني	أقل من 5 سنوات	130	0.180
	من 5 إلى 10 سنوات	68	
	أكثر من 10 سنوات	61	

يتضح من الجدول أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول «دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» تعزى لمتغير الخبرة، حيث إن قيمة دلالاته 0.00 وهي قيمة أصغر من 0.05. وعند إجراء اختبار Kruskal-Wallis Test، أظهرت نتائج الاختبار أن جهات العمل المؤثرة التي أظهرت الفروق هي سنوات الخبرة من أقل من 5 سنوات مع أكثر من 10 سنوات، إضافة إلى سنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات مع أكثر من 10 سنوات، لصالح المجموعة الثانية من 5 إلى 10 سنوات ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي.

## جدول رقم 12

نتائج اختبار *Kruskal-Wallis Test* لجهات العمل المؤثرة في فروق متغير سنوات الخبرة:

الرتبة	العدد	مقارنة جهات عمل المستجيبين
137.79	131	أقل من 5 سنوات
148.52	68	من 5 إلى 10 سنوات
94.76	61	أكثر من 10 سنوات

الدرجة	
19.33	كا
2	درجة الحرية
0.00	مستوى الدلالة

بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لمحور «دور القطاع الخاص في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي»، الأمر الذي يشير إلى تأثير دور الجامعات بمتغير الخبرة؛ وقد يعود ذلك إلى حاجة هذا الدور إلى الخبرة في مجال سياسات وآليات الجامعات، بينما لم يتأثر دور القطاع الخاص بذلك؛ وقد يعود ذلك إلى عدم حاجته إلى خبرة في المجال.

## ثالثاً- المقابلة:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: تم إجراء مقابلة مع عينة مختارة من المسؤولين والمسؤولات بالغرفة التجارية ووزارة العمل، تمثلت في الأمين العام بالغرفة التجارية بالمدينة المنورة، ومديرة مركز سيدات الأعمال، ورئيسة القسم النسائي بفرع وزارة العمل بالمدينة المنورة. وتم طرح الأسئلة التالية:

- ما دور سوق العمل في تحقيق ملاءمة خريجات الجامعات لاحتياجات سوق العمل؟
- ما السياسات المتبعة لتسهيل ريادة الأعمال للخريجات أو زيادة نسبة التوظيف؟
- ما مقترحاتك لتفعيل دور القطاع الخاص في تحقيق ملاءمة خريجات الجامعات لاحتياجات سوق العمل؟

وقد أبدوا تعاوناً ملحوظاً دل على حرصهم على تحسين سياسات التوظيف الموجودة والتعاون مع الجامعات في ذلك، وسجلت إجابات المقابليين، ثم تم تعريفها وتحليلها، ومن ثم عرضها بعد ترميز أسماء المقابليين، وفيما يلي استعراض ذلك. وأكد غالبية المشاركين غياب التواصل بين القطاع الخاص والجامعات فذكرت م. م: «للأسف هي محتاجة إلى تبادل بين الجهتين، الجامعة تبادر وتعمل لجان بينها وبين القطاع الخاص؛ لتطوير المناهج الموجودة في الجامعة، وتحدد احتياج سوق العمل». كما أوضحت ر.ف عدم وجود أي دور لفرع وزارة العمل بالمدينة في توظيف أو اقتراح وظائف للسعوديات، واقتصار عملها على العمالة الوافدة. كما أكد المشاركون محدودية الوظائف المتاحة التي قد لا تتطلب شهادات جامعية، فحول دور مكتب التوظيف تذكر م.م أنه يوجد مكتب توظيف يسمى «طاقات» ولكن عند التواصل معه حول: ما الفرص الوظيفية المتاحة؟ الجواب: «بائعات»، ولكن يصعب على خريجة الجامعة العمل بائعة. كما تؤكد على ضعف التعاون بين «طاقات» والقطاع الخاص. كما يؤكد م.غ أنه لا يوجد عمل مؤسسي لبعض القطاعات الخاصة، ولا تطلع على احتياجاتها. وأشار المشاركون إلى وجود بعض الممارسات لمحاولة الربط بين الجامعات وقطاع الأعمال، فيذكر م.غ: «زي يوم المهنة دائماً كل الجامعات تعنى بيوم المهنة، أما في الغرفة التجارية غير مفضل يوم المهنة وأردف قائلاً: قبل كم سنة عملنا يوم المهنة، وعدد بسيط جداً تم توظيفه، الأمر يتطلب توافق الجهود والكليات والقطاع الخاص ونماء المدينة». وحول المهارات التي يحتاجها الخريج اتضح وجود ضعف لدى الخريجات في مهارة تسويق الذات، ومهارة إدارة المشاريع الخاصة، تؤكد م.م كيف تخوضي مجال التوظيف؟ وكيف تسوقي لنفسك؟ وكيف تدير مشروعك الخاص؟ كما أوضح المشاركون وجود حاجة إلى عدد من التخصصات يطلبها سوق العمل فأوضحت م. م وجود حاجة إلى تخصصات إدارة الأعمال، ونظم المعلومات، والمحاسبة، والتسويق، والاقتصاد، والهندسة، والتصميم الداخلي. وحول المقترحات لتفعيل دور القطاع الخاص أكد المشاركون على ضرورة الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي لعرض الوظائف، فيذكر م.غ: «تفعيل أكثر للعرض الوظيفي، عند وجود احتياج لدى القطاع الخاص أغلب الجهات تستخدم التويتر أو الموقع الرسمي».

### دور الغرفة التجارية:

1 - حلقة وصل: أوضح المشاركون أن الغرفة التجارية تعمل كحلقة وصل بين

قطاع الأعمال وخريجات التعليم العالي، فذكرت م.م: «إحنا كغرفة تجارية العامل الأساسي لنا هو منشآت قطاع الأعمال بشكل عام، المحرك الأساسي لقطاع الأعمال هو العنصر البشري، ننظر لمنظور قطاع الأعمال فكيف نكيف مخرجات التعليم لتلبي احتياجات سوق العمل. فندرس الكفاءات الموجودة في سوق العمل، ونحدد نسبة البطالة، وننشئ ورشة عمل تصنيفية، مثال: عدد الخريجات في مجال الهندسة، فنعلن للشركات التي ترغب في توظيف الهندسة، فيتم دعوة الشركات، وبالمقابل يتم دعوة باحثات العمل في اليوم نفسه ليتم التوظيف المباشر».

- 2 - اقتراح دورات تجسير: تقوم الغرفة التجارية باقتراح دورات تجسير للباحثين عن عمل فتذكر م.م: «دورنا كغرفة: أحياناً توجد فجوة بين باحث العمل والوظيفة، فدورنا نقترح على جهات التوظيف أن تدخل المرشح الذي ينطبق عليه أعلى المواصفات في برنامج تدريبي مكثف للاستفادة القصوى».
- 3 - تقديم دورات نوعية: نقدم دورات نوعية وهي أكثر من مسار، منها: التثقيفية، فمثلاً: دورة التوفير، وأيضاً دورات تخصصية، كوجود ضعف في مجال معين تحتاج إليه الشركات بشكل كبير نقوم بإنشاء دورة عنه وتعمم على القطاع الخاص وترفع من المخرجات.
- 4 - تحسين بيئة العمل: الغرفة التجارية تقوم بتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص بمنطقة المدينة المنورة، «نعمل مسابقة الإنجاز والتميز للقطاع الخاص بمعايير معينة يتم وضعها، وفي الأخير تحقق تنافسية من ضمنها: -كذلك- معايير مدى مناسبة القطاع الخاص أو مناسبة الموظفين للقطاع الخاص مقارنة بالمناطق الأخرى.
- 5 - تمويل القطاع الخاص لتدريب الخريج ثم استقطابه في الوظيفة المناسبة: أكد م.م عن وجود توجه لدى الشركات حول تمويل تدريب الخريجين: «الآن معمول به في كثير من الشركات بحيث يدخل برنامج تأهيلي، مثل: برنامج تأهيلي في البنوك قبل التوظيف، وكثير من الشركات بعد توظيف الموظف يتم إرساله في دورات تكون مطلوبة في العمل الوظيفي».

الاستجابة لسؤال: ما السياسات المتبعة لتسهيل ريادة الأعمال للخريج أو زيادة نسبة التوظيف؟

من أبرز السياسات المتبعة لتحقيق ريادة الأعمال للخريج:

أ - سياسة الشراكة في العمل، أو كما أسمته م.م: «الاقتصاد التشاركي» فتذكر م.م: «الآن الدولة توجهها بشكل كبير إلى أن يكون الباحث عن العمل صاحب مهنة، أو صاحب عمل تجاري، أو مشاركاً في نظام تجاري، فنحن نبحث عن أصحاب الخبرة؛ لتكوين شراكة بينهم؛ لإنشاء كيان جديد يخدم المجتمع في مجالات معينة، فتكون إما عن طريق مهارة معينة يقتضي صاحب المهارة نسبة من الجهة، وبالتالي يصبح شريكاً. وسكت لدقائق لتردق قائلة: «دور الغرفة: نوجه أصحاب الفرص الاستثمارية إلى مجال يجدون فيه شريكاً عوضاً عن غيره، وتتوفر لنا اتفاقيات مع الأكاديميات أو القطاع الخاص وفي الأخير يتم تجهيز نموذج استثماري موضح فيه فرص الاستثمار».

ب - إطلاق منصة استثمارية: فقد أوضحت م.غ: «نحن في طريق إطلاق منصة استثمارية لدينا 3 أنواع من الفرص: أولاً: فرصة المشاريع الناشئة، والشخص الذي يبحث عن مستثمر وشريك ممول للمشروع. ثانياً: فرصة المشاريع المتعثرة التي تحتاج إلى إعادة تقويم وأسباب نعلنها لمستثمر آخر، الفرصة الثالثة: المشاريع الناجحة، لا يملك السيولة لانتشاره، بالرغم من وجود احتياج، فبالنظر إلى فرصته ونظره مشروع في الغرفة الاستثمارية لأشخاص يرغبون في الاستثمار».

وذكرت م.م «أنه لا يوجد فرق بين الوظائف المتاحة للفتيات والشباب إلا في وظائف تتطلب مجهوداً بشرياً».

الإجابة عن سؤال المقترحات لتفعيل دور قطاع الأعمال لتحقيق المواءمة بينه وبين مخرجات التعليم للفتيات؟

أسندت م.غ المسؤولية كاملة للجامعات فذكرت: «للجامعات المسؤولية الأولى في حث المخرجات ومتطلبات الدراسة لتلبي احتياج سوق العمل، ويوجد جانب آخر وهو الجانب التعليمي التطويري، فمثلاً: هل الأشخاص الذين يدرسون

دراسات إسلامية هل لهم توجه يدخلون مجال الأعمال؟ كل مدخلات التعليم غرضها أن تكون مؤثرة في السوق الاقتصادي، أين التخصصات التي تلبي احتياج سوق العمل؟ تتكلم عن سوق المدينة تحديداً. قامت الغرفة التجارية بالاجتماع مع جامعة طيبة؛ لغرض تلبية المناهج لاحتياجات سوق العمل بشكل مباشر، على سبيل المثال: المدينة تشتتهن بالزراعة، والسياحة الدينية، كيف أطور قطاع الزراعة بالمدينة؟ فما الآلية التي تؤهل مخرجات التعليم للدخول في القطاع الزراعي؟ ويطوره من تقليدي إلى مبتكر؟ وينسحب ذلك على السياحة الدينية، ومجال تقنية المعلومات. وأكدت م.غ. أنه «تم التركيز خلال الاجتماع على تخصصات معينة لاحتياج اليوم. وهذه منظومة كاملة تحتاج إلى إعداد متكامل» وأردفت قائلة: «التخصصات التي يحتاجها سوق العمل بالمدينة: التخصصات الهندسية، والخدمات الاحترافية، والموارد البشرية، والخدمات التسويقية، وخدمات المحاسبة». وحول آليات التواصل بين الجامعات والقطاع الخاص: أجاب م.غ. «أنا أقترح أن يقتصر التعليم الجامعي على الكوادر المتميزة الموجودة لديها. إلا أن الخبرة لديها خبرة نظرية، ومن المفترض أن تستعين الجامعات بالقطاع الخاص في توصيل معلومة معينة، أو ورشة عمل، أو مادة عملية وليست نظرية»، وبلهجة تأكيد: «لابد من التعاون». وأردف قائلاً: «لابد للجامعات من توقيع عقد مباشر مع الغرفة التجارية؛ لتقوم بدورات للوظائف داخل المدينة. لابد من أن يكون التدريب على سوق العمل أثناء فترة الدراسة».

تقبل سوق العمل لخريجي جامعة طيبة: أكد المشاركون ثقتهم باليد العاملة السعودية فذكرت م.م: «الكادر السعودي، عندي إيمان كبير بكفاءات الشاب السعودي والشابة السعودية، عندما تنهياً له البيئة المناسبة والفرصة المناسبة. وطلاب جامعة طيبة من الكفاءات المناسبة، وتكون لهم الأولوية في الوظائف المطروحة من القطاع الخاص الموجودة لدى الغرفة، سواء على مستوى المدينة المنورة أو خارجها، نقوم بتوجيه الشباب وتوجيه المخرجات إلى مزاولة النشاط الذي يتناسب مع تخصصهم».

## النتائج

1 - أن دور الجامعة في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي ضعيف.

- 2 - أن الدور الذي يقوم به سوق العمل السعودي في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي ضعيف.
- 3 - عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين استجابة العينة نحو محاور الاستبانة كلها تعزى إلى متغير الجنس.
- 4 - وجود اختلاف في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محور «دور الجامعة في تحقيق لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» تعزى لمتغيري الخبرة وجهة العمل.
- 5 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لمحور «دور القطاع الخاص في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي» تعزى لمتغيري الخبرة وجهة العمل.
- 6 - غياب التواصل بين القطاع الخاص والجامعات.
- 7 - وجود ضعف لدى الخريجات في عدد من المهارات التي يحتاجها سوق العمل، كمهارة تسويق الذات، ومهارة إدارة المشاريع الخاصة.
- 8 - وجود حاجة إلى عدد من التخصصات، كنظم المعلومات، والمحاسبة، والتسويق، والاقتصاد، والهندسة، والتصميم الداخلي.
- 9 - وجود عدد من السياسات التي تتبعها الغرفة التجارية لرفع معدلات التوظيف وزيادة العمل إلا أنها تحتاج إلى تفعيل التعاون مع الجهات المختصة.

### التوصيات

- 1 - أن أهم الأدوار المطلوب من الجامعات القيام بها لتحقيق لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي:
  - زيادة مشاركة القيادات النسائية في التخطيط لرسم دور المرأة السعودية التتموي في المملكة وفقاً لرؤية 2030.
  - إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية للتخصصات الموجودة؛ لتتناسب مع الكفاءات المطلوبة من الخريجات في سوق العمل، واستحداث تخصصات حديثة تتناسب واحتياجات سوق العمل.

- رفع معايير القبول في المؤسسات التعليمية أمام التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل النسوي، وخفض أعداد المقبولين في التخصصات التي لا تتناسب وسوق العمل.
- العمل مع النسيج الاقتصادي على توفير فرص عمل جديدة للمرأة السعودية تستطيع أن تساهم من خلالها في العمل التنموي بالمملكة.
- التنسيق فيما بين وزارة التعليم وبين جهات تخطيط القوى العاملة؛ لتحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات النسائية.
- التعاون المستمر مع مؤسسات التوظيف المختلفة لتحديد الاحتياج من الكفاءات المطلوبة لسوق العمل النسوي.
- العمل على بناء اتفاقيات شراكة تعاونية بين المؤسسات التعليمية وبين مؤسسات سوق العمل لرفع كفاءة الخريجة.
- 2 - أن أهم الأدوار المطلوب من سوق العمل القيام بها لتحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي، ما يلي:
  - قيام سوق العمل بإجراء دراسة دورية لاحتياجاته ومتطلباته، ووضع أرقام واقعية للاحتياج من التخصص للعنصر النسائي، وتخزينها في قواعد بيانات.
  - تحفيز القطاع الخاص على زيادة رواتب الموظفين، وتحسين ظروف العمل في القطاع الخاص، مع القيام بتحديد واضح للمهارات التي تحتاجها وفق التخصصات المختلفة.
  - تحسين سياسات سوق العمل بحيث تتناسب مع طبيعة مشاركة المرأة لتفعيل دورها في العمل التنموي.
  - فتح المجال للمرأة السعودية بالعمل في مجالات كانت محظورة من قبل لأسباب أيديولوجية، مثل: وزارة الماء والكهرباء وغيرها.
  - تسهيل إجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتيسير فرص العمل الخاص للمرأة.

- تبني المستثمرين لمشاريع الخريجات مقابل نسبة من العائد المالي للمشروع.
- 3 - تشكيل لجان بين الجامعات والقطاع الخاص، كالغرفة التجارية والشركات؛ لتطوير المناهج الموجودة في الجامعة، وتحديد احتياج سوق العمل.
- 4 - أن تقوم الجامعات بالتعاون مع ممثلي سوق العمل للاستفادة من المناسبات المختلفة، كيوم المهنة؛ لتحديد الاحتياج الفعلي من التخصصات النسائية والمهارات المطلوبة.
- 5 - تفعيل دور وسائل التواصل الاجتماعي في عرض الوظائف المتاحة والمهارات المطلوبة من الخريجات.
- 6 - أن تتعاون الجامعات مع القطاع الخاص في مجال صقل الخريجات بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، من خلال توقيع عقد مع الغرفة التجارية، بحيث يكون التدريب على المهارات المطلوبة خلال فترة الدراسة.
- 7 - أن تعمل الجامعات من خلال مناهجها على دعم مهارات ريادة الأعمال لطالباتها، كأن تطرح مقررًا لمهارات ريادة الأعمال في السنة التحضيرية.

# The Role of Universities and Labor Market in Achieving Appropriate Strategies for Women's Higher Education to the Needs of the Labor Market in the Saudi Society According to Vision of Kingdom of Saudi Arabia 2030

Dr. Areej H. Al-Sisi

College of Education – Taibah University  
K.S.A

## Abstract

The aim of the study is to identify the most important strategies to achieve the relevance of women's higher education to the needs of the labor market. and to reach the mechanisms included in the role of universities to achieve the relevance of women's higher education to the needs of the labor market and the role of the labor market. as well. The descriptive approach was adopted using a questionnaire applied to a sample (n=323) of representatives of the labor market from the government and the private sector. and faculty members from universities in the Kingdom of Saudi Arabia. in addition to an interview with the Secretary General of the Chamber of Commerce in Medina and the Director of the Center for Business women and the head of the women section of the Ministry of Labor in Medina. Results revealed that the role of the university and the role of labor market in achieving strategies to suit women's higher education to the needs of the labor market in Saudi society are weak. in addition to the weakness of graduates in a number of skills needed by the labor market. Accordingly, the study recommended activating the role of universities by increasing the participation of women leaders in planning the role of Saudi women in development in the Kingdom according to the vision of 2030. and restructuring the academic programs. as well as activating the role of the labor market through conducting sequential periodical studies of its needs and requirements for specialization; as a data base.

**Keywords:** Labor Market Needs, Women Role in Economic Development, Saudia Arabia Vision 2030.

## المراجع

- التطاوي، نشوى عبد الحميد وهاشم، دعاء إبراهيم (2018). دور المرأة في سوق العمل المصري. مجلة الاقتصاد والعلوم الإنسانية، جامعة المنصورة، 9(7)، 545-550.
- السيسي، أريج حمزة (2018). مواءمة الكليات التقنية للبنات لاحتياجات سوق العمل، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي- الوظائف والأدوار في ضوء الاقتصاد المبني على المعرفة. الأردن، 25-23 أبريل 2018. جامعة جدارة.
- سالم، سماح سالم عوض والفريخ، أمل فيصل مبارك (2018). متطلبات ملاءمة مخرجات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لاحتياجات سوق العمل: دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية- كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة نواكشوط - موريتانيا، (27)، 132-160.
- شملاوي، حنان والحيط، نهيل (2018). التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 32(11)، 2011-2019.
- الطريق، غادة بنت عبد الرحمن (2014). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية، 21(88)، 11-107. استرجع من <http://search.mandumah.com/Record/488091>
- العساف، صالح محمد (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، (ط2). الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- العوفي، محمد علي مسعود (2016). تحسين مخرجات التعليم العالي لمواءمة حاجات سوق العمل: من المتطلبات الرئيسية لتطوير جودة التعليم العالي في سلطنة عمان. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، 17(1)، 453-478.
- العواودة، أمل (2019). التكلفة السوسيو-اقتصادية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل الأردني. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 46(3)، 1-21.
- كرادشة، منير والمعولي، ناصر والزرعية، أصيلة (2018). مواقف المجتمع العماني من المساهمة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل العماني: دراسة ميدانية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 9(3)، 95-113.

كمال الدين، أميمة والشافعي، إسلام بابكر (2016). تجربة قسم المكتبات والمعلومات بجامعة الدمام في إعداد وتأهيل اختصاصيات للمكتبات والمعلومات: دراسة تحليلية مقارنة للمقررات الدراسية. *مجلة الدراسات العليا: جامعة النيلين - كلية الدراسات العليا*, 4(15), 260 - 288. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/790888>

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (2016). رؤية المملكة العربية السعودية (2030). الرياض. استرجعت من الرابط <http://www.vision2030.gov.sa/download/file/fid/422>

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (2019). الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2018-2020. استرجع من موقع: <https://vision2030.gov.sa/ar/media-center>

الملثم، نجاة أحمد مصطفى والبصري، ليلي صالح حجي (2016). تخصصات التعليم العالي وسوق العمل بالمملكة العربية السعودية وتحديات الخريج: دراسة حالة بالمنطقة الشرقية. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية - مركز جيل البحث العلمي - الجزائر*, (26), 133-149.

الهيئة العامة للإحصاء (2018). سوق العمل، الربع الرابع 2018. استرجع من [https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/lm\\_2018\\_q4.pdf](https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/lm_2018_q4.pdf)

الهيئة العامة للإحصاء (2019). مؤتمر «دور المرأة السعودية في التنمية» يعلن عن مؤشر تنمية المرأة بخمسة محاور و(56) متغير لدعم أصحاب القرار. استرجع من موقع: <https://www.stats.gov.sa/ar/news/328>

وزارة التعليم (2019). الجامعات الحكومية. استرجعت من موقع: <https://www.moe.gov.sa/ar/HighEducation/Government-Universities/Pages/default.aspx>

وزارة الاقتصاد والتخطيط (2019). المؤشرات الاقتصادية. استرجع من موقع: <https://www.mep.gov.sa/ar/Pages/EconomicIndicators.aspx>

Abdul Aziz, J. A. (2017). The impact of learning outcomes on the performance of university students to keep pace with the labor market from their points of view and employers. *Education (Al-Azhar University) - Egypt*, (172), 543-496.

- Al-Assaf, S. M. (2012). *Introduction to research in the behavioral sciences*. (in Arabic). (I 2). Riyadh: Dar Al Zahraa for Publishing and Distribution.
- Al-Awawde, A. (2019). The socio-economic cost of discrimination against women in the Jordanian labor market, (in Arabic). *Studies. Humanities and Social Sciences*, 46(3), 1-21.
- Al-Awfi, Muhammad A. (2016). Improving higher education outcomes to match the needs of the labor market: One of the main requirements for developing the quality of higher education in Sultanate Oman, (in Arabic). *Jerash Journal for Research and Studies - Jordan*, 17(1), 478-453.
- Al-Maltham, N. A. & Basri. L.S. (2016). Higher Education and Labor Market Saudi Arabia and Challenges of Graduation: A Case Study in the Eastern Region, (in Arabic). *Journal of the generation of human and social sciences - Center for the generation of scientific research - Algeria*, (26), 149-133
- Al-Sisi, A. H. (2018). *Aligning Girls' Technical Colleges to the Needs of the Labor Market*, (in Arabic). Higher Education Conference in the Arab World - Jobs and Roles in the Light of a Knowledge-Based Economy. Jordan, 23-25 April 2018. Jadara University.
- Al-Tatawi, N.A. & Hashem. D. I. (2018). The role of women in the Egyptian labor market. (in Arabic). *Journal of Economics and Human Sciences*. Mansoura University, 9(7), 545-550.
- Al-Tariqu, G. A. (2014). Obstacles to empowering Saudi women in the labor market. (in Arabic). *The Future of Arab Education: The Arab Center for Education and Development*, 21(88), 11-107. <http://search.mandumah.com/Record/488091>
- Braun, E. M. & B rachem, J. C. (2015). Requirements Higher Education Graduates Meet on the Labor Market. *Peabody Journal of Education*, 90(4), 574-595.
- Bruce, C. A. (2017). *Human Capital Development in the Cayman Islands: The Perception of Local Tertiary Education*. [Unpublished Doctoral Dissertation]. Temple University. Pennsylvania.

- Cahe, M. (2016). Reforming higher education in Maghreb countries according to the requirements of the labor market. *Books of Politics and Law - Algeria*, (15), 691-708.
- Council for Economic and Development Affairs, (2016). *Vision of the Kingdom of Saudi Arabia (2030)*, (in Arabic). Riyadh. <http://www.vision2030.gov.sa/download/file/fid/422>
- Council for Economic and Development Affairs, (2019). *The executive plan of the National Transformation Program 2018-2020*, (in Arabic). from: <https://vision2030.gov.sa/ar/media-center>
- Damián, J. (2014). Professional Identity. Social Recognition and Entering the Workforce of the University Student with Hybrid Education. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 2(2), 44-76.
- General Authority for Statistics (2019). The conference on “The Role of Saudi Women in Development” announces a women’s development index with five axes and (56) variables to support decision-makers, (in Arabic). <https://www.stats.gov.sa/ar/news/328>
- General Authority for Statistics (2018). *Labor market. fourth quarter 2018*, (in Arabic). [https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/lm\\_2018\\_q4.pdf](https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/lm_2018_q4.pdf)
- Kamal Al-Din, U. & Al-Shafe’i, I. B. (2016). The experience of the Department of Libraries and Information at the University of Dammam in preparing and qualifying female specialists for libraries and information: a comparative analytical study of academic courses, (in Arabic). *Journal of Graduate Studies: Al-Neelin University - College of Graduate Studies*, 4, 260-288. <http://search.mandumah.com/Record/790888>
- Karadsheh, M., Al-Maeuli, N. & Al-Zariyah, A. (2018). Attitudes of the Omani society on the economic contribution of women in the Omani labor market: a field study, (in Arabic). *Journal of Arts and Social Sciences*, 9(3), 95-113.
- Machart, R. (2017). The development of Industrial Training in Tertiary education in Malaysia. Objectives. Realization and Outputs in case of Foreign Language Student. *International Review of Education-America*, (63), 103-122.

- Ministry of Economy and Planning (2019). *Economic indicators*, (in Arabic). <https://www.mep.gov.sa/ar/Pages/EconomicIndicators.aspx>
- Ministry of Education (2019). *Public Universities*, (in Arabic). <https://www.moe.gov.sa/ar/HighEducation/Government-Universities/Pages/default.aspx>
- Ren, S., Zhu. Y. & Warner, M. (2017). Dilemmas Concerning the Employment of University Graduates in China. *Studies in Higher Education*, 42(3), 551-571.
- Salem. S.S. & Al-Farikh. A.F. (2018). Appropriateness requirements of Princess Norah bint Abdulrahman University outputs to needs of the labor market: A Descriptive study from Social Work Generalist practice perspective, (in Arabic). *Journal of Historical and Social Studies - Faculty of Arts and Humanities - University of Nouakchott – Mauritania*, (27), 160-132.
- Samadi, H. M. (2016). Harmonization of the outputs of higher education and the labor market in Jordan. *Journal of the College of Education - Tanta University - Egypt*.
- Shamlari, H. & Al-Hayt, N. (2018). Economic empowerment of women in the Arab countries, (in Arabic). *An-Najah University Journal of Research (Humanities)*, 32(11), 2011-2019.
- Valle, N. (2017). Higher Education Outputs and Labor Market Challenges in Setif State. *Studies – Algeria*.