

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين
لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر المشغلين

فريق البحث :

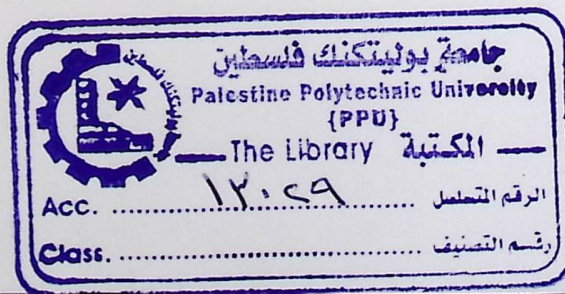
دعاء حسن شاور

آلاء منائل زيدات

إشراف :

الدكتور محمد فخري حسونه

كانون ثاني ٢٠١٤



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين
لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر المشغلين

فريق البحث

دعاء حسن شاور

آلاء مناظر زيدات

إشراف

الدكتور محمد فخري حسونه

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال
المعاصرة من كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين

كانون ثاني ٢٠١٤

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"يرفع الله الذين امنوا منكم والذين أتوا العلم درجات" صدق الله العظيم

من حكم الله في هذا الكون أنه محدود فكل أمر فيه بداية وله نهاية....

إن سعادة البدء لا تفوقها إلا سعادة الوصول... وها نحن قد وصلنا إلى نهاية مرحلة في حياتنا فلا بد من بطاقة شكر... باقة ورد ... نقدمها عربون مودة واحترام لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل وفي الطليعة الدكتور الفاضل محمد حسونة، لإشرافه على البحث ومساعدته لنا وإهدائه الكثير من وقته وجهده لنا، وتقديم كل ما نحتاجه من معلومات وتوجيهات، فله منا جزيل الشكر والتقدير

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى إدارات المؤسسات العاملة في مدينة الخليل لتعاونهم معنا وتسهيل عملنا، فشكراً لهم

والشكر موصول لكل من ساعد وساهم في إنجاز هذا البحث المتواضع

الاهداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار..
أرجو من الله أن يمد في عمره ليرى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماته نجوم أهتدي بها
اليوم وفي الغد وإلى الأبد..

(والدي العزيز)

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني ... إلى بسمة الحياة وسر الوجود ...
إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب..

(أمي الحبيبة)

إلى من بين أكبر وعلمين أعتمد .. إلى شموع متقدة تنير ظلمة حياتي .. إلى من بوجودهن أكتسب قوة
ومحبة لا حدود لها .. إلى من عرفت معهن معنى الحياة..

(أخواتي العزيزات)

إلى إخوتي ورفقاء دربي .. هذه الحياة بدونكم لا شيء .. معكم أكون أنا .. وبدونكم أكون مثل أي شيء ..
في نهاية مشواري أريد أن أشكركم على موافقكم النبيلة التي تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل..

(أخوتي الأحباء)

إلى جميع الأصدقاء.....

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
*	شكر وتقدير	أ
*	الإهداء	ب
*	قائمة المحتويات	ت
*	قائمة الجداول	ح
*	المصطلحات الإجرائية	خ
*	ملخص الدراسة باللغة العربية	د
الفصل الأول		
	الإطار العام للدراسة	
١.١	المقدمة	٢
٢.١	مشكلة الدراسة	٣
٣.١	أهداف الدراسة	٤
٤.١	أهمية الدراسة	٤
٥.١	حدود الدراسة	٥
٦.١	محددات الدراسة	٥
٧.١	الهيكل التنظيمي للدراسة	٦
الفصل الثاني		
	المبحث الأول : الإطار النظري للدراسة	
١.٢	الإطار النظري للدراسة	٨
١.١.٢	تمهيد	٨
٢.١.٢	مفهوم الجودة	٩
٣.١.٢	مفهوم جودة التعليم	١١
4.1.2	جودة العملية التعليمية	١٣
5.1.2	مؤشرات ومعايير جودة العملية التعليمية	١٤
6.1.2	مخرجات النظام التعليمي	١٩

	المبحث الثاني: التعليم العالي الجامعي في فلسطين	
٢٢	التعليم العالي الجامعي في فلسطين	٢.٢
٢٢	نشأة وتطور التعليم العالي في فلسطين	١.٢.٢
٢٤	واقع التعليم العالي في فلسطين	٢.٢.٢
٢٥	المشكلات التي يواجهها التعليم الجامعي والجامعات في فلسطين	٣.٢.٢
٢٧	نوعية وجودة التعليم العالي الجامعي في فلسطين	٤.٢.٢
٢٩	لمحة عن جامعة بوليتكنك فلسطين	٥.٢.٢
	المبحث الثالث: الدراسات السابقة	
٣٢	الدراسات السابقة	٣.٢
٣٢	الدراسات العربية	١.٣.٢
٣٩	التعقيب على الدراسات السابقة	٢.٣.٢
الفصل الثالث		
	طريقة واجراءات الدراسة	
٤١	مقدمة	١.٣
٤١	منهج الدراسة	٢.٣
٤١	أدوات جمع البيانات والمعلومات	3.3
٤٢	مجتمع الدراسة	4.3
٤٢	عينة الدراسة	5.3
٤٨	صدق أداة الدراسة	6.3
٤٩	ثبات أداة الدراسة	7.3
٥٠	خطوات تطبيق الدراسة	8.3
٥٠	المعالجة الإحصائية	9.3
٥١	مفاتيح التصحيح	١٠.٣
الفصل الرابع		
	عرض وتحليل نتائج الدراسة	
54	عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة	
الفصل الخامس		
	النتائج والتوصيات	
٦٩	النتائج	١.٥

٢٠٥	التوصيات	٧١
المراجع		
*	المراجع	٧٤
الملاحق		
*	الإستبانة	٧٧
*	الملخص باللغة الإنجليزية	٨٢

قائمة الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
1-3	اسماء المؤسسات التي تم اختيارها لإجراء الدراسة عليها	٤٣
2-3	توزيع المبحوثين تبعاً لمتغير الجنس	٤٤
3-3	توزيع المبحوثين تبعاً لمتغير العمر	٤٤
4-3	توزيع المبحوثين تبعاً للوظيفة	٤٥
5-3	توزيع المبحوثين تبعاً لسنوات الخبرة	٤٦
6-3	توزيع المبحوثين تبعاً للقطاع الذي تعمل به المؤسسة	٤٦
7-3	توزيع المبحوثين تبعاً لعدد العاملين في المؤسسة	٤٧
8-3	نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل مع الدرجة الكلية للبعد.	٤٨
9-3	نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة العاملين مع الدرجة الكلية للبعد.	٤٩
10-3	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة	٥٠
11-3	الإجابات اللفظية ومقدراها بالدرجات	٥١
12-3	مفاتيح التصحيح	٥٢
1-4	درجة ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة	٥٤
2-4	العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال	٥٨
3-4	نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس	٦١
٤-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً للعمر	٦٢
٥-٤	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) تبعاً لمتغير العمر	٦٣
٦-٤	نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الوظيفة	٦٤
٧-٤	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعاً لسنوات الخبرة	٦٦
٨-٤	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	٦٦

قائمة المصطلحات الإجرائية

- الجودة: هي مجموعة الخصائص والمميزات لكيان ما تعبر عن قدرتها على تحقيق المتطلبات المحددة أو المتوقعة من قبل المستفيد.
- التعليم العالي: هي مرحلة عليا من التعليم تدرس في الجامعات، أو في الجامعات الحرفية أو في أي مؤسسة جامعية أخرى تمنح شهادة جامعية. يختلف عن التعليم المدرسي، حيث يتخصص الطالب في مجال معين يؤهله للعمل في أحد ميادين العمل.
- جودة التعليم العالي: الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل وظائف التعليم وأنشطته جميعها منها: (المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب، المباني والمرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي، التعليم الذاتي الداخلي).
- مخرجات التعليم: هي الحصيلة النهائية التي يسعى النظام التعليمي لتحقيقها، والتي يتم من خلالها قياس الكفاءة والجودة للنظام.
- جامعة بوليتكنك فلسطين: جامعة فلسطينية عامة مقرها الرئيس في الخليل، تسعى إلى تلبية متطلبات المجتمع المحلي والعالمي من خلال طرح الدرجات العلمية المختلفة، وتلبية حاجاته في المجالات العلمية والتكنولوجية الحديثة والانسانية، إرفاد السوق بالكوادر المتخصصة القادرة على إحداث تغيير إيجابي في التنمية البشرية والبيئية والنمو الاقتصادي.
- البطالة: هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها مع ازدهار الصناعة، وتعني عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه.

ملخص الدراسة باللغة العربية

مدى ملائمة كفاءة جودة خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين

لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر المشغلين

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي، وذلك من وجهة نظر المشغلين، ولغايات هذه الدراسة تبنى فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات المشغلة لخريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين والعاملة في مدينة الخليل من مختلف القطاعات الاقتصادية من القطاعين العام والخاص، وتم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة والتي تكونت من (٣١) مؤسسة عاملة في مدينة الخليل تم تحديدها واختيارها بطريقة العينة القصدية. ولقد تم استرجاع الاستبانات بنسبة استرجاع (١٠٠%)، وتم اخضاعها للتحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS).

وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي هي كبيرة. كما كانت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي كبيرة. ومن ناحية أخرى أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والوظيفة، وسنوات الخبرة.

في ضوء النتائج السابقة يرى فريق البحث ضرورة اعطاء المسؤولين في التخصص اهتماماً أكبر للمهارات والقدرات المتعلقة بالقدرة على طرح الأفكار البديلة، القدرة على تحليل الأفكار التي يتم طرحها، القدرة على الانتقاد البناء للأفكار، والقدرة على تحليل المشاكل. هذا مع ضرورة الاستمرار في تطوير المناهج المتعلقة بتخصص ادارة الاعمال المعاصرة بما يتناسب مع الاحتياجات والتحديات والمتغيرات التي يفرضها الواقع المعاصر على مؤسسات سوق العمل المحلي والاهتمام بتطوير علاقة الجامعة وكلية العلوم الادارية ونظم المعلومات مع المجتمع ومؤسسات سوق العمل المحلي والاتجاه نحو الانفتاح ومزيد من التنسيق والتعاون من اجل تفهم افضل لاحتياجات مؤسسات سوق العمل المحلي. كذلك يرى فريق البحث وجوب عدم الاكتفاء بتقديم المعارف و المعلومات والجوانب التطبيقية لها وإنما أيضاً تزويد الطالب بمهارات عن أخلاقيات العمل و تحمل المسؤولية في بيئة العمل الفعلية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أهداف الدراسة

4.1 أهمية الدراسة

5.1 حدود الدراسة

6.1 محددات الدراسة

7.1 الهيكل التنظيمي للدراسة

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يعتبر التعليم العالي من أهم المراحل التعليمية في حياة الإنسان، فهو يأتي استكمالاً لما تم تحقيقه في المراحل التعليمية الأساسية والثانوية، والتي تتكامل فيما بينها لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة للمساهمة في تحقيق التنمية وفق التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة.

يشهد قطاع التعليم العالي اهتماماً كبيراً في معظم دول العالم وذلك لما له من أهمية كبيرة ودور حيوي في تطور المجتمع والنهوض به نحو الأفضل ولمواكبة الحاجات المتجددة التي تظهر في المجتمع عن طريق رفده بالكوادر المؤهلة علمياً وعملياً في مختلف الحقول.

ان وجود فجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل يعتبر اشكالية تحتاج الى تشخيص لأسبابها من اجل التصدي لها، فانخفاض مستوى الملائمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل على المستوى النوعي يشير الى انخفاض مستوى المعارف والمهارات وقيم العمل لدى معظم الخريجين.

تعكس جودة مخرجات التعليم العالي مدى متانة النظام التعليمي ومدى تطوره وملائمته، وحيث ان عصر العولمة الذي نعيشه يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فإن ذلك يجبر مؤسسات التعليم العالي على تهيئة كل الظروف لتحسين جودة الخريجين من خلال عمليات التحسين والتطوير التي يجب ان تكون بشكل مستمر حتى ينعكس ذلك ايجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها.

أدت ثورة التكنولوجيا والمعلومات والتغيرات الاقتصادية العالمية إلى حدوث تغيرات جوهرية في سوق العمل حيث

تزايد الطلب على المؤهلات القادرة على التعامل مع تكنولوجيا العصر. فأصبح الخريج بحاجة الى مهارات تلبي حاجة سوق العمل، مما يفرض على مؤسسات التعليم العالي ضرورة الاهتمام بضمان جودة خريجها وقدرتهم على مواكبة الجديد في مجال التخصص والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل وكذلك البحث عن نماذج وصيغ تعليمية تكسب الطلبة المعارف والمهارات والخبرات التي تضمن لهم التميز في أداء العمل.

ونظرا لما لموضوع التلاؤم بين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات او متطلبات سوق العمل من أهمية لا يمكن اغفالها، فقد اختار فريق البحث هذا الموضوع لدراسته آملين الوصول الى ما قد يحقق الإفادة في هذا المجال، كما سيقوم فريق البحث باقتصار الدراسة على جامعة بوليتكنيك فلسطين كدراسة حالة.

2.1 مشكلة الدراسة

ان مخرجات التعليم لأي مؤسسة تعليم عالي لها تأثير في تطور المجتمع، كما انها تعكس الغاية الأساسية لوجودها، وفي هذه الدراسة سيتم التركيز على مخرجات جامعة بوليتكنيك فلسطين، حيث تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة التعرف على مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين

لمتطلبات سوق العمل المحلي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض قطاعات العمل المختلفة؟

٢. ما أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في

جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض

قطاعات العمل المختلفة؟

٣. هل توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض

قطاعات العمل تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الوظيفة، سنوات الخبرة)؟

3.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى وصف وتحليل وتشخيص مدى التوافق بين مخرجات التعليم في جامعة بوليتكنيك فلسطين في تخصص ادارة الاعمال المعاصرة وبين احتياجات او متطلبات مؤسسات سوق العمل المحلي، وفي نفس الإطار التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من طلبة تخصص ادارة الاعمال. وبشكل أكثر تحديدا تحاول هذه الدراسة تحقيق الاهداف التالية:

1. التعرف على مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض قطاعات العمل.
2. الوقوف على أهم المتطلبات من وجهة نظر المشغلين والتي يجب ان تتوفر في خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين حتى يسهل لهم الحصول على مكان في سوق العمل المحلي.
3. تقديم مجموعة من التوصيات أو المقترحات فيما يتعلق بمسألة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي واحتياجاته.

4.1 أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها في أنها تبحث قضية الملائمة أو التوافق بين جودة الخريجين ومتطلبات سوق العمل حيث يؤدي عدم التوافق أو الملائمة الى تنامي ظاهرة البطالة بين الخريجين الجدد، وتكتسب قضية الملائمة والتوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات او متطلبات سوق العمل أهمية كبيرة في هذه الأيام لدورها الحيوي والهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتمتد أهمية الدراسة لجهات مختلفة: أهمية لجامعة بوليتكنيك فلسطين، أهمية لطلبة الجامعة، إضافة إلى أهميتها بالنسبة لفريق البحث، ويمكن توضيح جوانب هذه الأهمية كما يلي:

أهميتها لجامعة بوليتكنك فلسطين :

تتبع أهمية هذه الدراسة بالنسبة للجامعة في زيادة وعي المسؤولين لتعزيز الأداء الأكاديمي والتدريسي واكساب الطلاب المهارات اللازمة بمستوى يتوافق مع ما يطلبه السوق المحلي.

أهميتها لطلاب الجامعة :

يؤمل أن تلقى هذه الدراسة الضوء على العناصر المطلوبة التي يتعين توافرها لسد احتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي من الخريجين المؤهلين والمزودين بالمعارف والقدرات والمهارات اللازمة، وهذا بدوره سيؤدي الى زيادة فرص التحاقهم بسوق العمل بعد تخرجهم.

أهميتها لفريق البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في زيادة المعرفة لدى فريق البحث في موضوع الدراسة، كما أنها تساعد فريق البحث في اكمال المتطلبات الاجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في ادارة الأعمال المعاصرة.

5.1 حدود الدراسة

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية التي استغرقت إنجاز هذه الدراسة هي الفصل الدراسي الاول من العام الأكاديمي

٢٠١٣/٢٠١٤م.

الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على مسؤولي التوظيف ببعض مؤسسات سوق العمل المحلي لخريجي

تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

6.1 محددات الدراسة

عدم تعاون المحلل الاحصائي بالشكل المطلوب، بالإضافة الى ضيق الوقت المتاح لإتمام الدراسة.

7.1 الهيكل التنظيمي للدراسة

اشتملت هذه الدراسة على الفصول التالية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتضمن هذا الفصل المقدمة، مشكلة الدراسة وأسئلتها، أهدافها، أهميتها، حدودها، محدداتها، والهيكل التنظيمي لمحتويات وفصول الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة، إضافة إلى استعراض الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

الفصل الثالث: طريقة وإجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية من حيث تحديد ووصف منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات والمعلومات، مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة التي استخدمت لتحقيق أهداف الدراسة، ووصف دقيق لإجراءات وطريقة إعدادها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة لبيانات ونتائج أسئلة الدراسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها وكذلك أهم التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول (الاطار النظري)

1.1 مفهوم الجودة

2.1 مفهوم جودة التعليم

3.1 جودة العملية التعليمية

4.1 مؤشرات ومعايير جودة العملية التعليمية

5.1 مخرجات النظام التعليمي

المبحث الثاني (التعليم العالي الجامعي في فلسطين)

1.2 نشأة وتطور التعليم العالي في فلسطين

2.2 واقع التعليم العالي في فلسطين

3.2 المشكلات التي يواجهها التعليم الجامعي والجامعات في فلسطين

4.2 نوعية وجودة التعليم العالي الجامعي في فلسطين

5.2 لمحة عن جامعة بوليتكنك فلسطين

المبحث الثالث (الدراسات السابقة)

1.3 الدراسات السابقة

2.3 التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل مراجعة للأدب النظري السابق المتعلق بموضوع الدراسة، حيث قام فريق البحث بالإطلاع على الكتب والمقالات والدراسات التي ركزت على موضوع الملائمة والتوافق بين مخرجات التعليم في مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ولقد تم تقسيم مكونات هذا الفصل الى ثلاثة مباحث، الأول: تم فيه تناول مفهوم الجودة، مفهوم جودة التعليم، جودة العملية التعليمية، ومخرجات النظام التعليمي. في حين تناول المبحث الثاني التعليم العالي الجامعي في فلسطين من حيث نشأته، واقعه، جودته، والمشكلات التي يواجهها. أما المبحث الثالث فقد تناول الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة؛ لتوضيح ما قدمته هذه الدراسات لأدبيات الموضوع إضافة الى ملخص لتلك الدراسات.

1.2 المبحث الأول: الاطار النظري

1.1.2 تمهيد

يعتبر التعليم العالي من أهم ادوات النهوض بالمجتمعات وتطويرها وذلك لدوره الحيوي في اعداد الكوادر المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي لا يمكن الحديث عنها دون الاشارة الى الموارد البشرية. هذا ويلعب التعليم دورا هاما وحيويا في تنمية الموارد البشرية من خلال تزويدها بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء المهام المطلوبة حاليا ومستقبلا.

ومن هنا نجد بان العملية مرتبطة ببعضها البعض ولا يمكن تجزئتها إذ لا يمكن للتنمية الاقتصادية أو الاجتماعية في أي مجتمع أن تتحقق دون توفر كوادر بشرية ذات مؤهلات ملائمة وهنا تأتي أهمية التعليم عموما والتعليم العالي على وجه الخصوص.

تتأثر مؤسسات التعليم العالي بالتطورات البيئية المختلفة سواء كانت سكانية، معرفية، معلوماتية، ام تكنولوجية،

وهذا بدوره يتطلب منها مواكبة تلك التطورات وتفحص انظمتها التربوية بحثاً عن مواقع الخلل أو القصور، فقد وجدت بعض الدول بأن مخرجاتها التعليمية والمرتبطة بمؤسساتها التعليمية لم تعد قادرة على الاطلاع بمسؤولياتها وأدوارها الجديدة التي أفرزتها التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعلمية والتكنولوجية، لذلك لم تعد مخرجات التعليم تلبي متطلبات سوق العمل وذلك ما يسمى بعدم الموازنة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.

2.1.2 مفهوم الجودة

مصطلح الجودة هو الأساس مصطلح اقتصادي ظهر بناء على التنافس الصناعي والتكنولوجي بين الدول الصناعية المتقدمة بهدف مراقبة جودة الانتاج وكسب ثقة السوق والمشتري، وبالتالي تركيز الجودة على التفوق والتميز في نوعية المنتج في اي مجال.

ان الاهتمام بالجودة لم يكن فقط في العصر الحالي، فهذا المفهوم له جذوره الموعلة في القدم حيث تنسب اقدم الاهتمامات بالجودة الى الحضارة البابلية، حيث أولى الملك البابلي حمورابي الجوده والالتقان في العمل اهمية خاصة في مجلته الشهيرة أولى القوانين، (الصريفى، ٢٠٠٥: ١٦). كما اهتم الفراعنة المصريون قديماً وأكدوا على الجودة في بناء المعابد المصرية، فالأهرامات التي تم تشييدها في زمنهم والباقية حتى الآن خير شاهد على غاية الإهتمام بالجودة في التصميم والبناء (خضر، ٢٠٠٤). وفي الحضارة الإسلامية الكثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة والشواهد العملية للإدارة في الدولة الإسلامية التي تدل على الإهتمام بالجودة وإتقان العمل، فقد إهتم الإسلام بالعمل وحث على ضرورة الإخلاص في إتقانه وتحقيق الجودة فيه بالسعي الدائم للتحسين، فإنّاقان العمل وتحسينه مهمان جداً في تحقيق أفضل مستويات الجودة. ويظهر هذا من خلال قوله تعالى { إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً }، (سورة الكهف، الآية ٣٠)، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) (الصريفى، ٢٠٠٥: ١٨).

يتضح مما سبق أن الجودة كفكرة موجودة منذ آلاف السنين، ولكنها كمهنة وعمل إداري لم تنشأ إلا حديثاً،

حيث أن ما يسمى بمصطلح "ضبط الجودة" قد نشأ منذ عام ١٩٠٠ م. (الترتوري وجويحان، ٢٠٠٦).

يلاحظ من خلال استعراض الأدبيات ذات الصلة أنه ليس هناك من تعريف شامل جامع لمعنى الجودة، فقد تعددت وتباينت الإجهادات في تعريفها، فهناك العديد من التعريفات ذات الدلالات المختلفة وفقا لإختلاف وجهات نظر الكتّاب في هذا الموضوع، فكل تعريف يتولى إبراز أو إظهار سمة معينة من سمات الجودة. وحتى يمكن قياس الجودة، فلا بد أن يكون لها تعريف واضح داخل أي منظمة. وبداية، يرجع مفهوم الجودة (Quality) الى الكلمة اللاتينية (Qualitas) والتي تعني طبيعة الشخص أو طبيعة الشيء ودرجة الصلابة. (الدرادكة، ٢٠٠٦: ١٥).

عرف جوزيف جوران (Joseph Juran) وزميله (Frank Gryna) الجودة بأنها الملائمة للإستخدام أو للاستعمال (Fitness for use) (حجازي، ٢٠٠٢: ٢٨٢)، فأساس جودة المنتج في رأي جوران وزميله أن يكون المنتج ملائما لإستعمال أو إستخدام العملاء ويتطابق مع المواصفات التي تلبي احتياجاتهم وتوقعاتهم بغض النظر عن حالة أو وضع المنتج. أما عقيلي (٢٠٠١: ١٧) فيعرف الجودة على أنها "إنتاج المنظمة لسلعة أو تقديم خدمة بمستوى عالي من الجودة المتميزة، تكون قادرة من خلالها على الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها، بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم، وتحقيق الرضا والسعادة لديهم. ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفا لإنتاج السلعة أو تقديم الخدمة وإيجاد صفة التميز فيهما".

والجودة حسب رأي باري فيشر (Barry Fisher) تعبر عن درجة التألق والتميز وكون الأداء ممتازا أو كون خصائص أو بعض خصائص المنتج (خدمة أو سلعة) ممتازة عند مقارنتها مع المعايير الموضوعة من منظور المنظمة أو من منظور الزبون (المحياوي، ٢٠٠٦: ٢٤). كما عرفها فيليب كروسبي (Philip Crosby) بأنها مدى المطابقة مع المتطلبات (Conformance to Requirements) (الطائي واخرون، ٢٠٠٨: ٢٧) فالخدمة التي تطابق وتتوافق مع احتياجات المستفيد أو العميل تعتبر خدمة ذات جودة عالية، وأما تلك التي لا تلبي الاحتياجات، فهي غير جيدة أو ذات جودة منخفضة. وهناك العديد من التعريفات الأخرى.

وتعتبر الجودة احد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفاً ترنوا إليه المؤسسات التعليمية او بديلاً تأخذ به او تتركه، بل أصبح ضرورة ملحة تملئها حركة الحياة المعاصرة، وهى دليل على بقاء الروح وروح البقاء لدى المؤسسة التعليمية. (الطائي واخرون، ٢٠٠٨: ٢٧).

فمفهوم الجودة هو: مدى قدرة المنتجين على تقديم المنتجات والخدمات بما يتناسب ويلبي متطلبات الزبائن.

3.1.2 مفهوم جودة التعليم

فيما يتعلق بمفهوم الجودة في التعليم فإنه يصعب تحديد تعريف محدد له او النظر اليه من زاوية واحدة فالنظرة يجب ان تكون عامة وشمولية وتلبي احتياجات الطلبة واولياء الامور والمؤسسات والمجتمع بشكل عام. حيث عرف البعض جودة التعليم بأنها كافة السمات والخواص التي تتعلق بالخدمة التعليمية والتي تظهر جودة النتائج المراد تحقيقها وهي ترجمة احتياجات توقعات الطلاب الى خصائص محددة تكون اساساً في تدريسهم وتعليمهم لتصميم الخدمة الجامعية وصياغتها في اهداف بما يوافق وتطلعات الطلبة المتوقع (الرشيد، ١٩٩٥: ٥٧).

كما يمكن تعريفها على انها تحقيق لمجموعة من الاتصالات بالطلبة بهدف اكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من تلبية توقعات الاطراف المستفيدة.

كما ان جودة التعليم العالي تعني قدرة مجموعة خصائص وميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطلبة وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، كما اننا نعرف ان تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كافة الموارد البشرية والسياسية والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من اجل خلق ظروف ملائمة للابتكار والابداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهبط للوصول للمستوى الذي يطمح الجميع الى وصوله (دياب، ٢٠٠٤: ١١٠).

إن مفهوم الجودة في التعليم له معنيان مترابطان احدهما واقعي والاخر حسي فجودة التعليم بمعناها الواقعي

تعني التزام المؤسسة التعليمية بإنجاز مؤشرات ومعايير حقيقية متعارف عليها مثل معدلات تكلفة التعليم الجامعي، أما المعنى الحسي لجودة التعليم فيرتكز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة التعليمية كالطلاب وأولياء أمورهم (السايح، ٢٠٠٩: ٦٤).

ومن وجهة نظرالخميسي (٢٠٠٧: ٥) فإن الجودة في التعليم هي عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات، العمليات، المخرجات، البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة ، المجتمع).

* أهمية الجودة في التعليم : (السايح، ٢٠٠٩: ٦٦)

- ١- مراجعة المنتج التعليمي المباشر وهو الطالب .
 - ٢- مراجعة المنتج التعليمي غير المباشر .
 - ٣- اكتشاف حلقات الهدر وأنواعه المختلفة .
 - ٤- تطوير التعليم من خلال تقويم النظام التعليمي وتشخيص القصور في المدخلات والعمليات والمخرجات حتى يتحول التقويم الى تطوير حقيقي وضبط فعلي لجودة الخدمة التعليمية .
- لا يمكن للجودة أن تتحقق في التعليم إلا من خلال تأسيس المنهج الفكري السليم الذي تسير عليه هذه العملية التعليمية، والتي تضمن إضافة للعلوم والمعارف التي يتلقاها الطالب، منظومة القيم الخلقية، ونظم العلاقات الإنسانية، ووسائل الاتصال المتطورة وغيرها من الضروريات التي تجعل من حياة الطالب في المؤسسة التعليمية متعة. (السايح، ٢٠٠٩: ٧٥).

يشكل التعليم احد اهم الخدمات ويقصد بجودة الخدمات المقدمه سواء كانت المتوقعة او المدركه وهي المحرر الرئيسي لرضاء المستهلك او عدم رضاه .

فجودة التعليم هي: مدى قدرة المؤسسة وخاصة مؤسسات التعليم العالي على تقديم الخريجين للسوق المحلي بما يتناسب مع متطلباتها.

4.1.2 جودة العملية التعليمية

تعد العملية التعليمية قلب التعليم الجامعي، فهي تهدف الى تحويل المدخلات الجامعية الأساسية (الطلبة) الى مخرجات تتلاءم وحاجات المجتمع (خريجين بمستوى جديد من المهارة والمعرفة) .

وتعرف بأنها سلسلة من الخطوات صممت من اجل إنتاج المنتج او تسليم الخدمة، وينبغي أن تحقق نتائج معينة يستفد منها الزبونين (الداخلي والخارجي)، وتعرف العملية أيضا" بأنها (ظاهرة تدل على بعض الأحداث التي تبتدئ بحدث وتنتهي بحدث آخر غيره، وتوصف العملية بالحالة التي تمثلها، فإذا كانت أعمال، سميت (عملية الأعمال)، وإذا كانت تعليم جامعي سميت (العملية التعليمية الجامعية).

تشكل العملية التعليمية القاعدة الأساس الذي يستند إليها نظام التعليم الجامعي وتعرف العملية التعليمية بالهيكل والوظائف التي يعمل على أساسها النظام التعليمي في التعليم العالي، ، (السعد وزملاؤه، ٢٠١٠)، كما إن العملية التعليمية هي القلب في التعليم الجامعي، وان الاهتمام بتحسينها يؤدي إلى التحسين الشامل في مستوى النظام الجامعي، وفي مستوى الخدمة التي تقدمها الجامعة للمجتمع .

من المعلوم ان أي نظام بغض النظر عن حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، هو الحال في التعليم أيضا، ومن المعلوم أيضا أن مخرجات النظام تتأثر الى حد كبير بنوعية مدخلاته فضلا عن دور العمليات في ذلك، فيجب على أي منظمة توافر بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لكي يتم تحويلها الى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات، فمدخلات العملية التعليمية في الجامعة هي :

١. الطلبة.

٢. الهيئة التدريسية.

٣. البيئة.

٤. التكنولوجيا.

٥. التوثيق.

٦. القوانين والتشريعات.

والعمليات تتضمن العملية التعليمية، والمخرجات مهارات ومعارف جديدة للطلبة المتخرجين. (ELemara, 2009, 14).

يمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الإستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقا لتوجهها وفلسفتها. (٢٠٠٠:٧٦ Haksen & others)

يقدم النظام الجامعي المدخلات للعملية التعليمية، وتشارك مخرجات العملية التعليمية في مساندة المخرجات الجامعية، وتسهم في الخدمة التي تقدمها الجامعة للمجتمع مؤكدة على الترابط والاعتمادية المتبادلة بين نظام الجامعة وعملياتها التعليمية، فضلا عن إن تحسين العملية التعليمية له الدور الأكبر في تحسين أداء النظام الجامعي (الجريسي، ٢٠٠٩:٣٥).

5.1.2 مؤشرات ومعايير جودة العملية التعليمية.

تهدف عملية ضبط الجودة إلى تطبيق أساليب متقدمة لضمان الجودة وتهدف للتحسين والتطوير المستمر وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في الممارسات والعمليات وبالتالي مخرجات مؤسسات التعليم العالي. وتتضمن هذه العملية تطبيق مجموعة من المعايير التي يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في الخدمة التعليمية.

ويهدف تحديد ودراسة هذه المعايير الى تحليل نقاط القوة والضعف ثم تحديد الاجراءات العملية اللازمة لتعزيز نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف التي قد تظهر عند مقارنة الوضع الحالي بالمعايير المعتمدة.

ويمكن النظر الى هذه المعايير من خلال محاور الجودة الشاملة، ورغم تعدد هذه المحاور الا أنه يمكن تحديد أهمها فيما يلي: (تقرير جامعة مؤتة - معايير ضبط جودة التعليم العالي).

المحور الأول: الخطط الدراسية من حيث المحتوى، التنظيم، ومدى التوافق مع رسالة الجامعة.

ان الخطط الدراسية يجب أن تركز على بناء قدرات التحليل والتركيب والاستنتاج والتطبيق وتدريب الطالب على توظيف المعلومات والمعارف التي يتلقاها وفق نظام عقلي ومنطقي متناسق مرتبط ويمزج العلوم المختلفة مع بعضها البعض ومن الأمور التي يغطيها هذا المحور:

١ أقسام الخطة الدراسية للتخصص من حيث الية تقسيم الساعات المعتمدة.

٢ مدى مرونة الخطة والخيارات المتاحة امام الطلبة.

٣ عدد ساعات التدريب العملي.

٤ المتطلبات السابقة ومدى مواءمتها.

٥ مساهمة الخطة في بناء الشخصية.

٦ مدى ملائمة الخطة لاحتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل.

٧ تطوير الخطة الدراسية واعتماد مناهج جديدة تتفق واحتياجات المجتمع وخطط التنمية.

المحور الثاني: آلية التعليم والتعلم.

يركز هذا المحور على وصف العملية التدريسية والتعليمية وذلك من خلال الجوانب التالية:

أ- العملية التدريسية

١ ماهية استراتيجية التعليم والتعلم المتبعة ومدى ملاءمتها للأهداف المرجوة.

٢ الوسائل التعليمية والايضاحية المتوفرة.

٣ قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام الوسائل التعليمية المتاحة (الاستخدام الفعلي).

٤ مدى جودة المادة التعليمية وقدرتها على تحقيق أهداف المساقات الدراسية.

٥ استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

ب- التعلم

١ العبء الدراسي للطالب.

٢ المصادر التعليمية المتوفرة والمستخدمة مثل الكتب والمجلات.

٣ توفر الارشاد الأكاديمي فيما يتعلق بالمهارات الدراسية والبحث العلمي.

المحور الثالث: آلية التقييم

ويتضمن هذا البعد مدى كفاءة وفعالية الأساليب المستخدمة في اكتساب المعرفة والمهارات المراد تحقيقها وذلك

من خلال بعض الجوانب:

١ مدى ملائمة أساليب التقييم لمخرجات المادة.

٢ وضوح معايير التقييم لمخرجات المادة.

٣ دقة وثبات التقييم والعلامات.

٤ أنواع أسئلة الاختبارات التحصيلية.

٥ مدى ملائمة الاختبارات التحصيلية للمحتوى التعليمي للمادة.

المحور الرابع: تقدم الطلبة وإنجازاتهم

ويغطي هذا المحور الجوانب التالية:

١ معلومات الطلبة المتعلقة بعددهم ومتطلبات القبول ومدى التنوع من حيث بعض العوامل الديموغرافية

مثل: الجنس، العمر والتوزيع الجغرافي.

٢ معدلات التقدم ونسب انتهاء البرنامج (التخرج) ويشمل ذلك:

• نسب الرسوب.

• نسبة النجاح.

• معدلات الانسحاب.

• التحويل من تخصص الى اخر.

٣ انجاز الطلبة من حيث ملائمة المؤهلات التي حصلوا عليها لأهداف التخصص أو البرنامج والية التأكد من ذلك ويشمل ذلك المعرفة والفهم الذي حصله الطالب والمهارات الأساسية والموضوعات العلمية والمهنية المتخصصة لديه ومن الأدلة التي قد تستخدم لاثبات ذلك تقارير الممتحنين الخريجين أو برامج التقييم من قبل جهات محايدة أو من أرباب العمل.

المحور الرابع: الدعم الأكاديمي

هذا المحور يجب أن يتضمن الاجابة على التساؤلات التالية:

١ مدى تنظيم عملية ارشاد الطلبة، بحيث يبقى الطالب مع مرشده طيلة فترة الدراسة.
٢ مدى خلق بيئة تعليمية مناسبة بحيث يشعر الطالب بأنه مرحب به للمساعدة في حل أية مشاكل قد تواجهه خلال مسيرته الاكاديمية.

٣ علاقة الطالب بالأستاذ خلال فترة الدراسة وخارج نطاق الدراسة.

٤ مدى توفر ورش عمل أو محاضرات اضافية من قبل مساعدي البحث والتدريس (دروس تقوية) للطلبة الذين يحتاجون الى ذلك من أجل دعم تحصيلهم العلمي.

٥ مدى امكانية توفير مرشد اجتماعي على مستوى الكلية.

المحور الخامس: المصادر التعليمية

هذا المحور يجب أن يتضمن الاجابة على التساؤلات التالية:

١ تقييم مدى توفر أجهزة الحاسوب والبرمجيات المناسبة بأعداد تتناسب مع أعداد الطلبة.
٢ مواكبة التطور العلمي والمعرفي في التدريس من خلال استخدام الحاسوب والانترنت في التعليم والتعلم وحل المشكلات.

٣ مدى توفر أعضاء هيئة التدريس بأعداد تتناسب مع أعداد الطلبة وفقاً للمعايير الدولية ومعايير الاعتماد الأكاديمي.

٤ كفاية المباني والمساحات بما في ذلك توفير قاعات الخدمات للطلاب ضمن القسم أو الكلية.

٥ مدى توفر متطلبات المواد المختلفة من المراجع الدراسية.

٦ مدى توفر أماكن مستقلة للدراسة وخدمات صالات الطعام والمرافق الاجتماعية.

المحور السادس: الدعم اللامنهجي للطلاب

هذا المحور يجب أن يتضمن الإجابة على التساؤلات التالية:

١ مدى إمكانية توفير مرشد اجتماعي على مستوى الكلية.

٢ إمكانية إنشاء النوادي ذات العلاقة بمهارات وتخصصات الطلبة ومحاولة تنميتها.

٣ علاقات الطلبة الاجتماعية.

٤ الرحلات اللامنهجية.

٥ استقبال الطلبة الجدد.

المحور السابع: البنية التحتية والخدمات

هذا المحور يجب أن يتضمن الإجابة على التساؤلات التالية:

١ توفر المطاعم للطلاب.

٢ اتساع المباني وقاعات التدريس.

٣ جودة المقاعد الدراسية.

٤ نظافة المباني.

٥ توفر الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة.

٦ جودة مكاتب أعضاء هيئة التدريس.

٣ مدى توفر أعضاء هيئة التدريس بأعداد تتناسب مع أعداد الطلبة وفقاً للمعايير الدولية ومعايير الاعتماد الأكاديمي.

٤ كفاية المباني والمساحات بما في ذلك توفير قاعات الخدمات للطلاب ضمن القسم أو الكلية.

٥ مدى توفر متطلبات المواد المختلفة من المراجع الدراسية.

٦ مدى توفر أماكن مستقلة للدراسة وخدمات صالات الطعام والمرافق الاجتماعية.

المحور السادس: الدعم اللامنهجي للطلاب

هذا المحور يجب أن يتضمن الإجابة على التساؤلات التالية:

١ مدى إمكانية توفير مرشد اجتماعي على مستوى الكلية.

٢ إمكانية إنشاء النوادي ذات العلاقة بمهارات وتخصصات الطلبة ومحاولة تميمتها.

٣ علاقات الطلبة الاجتماعية.

٤ الرحلات اللامنهجية.

٥ استقبال الطلبة الجدد.

المحور السابع: البنية التحتية والخدمات

هذا المحور يجب أن يتضمن الإجابة على التساؤلات التالية:

١ توفر المطاعم للطلاب.

٢ اتساع المباني وقاعات التدريس.

٣ جودة المقاعد الدراسية.

٤ نظافة المباني.

٥ توفر الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة.

٦ جودة مكاتب أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثامن: متابعة الخريجين والتواصل مع المجتمع المحلي

هذا المحور يجب ان يتضمن الاجابة على التساؤلات التالية:

١ سجلات بيانات الخريجين.

٢ نوادي الخريجين.

٣ التواصل مع الخريجين.

٤ مساعدة الخريجين المتفوقين في التعيين.

٥ الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي (الدورات، الاستشارات، ورش العمل، المؤتمرات....)

المحور التاسع: ادارة الجودة وتعزيزها

هذا المحور يجب أن يتضمن الاجابة على التساؤلات التالية:

١ مدى قيام القسم بالتحقق من انسجام البيئة التعليمية لديه مع مكونات نظام الجودة ذات العلاقة بمعايير

الجودة الشاملة على مستوى الجامعة، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف ورسالة الجامعة.

٢ مدى توفر البيانات والمعلومات التي تعكس وضع الجودة بالنسبة بالمحاور السابقة.

٣ مدى توفر الاليات لضبط وتعزيز جودة البرامج المقدمة مثل المسح الطلابي، المراجعة الداخلية

والخارجية، الدورات التدريبية.

٤ مدى توفر هيئة مركزية على مستوى الجامعة تساعد الأقسام المختلفة في ضمان جودة البرامج المقدمة

من خلالها.

٥ اهتمام الجامعة ممثلة بالسلطة الإدارية العليا فيها بمتابعة جودة البرامج التعليمية المقدمة فيها.

٦ مراقبة البيانات الداخلية [على سبيل المثال، على جودة التعليم والتعلم، إنجازات الطلاب، خدمات أخرى].

6.1.2 مخرجات النظام التعليمي

ان المؤسسات التعليمية تختلف عن بعضها البعض في عناصر مدخلاتها ومخرجاتها وبجميع مكوناتها وذلك

تبعاً للرؤى المستقبلية التي تتبناها والاهداف التي تسعى لتحقيقها فضلاً عن طبيعة التخصصات والظروف البيئية المختلفة، وطبيعة أنواع المخرجات، فالمخرجات تمثل الحصيلة النهائية التي يسعى النظام التعليمي لتحقيقها، ومؤسسات التعليم العالي تعد من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة الى حد كبير باعتبارها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم.

ويتضح اهتمام المؤسسات التعليمية بمفهوم المخرجات المستهدفة التي تسعى الى تحقيقها من خلال سعيها لارضاء حاجات ومتطلبات سوق العمل، فهي تقوم بمقارنة ما حققته من مخرجات فعلية مع ما خطط له، فاذا اكتشفت وجود فجوة بينهما، فعليها العمل على معايير الجودة لضمان الحد الأدنى من جودة مخرجات التعليم.

و المخرجات أنواع منها : (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨: ٣٦).

- التبادل الثقافي.
- البحث العلمي.
- المشاريع العلمية.
- المستوى النوعي للخريجين.
- سمعة المؤسسة ورضا المستفيد.
- المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة.

- البحث العلمي (Scientific Research)

يحتل البحث العلمي أولوية المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بأن جودة البحث العلمي تشكل ميزه رئيسية تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات (الحاج وآخرون ، ٢٠٠٨ : ٥٥) ، وجاءت علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما إن البحث العلمي احد عناصر مخرجات العملية التعليمية فان مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على مايلي:

١- توفر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.

٢- إسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.

٣- توفر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.

٤- توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

- المستوى النوعي للخريجين (Quality of Graduates)

يعد الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية الى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات الأعمال الأساسية، و المعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات.

يرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل ، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا رساليا ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال. (الطائي وآخرون، ٢٠٠٥: ١٩٢)

- المؤتمرات والندوات (Conferences and Seminars)

تلعب المؤتمرات والندوات دورا مهما في تبادل المعرفة وتحديث المعلومات في كافة التخصصات، وهي مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية ، لذا تعد من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستفيد الداخلي والخارجي بنفس الوقت.

- سمعة المؤسسة ورضا المستفيد satisfaction and Reputation

تسعى المؤسسات التعليمية الى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارا مهما، وهذا

يتطلب المتابعة الدقيقة لاحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى ان تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة المستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الايجابية، فضلا عن معالجة مكامن التصدع في هذه العلاقة واعتماد الحلول الكفيلة باستبعاد المؤشرات السلبية.

2.2 المبحث الثاني: التعليم العالي الجامعي في فلسطين

1.2.2 نشأة وتطور التعليم العالي في فلسطين

دأبت سلطات الاحتلال إلى ممارسة العديد من المضايقات منذ عام ١٩٦٧م ضد التعليم العالي في المناطق المحتلة وكانت تهدف من وراء تلك الممارسات والمضايقات إلى الحد من تطويره من الناحيتين الكمية والنوعية وذلك بهدف إبقاء مجموعة من العمال غير المهرة الذين يعملون ويقبلون بأجور بسيطة في المنشآت الإسرائيلية، ولتشجيع وتحفيز الشباب على مغادرة البلاد كخطوة لتفريغ الأرض من سكانها وللحد من التواصل الفكري بين أبناء مختلف الأرض المحتلة لأنه في نظرها يؤدي إلى زيادة الشعور والتمسك بالهوية والانتماء، وذلك أن غالبية الشعب الفلسطيني يجدون في التعليم سبيلا لحمايتهم اقتصاديا واجتماعيا، وتمكن العديد من الطلبة الفلسطينيين من شق طريقهم باتجاه الجامعات العربية رغم ظروف صعبة، وفي الوقت نفسه يسر لأبناء العائلات الغنية إرسال أبناءهم إلى الجامعات الغربية .

لم يرغب عن بال الفلسطيني أنشاء نظام وكيان أكاديمي خاص بهم، وهنا لابد من الإشارة إلى أن فكرة تأسيس جامعة فلسطينية تعود أصولها إلى فترة الثلاثينيات عندما قام الحاج أمين الحسيني بدعوة إلى أنشاء جامعة "المسجد الأقصى" ردا على أنشاء الجامعة العبرية عام ١٩٢٥م، وتلا هذه الدعوة مبادرة جورج شبر لإنشاء جامعة عربية في القدس عام ١٩٩٧م، إلا إن هذا الاقتراح لم يحظ بالنجاح ، وكانت أولى الخطى باتجاه تأسيس جامعة فلسطينية ما قامت به مدرسة بيرزيت حيث قدمت مواد دراسية فوق المستوى الثانوي عام ١٩٥١م. وعام ١٩٥٣م أكمل الصف الجامعي الأول وعقبه عام ١٩٦١م الصف الجامعي الثاني، وسميت

بكلية بيرزيت، ولم تتمكن هذه الكلية من تطوير نفسها إلى جامعة.

ومن الجدير ذكره انه كان للخريجين دور في الدعوة لتأسيس جامعة فلسطينية وجاءت هذه الدعوة من أولئك الخريجين الذين اثروا العودة إلى الوطن.

وفي عام ١٩٧٢م تم تطوير كلية بيرزيت إلى جامعة ، وبعد ذلك بعام تأسست جامعة بيت لحم، ثم تطورت كلية النجاح وأصبحت جامعة عام ١٩٧٧م.

نبذة عن السنوات الأولى للجامعات الفلسطينية :

جامعة الخليل :

افتتحت جامعة الخليل في عام ١٩٧١م حيث كانت عبارة عن كلية صغيرة تخدم ما مجمله ٤٣ طالب وطالبة، أما اليوم فتقدم جامعة الخليل التعليم العالي لمل يزيد عن أكثر من ٥٣٣٤ طالب وطالبة ضمن ثماني كليات.

جامعة بيرزيت :

تعتبر أول مؤسسة فلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة وتمنح درجة البكالوريوس .

جامعة النجاح الوطنية :

ولدت هذه الجامعة عام ١٩٧٧م وتعود بدايتها إلى عام ١٩١٨م حيث كانت مدرسة ابتدائية ثم طورت إلى مدرسة ثانوية .

جامعة البوليتكنك :

أنشئت جامعة بوليتكنك فلسطين تحت جناح المؤسسة الأم (رابطة الجامعيين) والتي أسست عام ١٩٥٣م لتحتضن خريجي الجامعات. وكانت بداية جامعة البوليتكنك في عام ١٩٧٨م حيث كانت تمنح درجة الدبلوم.

جامعة بيت لحم:

افتتحت جامعة بيت لحم في عام ١٩٧٣م مبنى مدرسة الفريز (الإخوة) تحت اسم جامعة الفريز ثم تحول اسمها إلى جامعة بيت لحم .

الجامعة الإسلامية:

تأسست الجامعة الإسلامية عام ١٩٧٨م تطويراً لمعهد فلسطين الديني الأزهر . (وزارة التعليم العالي، ١٩٩٦).

2.2.2 واقع التعليم العالي في فلسطين

لا يختلف واقع التعليم العالي في فلسطين كثيراً عن التعليم العالي في الدول العربية إذ أن الأنظمة والقوانين المعمول بها في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني تتشابه إلى حد بعيد مع مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية، كما أن المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي الفلسطيني تكاد أن تكون نفسها المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في كثير من الدول العربية، يضاف إلى ذلك إلى أن ثمة مشكلات خاصة بالتعليم العالي الفلسطيني نظراً للظروف التي يمر بها الوطن الفلسطيني من احتلال وما ينجم عنه من صعوبات ومشكلات تواجه الجامعات الفلسطينية. فهناك الاغلاقات والحواجز التي تمنع الطلبة من الوصول إلى جامعاتهم بالإضافة إلى النقص الواضح في تمويل التعليم العالي ليوكب التطورات التي يمر بها التعليم في الدول المتقدمة وغيرها من المشكلات التي تحد من قدرة نظام التعليم العالي الفلسطيني على تحقيق الأهداف المرجوة.

واقع مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية:

إن واقع التعليم في فلسطين أخذ بالتراجع بصورة كبيرة، في ظل معيقات كثيرة تقف في وجه مسيرته التي طالما اعتبرها الفلسطينيون ثروتهم القومية الوحيدة. ولم تعد الجامعات الفلسطينية تحظى بتلك المكانة التي من المفترض أن تكون عليها بين جامعات العالم، وبالأخص أن الشعب الفلسطيني لا يملك من الموارد سوى الطاقة

البشرية، والآن في ظل انتشار الجامعات في مختلف المحافظات الفلسطينية إلا ان التعليم يعاني ويتراجع، فهناك عدة عوامل داخلية وخارجية تؤثر على هذا التراجع منها: طبيعة الطالب الفلسطيني فهناك تراجع في مستويات الطلبة وهذه المشكلة ليست مقتصرة على طالب أو مجموعة من الطلبة ولكنها أصبحت ظاهرة متجذرة في نوعية التعليم الفلسطيني، فهناك طلبة في السنة الرابعة الجامعية ما زالوا يخطئون في الاملاء، ليس فقط بالانجليزية، بل وبالعربية، ومن أهم العوامل أيضا هي المعوقات الاقتصادية فهي من أهم عوامل احجام الطلبة عن اكمال دراستهم، ومن العوامل الخارجية المؤثرة على جودة التعليم ممارسات الاحتلال. (الغندور، ٢٠١١: ٩٩).

أن التعليم الجامعي في وقتنا الحالي يقوم على اسلوب التلقين وتقديم المعلومة جاهزة للطالب ليأتي يوم الامتحان ويفرغ ما درسه في ذهنه على الورق، ثم ينساه بمجرد خروجه من قاعة الامتحان، ولا شك أن معظم أساتذة الجامعات يحرصون على توجيه الطالب الى الاسلوب الصحيح او المنهجية التي عليه اتباعها في تحصيل التعليم الجامعي.

ولكن التطبيق يعكس شيئا اخر، حيث ينعكس ذلك سلبا على نوعية الخريجين وقدرتهم ومدى تعمقهم وأقناعاتهم في مجال تخصصهم، ويزيد الامر سوء حين يتم توظيف هؤلاء الخريجين وفقا لاعتبارات المحسوبية والوساطة الامر الذي يؤثر سلبا على المجتمع بأكمله [شبكة فلسطين للحوار].

3.2.2 المشكلات التي يواجهها التعليم الجامعي والجامعات في فلسطين

إذا ننطلق في الحكم على النظام التعليمي المتدهور من معيارين أساسيين:

المعيار الأول : ديمقراطية التعليم، يعني توسيع قاعدته الاجتماعية بما يؤمن أحقية ومجانية التعليم لأبناء الفقراء الذين يمثلون الأغلبية الساحقة لشعبنا ، في العملية التعليمية بكل مراحلها ، و هي قضية لا تقتصر على كونها مرتبطة بمبدئنا الأساسي في العدالة الاجتماعية فحسب ، و إنما أيضاً باعتبار هذه المشاركة المجانية هي أصل من أصول و مكونات التنمية المجتمعية التي ننادي بها كمشروع حضاري اقتصادي اجتماعي و

ثقافي يقوم على المشاركة الشعبية نحو عملية التطور و التقدم التي نناضل من أجلها ، إلى جانب كل ذلك فإن التاريخ المعاصر للبشرية لم يعرف تجربة واحدة للتنمية الحقيقية المستندة على مبادئ العدالة الإجتماعية دون التوسع الحقيقي في قاعدة التعليم الإلزامي المجاني للعشر سنوات الأولى ، و توفير سبل التعليم الجامعي المجاني للطلاب عموماً و الفقراء بصورة أولية .

المعيار الثاني: تحديث التعليم: و ذلك أمر عسير المنال بدون فهم و استيعاب و تطبيق مفاهيم الحداثة الفكرية ، أو الخطاب الفكري المعرفي العقلاني ، و أساليب التفكير التي انبثقت في عصر النهضة الأوروبية منذ القرنين السادس عشر و السابع عشر و امتدت في تواصلها إلى يومنا هذا ، و رغم وعينا بأن عقيدة التنوير شكلت في المراحل الأولى محور الحداثة إلا أن هذه العملية التنويرية نمت و ازدهرت في سياق انتقال المجتمعات الأوروبية من المجتمع الإقطاعي محدود الأفق إلى المجتمع الصناعي الرأسمالي المفتوح ، هذا الانتقال لم يكن عملية سهلة و لم يتم دفعة واحدة ، فقد استلزم - عبر فترة طويلة امتدت حتى نهاية القرن التاسع عشر (الصوراني، ٢٠٠٦: ٦٠) .

تعاني مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية والجامعات منذ نشأتها وحتى الآن من صعوبات كبيرة، بسبب الاحتلال الإسرائيلي شملت الإغلاقات المتكررة لمدد قصيرة أو طويلة والاقترحات واعتقال المدرسين والطلبة والمحاصرة وتعطيل النشاطات المنهجية واللامنهجية وغير ذلك من الإجراءات الجائرة التي تضر بمسيرة التعليم والتعلم .

شح الموارد المالية إلى درجة كبيرة أجبرت بعض الجامعات إلى عدم دفع رواتب موظفيها مدداً وصلت أحياناً إلى خمسة شهور أو سنة ، كما أدى ذلك إلى تجميد الكثير من خطط التطوير في البرامج الدراسية والبنى التحتية في هذه الجامعات .

التوسع السريع في أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات مما أدى في عتمة الواقع المؤلم الموصوف في البندين ١ ، ٢ أعلاه والذي يعيشه الوطن ، إلى تقصير في إعطاء الطلبة ما يستحقونه من عناية علمية واجتماعية ونفسية

في وقت يركز فيه التعليم العالي عالمياً على جعل عمليات التعليم العالي متمركزة حول احتياجات الطالب المتعلم . لقد زاد عدد طلاب الجامعات الفلسطينية من ٢٩٣٨٠ عام ٩٥/٩٤ إلى ٩٦٦٣١ عام ٢٠٠٣/٢٠٠٤ . أي أنه زاد بنسبة ٣٢.٩% في ثماني سنوات.

حسب تقرير "لجنة التربية والقضايا الاجتماعية" حول التعليم العالي الفلسطيني، فكانت أبرز ملاحظات التقرير تتركز حول "غياب التخطيط الشامل للجامعات الفلسطينية، وقيام كل جامعة بتخطيط منفرد، ولاحظ التقرير أيضاً "غياب التنسيق الكافي بين الجامعات وبين وزارة التعليم العالي، وتحديدًا فيما يخص الدراسات العليا بما يوفر التكاملية بين الجامعات بدلا من التنافس على التخصصات ذاتها" ودعا التقرير الى "خفض نسبة الإعفاءات لتصبح مقتصرة على الطلبة المستحقين لها فقط" وطالب "بعدم رفع الأقساط الجامعية نظرا للأوضاع الاقتصادية الصعبة، ودعا الجامعات الى تأسيس وتبني مشاريع مدرة للدخل" وأكد على "إعادة النظر في هيكليّة الجامعات وفق سياسة مدروسة، وإزالة كل مظاهر الترهل الإداري والالتزام بنسب القبول المقررة من وزارة التعليم العالي" (نشوان، ٢٠٠٠: ٢٥).

4.2.2 نوعية وجودة التعليم العالي الجامعي في فلسطين .

لقد أدرك المجتمع الفلسطيني منذ القدم أن جوهر بقاءه واستمراره يكمن في تنمية هويته الثقافية والحضارية، وقد دفعه هذا الإدراك إلى تجنيد كل طاقاته من أجل رفع المستوى الثقافي والتعليمي لأبنائه في وقت وجد فيه نفسه مشرداً في بقاع الأرض (محيسن، ١٩٨٦، ١٥٥).

وتعود الجذور التاريخية لنظام التعليم العالي الفلسطيني إلى سنوات الأربعينات عندما بدأ عدد كبير نسبياً من الطلبة يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي في الخارج حيث لم يكن هنالك أية مؤسسات داخل فلسطين. وقد كان التوجه الرئيسي للطلبة عندئذ هو للجامعات المصرية والأمريكية والبريطانية، وبالطبع فقد كانت تكاليف الدراسة عندئذ مرتفعة نسبياً كما أن إجراء الاتصالات اللازمة للحصول على القبول كانت صعبة وليست في متناول

الجميع لذلك فقد اقتصرَت الدراسة العليا إلى حد بعيد على أبناء العائلات الميسورة ذات المكانة الاجتماعية والسياسية (أبو هلال، ١٩٩٨، ١٠).

هذا ويحتل التعليم العالي الفلسطيني مكانة متميزة في البنية الحضارية للمجتمع الفلسطيني، فقد اكتسب الفلسطينيون ومنذ عشرات السنين سمعة عالية من حيث إقبالهم على التعليم العالي، حيث كان لهم دوماً تواجد قوي في غالبية الجامعات المرموقة في العالم. كما أن خريجي الجامعات والمعاهد العليا من الفلسطينيين اكتسبوا سمعة متميزة في أسواق العمل في الكثير من البلدان العربية والأجنبية والمؤسسات الدولية (أبو هلال وآخرون، ١٩٩٨، ١).

ولقد نال موضوع التعليم العالي اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين الفلسطينيين تمثل ذلك في العشرات من الدراسات والأبحاث والمقالات والكتب خلال العقدين الماضيين كان منها دراسة على الجرباوي ١٩٨٦ حول "الجامعات الفلسطينية بين الواقع والمتوقع"، وتقرير بتمويل المفوضية الأوربية ١٩٩٤ بعنوان "التعليم العالي في المناطق المحتلة"، ودراسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ١٩٩٦ حول "التعليم الفلسطيني : الواقع والتطلعات، تقرير منذر صلاح ١٩٩٤ حول "مجلس التعليم العالي والجامعات الفلسطينية" ودراسة مني شعت ١٩٩٧ بعنوان "واقع تمويل التعليم الجامعي ومستقبله" والمؤتمر الدولي الثاني للدراسات الفلسطينية ١٩٩٧ بعنوان "التعليم الفلسطيني تاريخاً، واقعاً، وضرورات المستقبل"، ودراسة ماهر أبو هلال ١٩٩٧ حول "واقع التعليم العالي وعلاقته بالتنمية وسوق العمل الفلسطيني...".

وتعتبر الجامعات الفلسطينية فتيّة وفق المعايير الدولية، فلم يمر على إنشاء أقدمها سوى ثلاثين عاماً فيما أقيمت أحدثها قبل عامين فقط، وقد شهد نظام التعليم العالي بمجمله تحولات كبيرة في أعقاب حرب حزيران/يونيو ١٩٦٧، فقد حدث انتشار واسع أولاً في مجال كليات المجتمع ثم استمر مع تأسيس الجامعات الفلسطينية الرئيسية بدأ من عام ١٩٧١، حيث كانت كل واحدة من هذه الجامعات ومنذ البداية نتاجاً لمبادرة خاصة غير ربحية وغير حكومية. لذا يعتبر التعليم العالي الفلسطيني فريداً من نوعه في هذا الخصوص سواء في منطقة

الشرق الأوسط أو في معظم أنحاء العالم، حيث تكون المؤسسات الحكومية هي القاعدة ، وهكذا تعتبر البنية غير الربحية وغير الحكومية للجامعات الفلسطينية أحد سماتها المميزة (وزارة التربية والتعليم العالي، ٢٠٠٣، ٢).

ان الجهات المسؤولة عن التعليم العالي في فلسطين تولي قضية نوعية التعليم العالي اهتمام خاص منذ إنشاء مؤسسات التعليم العالي، وبالرغم من انه لا يوجد نظام متكامل لضمان نوعية التعليم العالي إلا إن السياسات الرسمية والتوجهات العامة لمؤسسات التعليم العالي لا سيما على المستوى الجامعي دأبت على سياسات تهدف إلى ضمان نوعية التعليم العالي وبصورة عامة فان هذه السياسات موجهة على مستوى مدخلات النظام وليس في عملياته أو مخرجاته وتتمثل هذه السياسات بشكل عام :

١_ تحديد الحد الأدنى لمعدلات القبول في الجامعات واعتماد مبدأ التنافس أساسا للقبول.

٢_ توفير البنية التحتية المناسبة لعمليات التعليم العالي من ابنية وتجهيزات و خدمات.

٣_ انشاء هيئة وطنية لاعتماد الجودة والنوعية لمؤسسات التعليم العالي (الميمي، ٢٠٠٤: ٦٠).

5.2.2 لمحة عن جامعة بوليتكنك فلسطين

جامعة بوليتكنك فلسطين في مدينة الخليل هي جامعة فلسطينية عامة تلتزم بقوانين وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وهي عضو في مجلس التعليم العالي الفلسطيني وايضا في اتحاد الجامعات العربية ورابطة الجامعات الاسلامية، واتحاد الجامعات العلمي، وتربطها علاقات تعاون مع العديد من المؤسسات الاكاديمية والمجتمعية العربية والاجنبية.

نشأة الجامعة :

لقد كانت بداية هذه الجامعة عام ١٩٧٨ بمبادرة من رابطة الجامعيين في محافظة الخليل حيث كانت تمنح درجة الدبلوم، وتطورت عبر مسيرتها الطويلة لتمنح درجة البكالوريوس في بعض البرامج الهندسية في عام

١٩٩١، تحولت الى جامعة في عام ١٩٩٩ بأربع كليات تمنح درجة الدبلوم والبكالوريوس في العديد من البرامج الأكاديمية، وتمشيا مع حاجة المجتمع فقد بدأت تطرح برامج ماجستير في العام ٢٠٠٠.

كليات الجامعة:

• كلية الهندسة:

أنشئت الكلية عام ١٩٧٨م على مستوى الدبلوم، وفي عام ١٩٩٠م بدأت انطلاقها الثانية بطرح برامج بكالوريوس في عشرة تخصصات هندسية بالإضافة الى منحها برامج الماجستير في تخصص الميكاترونكس.

تحتوي كلية الهندسة والتكنولوجيا على العديد من المشاغل والمختبرات والكوادر الفنية المتخصصة .

تضم الكلية ثلاث دوائر وهي: ١. دائرة الهندسة الكهربائية وتطرح هذه التخصصات: هندسة الأتمتة الصناعية، هندسة الأجهزة الطبية، هندسة الاتصالات. ٢. دائرة الهندسة الميكانيكية وتطرح التخصصات: هندسة السيارات، هندسة الميكاترونكس، هندسة التكييف والتبريد. ٣. دائرة الهندسة المدنية والمعمارية وتطرح التخصصات: هندسة المباني، هندسة المساحة، هندسة العمارة.

• كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب:

أنشئت الكلية عام ٢٠١٢م، وكان الهدف منها توحيد الطاقات والكوادر الحاسوبية في الجامعة وإيجاد عنوان

موحد لتكنولوجيا المعلومات في الجامعة. تتكون الكلية من دائرتين:

١. دائرة هندسة الحاسوب وعلم الحاسوب وتطرح التخصصات: هندسة أنظمة الحاسوب، علم الحاسوب،

٢. دائرة تكنولوجيا المعلومات وتطرح التخصصات: تكنولوجيا المعلومات.

• كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات:

أنشئت الكلية عام ١٩٩٥م على مستوى البكالوريوس، وتسعى الكلية بكوادرها المميزة على توفير خدمة تعليمية على أعلى مستوى من التخطيط والتنظيم والتنفيذ من أجل اعداد وتأهيل النخب المؤهلة والمعدة اعدادا مميزا من خلال طرحها البرامج الادارية والتكنولوجية والمعلوماتية ومن خلال توفيرها أفضل الكوادر والمختبرات التكنولوجية وتنظيمها للعديد من الأنشطة من ورش عمل ومعارض مختلفة.

تتكون الكلية من دائرتين:

١. دائرة العلوم الادارية ونظم المعلومات وتطرح التخصصات: نظم المعلومات، ادارة الأعمال المعاصرة، ادارة الأعمال المعاصرة-تخصص فرعي ادارة المشاريع.

٢. دائرة الاقتصاد والعلوم المالية وتضم تخصصات: المحاسبة، اقتصاديات الأعمال، والجغرافيس والوسائط المتعددة.

• كلية العلوم التطبيقية:

أنشئت الكلية عام ١٩٩٩م لتطرح برامج في العلوم التطبيقية على مستوى البكالوريوس كما أن الكلية تشارك في برنامج الماجستير في المعلوماتية، وتطرح الكلية الماجستير في تخصص الرياضيات.

وتتكون الكلية من دائرتين:

١. دائرة الرياضيات.

٢. دائرة الفيزياء التطبيقية والالكترونيات التطبيقية .

• كلية المهن التطبيقية:

أنشأت الكلية عام ١٩٧٨ م حيث بدأت بطرح برامج دبلوم في المسارات الهندسية. وتضم الكلية حالياً ثلاث دوائر:

١. دائرة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والتي تطرح التخصصات: شبكات الحاسوب والإنترنت ، تكنولوجيا الحاسوب ، تصميم وتطوير صفحات الويب، برمجيات وقواعد البيانات، (قريباً تخصص :إنتاج الوسائط المتعددة).

٢. دائرة العلوم الإدارية والمصرفية والتي تطرح التخصصات : إدارة وأتمتة مكاتب، محاسبة محوسبة، السكرتارية والسجل الطبي .

٣. دائرة المهن الهندسية والتي تطرح أكثر من ١٢ تخصص في مجالات الهندسة والكومبيوتر والفنون. وتتميز بتخصص خراطة الحجر ويقع المبنى في وادي الهريه.

3.2 المبحث الثالث: الدراسات السابقة

يتناول هذا المبحث بعض الدراسات السابقة العربية ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة والتي تمكن فريق البحث من الاطلاع عليها، وتقديم ملخص لتلك الدراسات وما قدمته لأدبيات الموضوع، ويبدأ بعرض الدراسات العربية.

1.3.2 الدراسات العربية

الدراسة الاولى: دراسة باعلوي(٢٠٠٣) بعنوان " مواصفات الخريج الجامعي اليمني لمواجهة التحديات في سوق العمل"

هدفت هذه الدراسة الى :

- ١- تقييم مستوى خريجي جامعة صنعاء .
- ٢- معرفة الأسباب الحقيقية وراء انخفاض هذا المستوى .

٣- تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن يساعد تطبيقها في الارتقاء بهذا المستوى مع الأخذ في الاعتبار حاجات السوق .

ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم الاهتمام بتدريس اللغات الأجنبية والحاسب الآلي (الكمبيوتر) رغم أننا نشهد ثورة في عالم المعلومات أو في مجال تقنية المعلومات، ويطء التطوير في المواد التي تدرس في كليات الجامعة وضيق نطاقه، حيث أن هناك تشابه بين ما يدرس في السبعينات والآن رغم التطورات العلمية المتزايدة في كافة العلوم .

وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها خلق البيئة السليمة لهم بحيث يتفرغون بشكل أكبر لأعباء التدريس والأبحاث والإشراف على الرسائل الجامعية داخل الكليات، وتعميم نظام الفصول الدراسية في كل كليات الجامعة، وتطوير المناهج من حيث المحتويات.

الدراسة الثانية: دراسة أبو فاره (٢٠٠٤) بعنوان "دراسة تحليلية لواقع ضمان جودة التعليم في جامعة القدس"

هدفت الدراسة الى إبراز الحاجة الكبيرة إلى معرفة وتطبيق مفاهيم ضمان جودة التعليم في الجامعة، رصد جوانب القوة وجوانب الضعف في نظام التعليم في جامعة القدس من منظور مدخل ضمان الجودة، وتقديم المقترحات التي تعزز نقاط القوة وتتغلب على نقاط الضعف باستخدام المدخل ذاته، استخدم الباحث في تحليل بيانات هذه الدراسة مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تلائم طبيعة متغيرات الدراسة، وأهمها الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة على الرغم من أن الإدارة العليا للجامعة تعتنق فلسفة تؤكد على تقديم الخدمات التعليمية الأفضل، وتتبنى رسالة مؤسسية تركز على ضرورة ضمان جودة التعليم الجامعي، غير أن الإدارة العليا للجامعة لا تزال تهمل بعض القضايا التي تتعلق بضمان الجودة وينبغي أن تراعيها، ومنها:

أ- تقويم أداء الإداريين بمختلف مستوياتهم من منظور المرؤوسين ذوي العلاقة.

ب- تقويم أداء الإداريين بمختلف مستوياتهم من منظور الطلبة.

وقدّم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها ينبغي التركيز على تحقيق ضمان جودة المدخلات، إذ أن المدخلات هي من الأسس التي تحقق ضمان جودة العمليات وجودة المخرجات، إن التركيز على ضمان جودة المدخلات غير كاف، وينبغي التركيز على ضمان جودة عمليات التعليم الجامعي استكمالاً لضمان جودة النظام التعليمي.

الدراسة الثالثة: دراسة الميمي وآخرون (٢٠٠٤) بعنوان " الجودة في الجامعات الفلسطينية : الإجراءات والممارسات "

هدفت الدراسة إلى قياس جودة إجراءات وممارسات الجامعات الفلسطينية في الجوانب المتعلقة ببرامج الدراسات العليا وتقويم الطلبة وقبولهم، ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الجامعات الفلسطينية حسب وجهة نظر العاملين سواء كانوا إداريين أو أكاديميين موافقين أن جامعاتهم تتبنى إلى حد كبير الممارسات والإجراءات المختلفة الخاصة بالجودة في مجال الدراسات العليا، كما أن النتائج تشير إلى نقص نسبي بمستوى تبني بعض الممارسات والإجراءات من وجهة أفراد العينة مثل الإجراءات الخاصة بجميع برامج الدراسات العليا المقررة في الجامعة التي تلبي الاحتياجات على المستوى الوطني، وقدّم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها ضرورة وضع ونشر إجراءات خاصة لآلية اختيار لجان التقييم، ضرورة وضع ونشر إجراءات خاصة بالتعامل مع ملاحظات ومراجعات الطلبة بعد عملية تقييمهم الأكاديمي، ضرورة مراجعة البيانات أعداد الامتحانات ومتابعتها وتصحيحها ونشرها.

الدراسة الرابعة: دراسة جفات (٢٠٠٦) بعنوان " جودة التعليم في الجامعات العربية بين الواقع والطموح "

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمستوى الجودة في التعليم العالي في الجامعات العربية، كذلك تحديد السبل الكفيلة برفع مستوى الجودة في التعليم العالي وفقاً لمعايير جودة التعليم العالمية، اعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الجودة في الجامعات العراقية ومثيلاتها

العربية دون مستوى الطموح، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها العمل على نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية وعلى مختلف المستويات لتحسين العمل التعليمي التربوي بوصفه مسؤولية الجميع واستحداث قسم لضبط الجودة في الجامعات والاخذ ببرنامج الجودة والعمل به.

الدراسة الخامسة: دراسة الأغا (٢٠٠٦) بعنوان "مدى توافق مخرجات كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية مع سوق العمل المحلي"

تتمحور أهداف البحث في الخلوصل إلى رؤية عملية واقعية مستندة إلى حقائق وأرقام عن واقع سوق العمل المحلي وواقع مخرجات التعليم العالي ومدى التوافق بينهما، إلى جانب تلمس نقاط الضعف والثغرات في مخرجات كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والتعرف على مدى ارتباط هذه المخرجات باحتياجات السوق العملي المحلي للوصول إلى أفضل الحلول، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم توافق مخرجات التعليم العالي وخصوصاً مخرجات كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية مع احتياجات ومتطلبات السوق المحلي من المهارات والتخصصات المطلوبة، وإن مشكلة عدم التوافق ترجع بشكل أساسي إلى غياب سلطة وطنية مركزية تأخذ على عاتقها توجيه وتخطيط مخرجات التعليم العالي بما يتوافق مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي أو وفق سياسات تشغيل وطنية، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها استخدام الأدوات السياسية والإدارية في التخطيط والتنظيم والرقابة من قبل المركزية للحد من مشكلة عدم التوافق، وضرورة التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي فيما يتعلق بطرح تخصصات جديدة لكي تتوافق مخرجات هذه التخصصات مع سوق العمل المحلي.

الدراسة السادسة: دراسة العتيبي (٢٠٠٧) بعنوان "تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي"

هدفت الدراسة الى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة او التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية واحتياجات سوق العمل، وفي نفس الاطار هدفت الى التعرف على متطلبات قطاع

الاعمال من مؤسسات التعليم العالي، ولقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ان توجهات القطاع الخاص نحو خريجي مؤسسات التعليم العالي بالمملكة بالتركيز على مدى موازنة هذه المخرجات مع متطلبات سوق العمل، كما نوهت هذه الدراسات إلى ضرورة توفير التخصصات التي يحتاج لها السوق مثل التخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب، وبمقابلة نتائج الدراسات السابقة بالمؤشرات الإحصائية للتعليم العالي بالمملكة تبين أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية. وتؤكد هذه النتائج من خلال الزيارات الميدانية لعدد من المشروعات الخاصة ومقابلة مديرو التوظيف بهذه المشروعات، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها ضرورة توفير الحوافز للتخصصات التي تقابل احتياجات سوق العمل، وضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة، وضرورة إعادة النظر ومشاركة القطاع الخاص في تحديد المناهج الحالية في الجامعات.

الدراسة السابعة: دراسة الظalmي وآخرون (٢٠٠٨) بعنوان " قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط "

هدفت الدراسة الى قياس جودة مخرجات التعليم العالي وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، التعرف على وجهة نظر الجامعة والمجتمع ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعليم العالي، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج العينة، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ان مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثمارا تاما رغم ان تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها ضرورة تركيز المؤسسات التعليمية على موازنة مخرجاتها مع احتياجات ومتطلبات مؤسسات سوق العمل لسد تلك الاحتياجات من جهة، ولضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم، وضرورة منح الجامعات قدرا كبيرا من الاستقلالية وعدم التدخل في قراراتها العلمية لأجل تحقيق الجودة في كافة مخرجاتها ولاسيما المستوى النوعي لجودة الخريجين باعتبارهم من أهم مخرجات التعليم العالي.

الدراسة الثامنة: دراسة العلفي (٢٠٠٩) بعنوان "مخرجات التعليم الجامعي وعلاقته بسوق العمل"

هدفت هذه الدراسة الى بحث ودراسة واقع وطبيعة التعليم الجامعي من ناحية وواقع وطبيعة سوق العمل من ناحية ثانية وعلاقة مخرجات الجامعة بتلبية احتياجات سوق العمل من جهة، واتساع البطالة بين الخريجين من جهة ثانية، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم إتباع معايير التخطيط لنظام التعليم الجامعي وسياسة القبول على ضوء الاحتياجات التي يفرضها سوق العمل وترك ذلك لتقدير صناع القرار، ضعف البنية التحتية من معامل وتجهيزات ومكتبات وقاعات وقلة الموارد المتاحة للجامعات وأسلوب الإدارة البيروقراطية في المؤسسات ذات العلاقة بالتعليم الجامعي الذي يقيد كثرأ. وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها إن التعليم الجامعي سلاح رئيسي من أجل التنمية البشرية وخلق مجتمع المعرفة وهو الإدارة الرئيسية في صنع الإنسان اليمني الحديث، كما أن مشكلات التعليم وتدني المستوى بصورة عامة يعود إلى عوامل عديدة، وهذا ما يؤدي إلى مخرجات ضعيفة غير كفئة وغير مؤهلة.

الدراسة التاسعة: دراسة الغزاوي (٢٠١٠) بعنوان "جودة التعليم في الجامعات العربية الخاصة"

هدفت هذه الدراسة الى القاء وتسلط الضوء على واقع التعليم العالي ثم ومن خلاله دور الجامعات العربية وما تواجه من مشاكل والتي من ابرزها ضعف الانفاق على البحث والتطوير ومشاكل الاعتماد الاكاديمي نتيجة لانخفاض جودة التعليم والاهتمام بالجانب الكمي على حساب النوع اضافة لافتقار الجامعات الخاصة الى سياسة واضحة وبرامج اكايدمية رصينة تمكنها من تلبية حاجات سوق العمل، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة إن إغراق الجامعات بالموارد المالية لا يكفي لحل مشكلاتها، إذ أن زيادة التمويل في غياب الاستراتيجيات لا يضمن تكوين الرأسمعرفية بالنوعية العالية وتشير التطورات التي شهدها العالم أن التطورات التكنولوجية مكنت بعض الأطفال من القراءة بسن الثالثة لذلك فمن المتوقع أن تتأثر كل مراحل التعليم ومنها الجامعات، التي ستضطر لوضع استراتيجياتها بالاستفادة من

معطيات ونتائج الثورة التقنية والمعلوماتية، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها وضع التشريعات الضرورية لعملية الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات الجامعية، والتي تتناسب مع النظام التعليمي وتهيئة المناخ لتقبل ثقافة الاعتماد وضمان جودة المؤسسات أو البرامج، وضرورة توافر أشخاص مدربين، ولديهم الدافع لذلك خاصة أعضاء هيئة التدريس.

الدراسة العاشرة: دراسة صبري (٢٠١٠) بعنوان "جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي: تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن"

هدفت هذه الدراسة الى تحليل تجربة الجامعات الخاصة الأردنية وتشخيص وتحليل واقع معايير اعتماد ومتطلبات الجودة فيها ومقارنتها بتجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال. كما تهدف إلى الإشارة إلى بعض التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي الخاص بهدف دعوة الجهات الأردنية الرسمية والإدارات الجامعية المسؤولة للعمل على صياغة توجهات وأسس محددة لمعايير الاعتماد وموائمة المواصفات العالمية المعتمدة في التميز والجودة في التعليم العالي للبيئة المحلية واعتبار التفاعل بين العناصر المتداخلة في منظومة المؤسسة الأكاديمية ككل متكامل من أجل خلق الثقافة المطلوبة لتحقيق التميز الأكاديمي، تتبنى الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ان قطاع التعليم الجامعي الخاص في الأردن شهد نمواً سريعاً وأصبح قادراً على المنافسة في المستويين العربي والدولي واستقطاب المزيد من الطلاب العرب والأجانب، وقدم الباحث عدد من التوصيات يرى ضرورة الأخذ بها ومنها ضرورة الاستمرار في ضبط جودة التعليم و نوعيته و الارتقاء بمستواه، ليتواءم مع احتياجات السوق المحلية والإقليمية والعالمية، وتحديث الخطط الدراسية و تطبيق معايير الاعتماد على الجامعات الحكومية والخاصة ودعم هيئة الاعتماد في إنشاء بنك للامتحانات واختبارات الكفاءة.

2.3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

وقد تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً في العينة التي تم اختيارها لدراستنا فكانت من بعض مؤسسات سوق العمل المحلي واستهدفت الطلاب الخريجين من الجامعة وفي الدراسات الأخرى كانت العينة أيضاً طلاب من الجامعات التي كان البحث يدور حولها، وبعض مؤسسات سوق العمل المحلي.

وقد اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة هو ان دراستنا هدفت الى وصف وتحليل وتشخيص مدى التوافق بين مخرجات التعليم في جامعة بوليتكنك فلسطين واحتياجات مؤسسات العمل المحلي، والتعرف على العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين جودة مخرجات جامعة بوليتكنك فلسطين ومتطلبات واحتياجات مؤسسات سوق العمل المحلي .

اما الدراسات السابقة فهدفت الى قياس والتعرف على جودة التعليم الجامعي ومدى ملائمتها مع سوق العمل، ودراسة واقع وطبيعة التعليم الجامعي في الجامعات العربية .

وكانت من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة ودراستنا هي عدم ملائمة مخرجات النظام الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلي .

الفصل الثالث

الطريقة و الاجراءات

١.٣ منهج الدراسة

٢.٣ أدوات جمع البيانات والمعلومات

٣.٣ مجتمع الدراسة

٤.٣ عينة الدراسة

٥.٣ أداة الدراسة

٦.٣ صدق الأداة

٧.٣ ثبات الأداة

٨.٣ اجراءات الدراسة

٩.٣ المعالجة الاحصائية

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

١.٣ مقدمة

تتأول فريق البحث في هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تنفيذ هذه الدراسة، وقد شمل ذلك وصفاً لمنهج الدراسة، الطريقة التي اتبعت لتطبيقها، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج.

٢.٣ منهج الدراسة

اعتمد فريق البحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب في الأبحاث والدراسات التي تهدف لوصف الظاهرة كما هي في الواقع، وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة باستخدام استبانة أعدت لهذا الغرض.

٣.٣ أدوات جمع البيانات والمعلومات

لكي تحقق الدراسة أهدافها اعتمد فريق البحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات: المصادر الثانوية: اعتمد فريق البحث في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات ذات العلاقة، إضافة إلى الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ فريق البحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية، حيث صممت استبانة خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيع (٣١) استبانة واسترجاعها، بحيث كانت نسبة الاسترداد (١٠٠%).

تكونت إستبانة الدراسة من الأقسام التالية:

القسم الأول: يتكون من البيانات العامة للمسؤول والمؤسسة وتضم كلا من الجنس والعمر والوظيفة وسنوات الخبرة في المؤسسة والقطاع الذي تعمل فيه المؤسسة وعدد العاملين في المؤسسة من خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين.

القسم الثاني: يتكون من (٣٦) فقرة تتعلق بمدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي.

القسم الثالث: يتكون من (١٢) فقرة تتعلق بالعوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي.

٤.٣ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات المشغلة لخريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين والعاملة في مدينة الخليل من مختلف القطاعات الاقتصادية من القطاعين العام والخاص.

٥.٣ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣١) مؤسسة عاملة في مدينة الخليل تم تحديدها واختيارها بطريقة العينة القصدية. والجدول التالي رقم (٣-١) يبين أسماء تلك المؤسسات التي تم اختيارها والتي يعمل لديها خريجين من تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

جدول رقم (٣-١)

أسماء المؤسسات التي تم اختيارها لإجراء الدراسة عليها

الرقم	اسم المؤسسة	الرقم	اسم المؤسسة
١	شركة جوال	١٧	شركة الجندي
٢	شركة الوطنية	١٨	شركة الجبريني
٣	شركة الإتصالات	١٩	شركة رويال
٤	بنك القدس	٢٠	وزارة التعليم العالي
٥	بنك الأردن	٢١	مديرية التربية والتعليم
٦	بنك فلسطين	٢٢	رابطة الجامعيين
٧	بنك القاهرة-عمان	٢٣	جامعة الخليل
٨	بنك فلسطين المحدود	٢٤	جامعة القدس المفتوحة
٩	بنك الإستثمار الفلسطيني	٢٥	جامعة بوليتكنيك فلسطين
١٠	بنك الإسكان للتجارة والتمويل	٢٦	بلدية الخليل
١١	البنك العربي	٢٧	غرفة التجارة والصناعة
١٢	البنك الأهلي الأردني	٢٨	الوكالة للغوث
١٣	البنك الإسلامي العربي	٢٩	المستشفى الأهلي
١٤	البنك الإسلامي الفلسطيني	٣٠	مستشفى الميزان
١٥	مؤسسة فائق للإقراض	٣١	مستشفى الخليل الحكومي
١٦	شركة التكافل للتأمين		

وفيما يلي وصفاً مفصلاً لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات العامة للمسؤول والمؤسسة والتي تضم كلا من الجنس والعمر والوظيفة وسنوات الخبرة في المؤسسة والقطاع الذي تعمل فيه المؤسسة وعدد العاملين في المؤسسة من خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين.

١- الجنس

يوضح الجدول التالي رقم (3-2) توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الجنس.

جدول رقم (٢-٣)
توزيع المبحوثين تبعا لمتغير الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية
١	ذكور	24	77.4%
٢	إناث	7	22.6%
	المجموع	31	100.0%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتبين من الجدول رقم (٢-٣) أن ما نسبته (٧٧.٤%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، و(٢٢.٦%) من الإناث، وهذا يشير إلى أن الأفراد المسؤولين الذين قاموا بتعبئة الاستبانة من فئة الذكور أعلى من فئة الإناث.

٢. العمر

يوضح الجدول رقم (3-3) توزيع المبحوثين وفقا لمتغير العمر.

جدول رقم (٣-٣)
توزيع المبحوثين تبعا لمتغير العمر

م	العمر	العدد	النسبة المئوية
١	اقل من ٢٥ عاماً	7	22.6%
٢	٢٥ إلى اقل من ٣٥ عاماً	8	25.8%
٣	٣٥ إلى اقل من ٤٥ عاماً	15	48.4%
٤	٤٥ عاماً فما فوق	1	3.2%
	المجموع	31	100.0%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٣٥ إلى اقل من ٤٥) عاماً قد بلغت (٤٨.٤%) بواقع (١٥) مفردة من عينة الدراسة، في حين جاءت نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥ إلى اقل من ٣٥) عاماً قد بلغت (٢٥.٨%) بواقع (٨) مفردات من عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة المبحوثين الذين كانت أعمارهم (اقل من ٢٥) عاماً (٢٢.٦%) بواقع (٧) مفردات من

عينة الدراسة. اما المبحوثين الذين كانت أعمارهم (٤٥ عاماً فما فوق) فقد بلغت نسبتهم (٣.٢%) بواقع (مفردة واحدة) من عينة الدراسة.

٣. الوظيفة

يوضح الجدول رقم (٣-٤) توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الوظيفة.

جدول رقم (٣-٤)

توزيع المبحوثين تبعاً للوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
١ مدير	١١	35.5%
٣ مساعد مدير / نائب مدير	٨	25.8%
٤ مشرف	٣	9.6%
٥ شؤون موظفين	٩	29.0%
المجموع	31	100.0%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المبحوثين الذين طبيعة وظيفتهم (مدير) احتلوا الترتيب الأول حيث بلغت نسبتهم (٣٥.٥%) بواقع (١١) مفردة من عينة الدراسة، وجاء المبحوثين الذين طبيعة وظيفتهم (مساعد مدير، نائب مدير) في الترتيب الثاني حيث بلغت نسبتهم (٢٥.٨%) بواقع (٨) مفردات من عينة الدراسة. في حين جاءت نسبة المبحوثين الذين طبيعة وظيفتهم (شؤون موظفين) في الترتيب الثالث حيث بلغت نسبتهم (٢٩.٠%) بواقع (٩) مفردات من عينة الدراسة، وبلغت نسبة الذين طبيعة وظيفتهم (مشرف) (٩.٦%) بواقع (٣) مفردات من عينة الدراسة.

٤. سنوات الخبرة

يوضح الجدول رقم (٣-٥) توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (٣-٥)

توزيع المبحوثين تبعاً لسنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
١	أقل من ٥ سنوات	7	22.6%
٢	٥ إلى أقل من ١٥ سنة	11	35.5%
٣	١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة	11	35.5%
٤	٢٥ سنة فما فوق	2	6.5%
	المجموع	31	100.0%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتضح من الجدول السابق إن نسبة المبحوثين الذين سنوات خبرتهم (٥ إلى أقل من ١٥ سنة) و(١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة) احتلوا الترتيب الأول حيث بلغت نسبتهم (٣٥.٥%) بواقع (١١) مفردة من عينة الدراسة لكل منها، في حين جاءت نسبة المبحوثين الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) في الترتيب الثاني حيث بلغت نسبتهم (٢٢.٦%) بواقع (٧) مفردات من عينة الدراسة. وجاء المبحوثين الذين سنوات خبرتهم (٢٥ سنة فما فوق) في الترتيب الثالث حيث بلغت نسبتهم (٦.٥%) بواقع (مفردتان) من عينة الدراسة.

٥. القطاع الذي تعمل به المؤسسة

جدول رقم (٣-٦)

توزيع المبحوثين تبعاً للقطاع الذي تعمل به المؤسسة

م	القطاع	العدد	النسبة المئوية
١	تجارة	4	12.9%
٢	صناعة	2	6.5%
٤	خدمات (صحة، تعليم، اتصالات، سياحة....)	25	80.6%
	المجموع	31	100.0%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المبحوثين الذين قطاع مؤسساتهم خدمات (صحة، تعليم، اتصالات، سياحة....) احتلوا الترتيب الأول حيث بلغت نسبتهم (٨٠.٦%) بواقع (٢٥) مفردة من عينة الدراسة، في حين جاءت نسبة المبحوثين الذين قطاع مؤسساتهم (تجارة) في الترتيب الثاني حيث بلغت نسبتهم

(١٢.٩%) بواقع (٤) مفردات من عينة الدراسة، وجاء المبحوثون الذين قطاع مؤسساتهم (صناعة) في الترتيب الثالث حيث بلغت نسبتهم (٦.٥%) بواقع (مفردتان) من عينة الدراسة.

٦. عدد العاملين في المؤسسة من خريجي ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين:

جدول رقم (٣-٧)

توزيع المبحوثين تبعا لعدد العاملين في المؤسسة

م	عدد العاملين في المؤسسة من خريجي ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين	عدد المؤسسات	عدد العاملين	عدد الذكور	عدد الاناث
١	١	٦	٦	٥	١
٢	٢	٤	٨	٥	٣
٣	٣	٨	٢٤	١٥	٩
٤	٤	١	٤	١	٣
٥	٥	٥	٢٥	١٦	٩
٦	٧	١	٧	٢	٥
٧	٨	١	٨	٦	٢
٨	١٠	٣	٣٠	٢١	٩
٩	١١	١	١١	٧	٤
١٠	٢٠	١	٢٠	١٢	٨
	المجموع	٣١	١٤٣	٩٠	٥٣

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، ٢٠١٣م

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين تبعا لعدد العاملين في المؤسسة من خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين يشير الى ان العاملين من الذكور في المؤسسات المستهدفة في الدراسة يشكلون نسبة اكبر من نسبة العاملات من الإناث، حيث بلغ عدد العاملين في المؤسسات المبحوثة من الذكور (٩٠) بينما بلغ عدد الإناث (٥٣) .

٦.٣ صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول رقم (٨-٣) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل مع الدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم (٨-٣)

نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات كفاءة الخريجين وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية	الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية
١.	0.451*	٠.٠١١	١٩	0.630**	٠.٠٠٠
٢.	0.574**	٠.٠٠١	٢٠	0.640**	٠.٠٠٠
٣.	0.610**	٠.٠٠٠	٢١	0.615**	٠.٠٠٠
٤.	0.406*	٠.٠٢٤	٢٢	0.551**	٠.٠٠١
٥.	0.496**	٠.٠٠٥	٢٣	0.723**	٠.٠٠٠
٦.	0.345	٠.٠٥٧	٢٤	0.686**	٠.٠٠٠
٧.	0.533**	٠.٠٠٢	٢٥	0.407*	٠.٠٢٣
٨.	0.513**	٠.٠٠٣	٢٦	0.543**	٠.٠٠٢
٩.	0.774**	٠.٠٠٠	٢٧	0.474**	٠.٠٠٧
١٠.	0.610**	٠.٠٠٠	٢٨	0.419*	٠.٠١٩
١١.	0.802**	٠.٠٠٠	٢٩	0.530**	٠.٠٠٢
١٢.	0.580**	٠.٠٠١	٣٠.	0.437*	٠.٠١٤
١٣.	0.619**	٠.٠٠٠	٣١	0.696**	٠.٠٠٠
١٤.	0.472**	٠.٠٠٧	٣٢	0.615**	٠.٠٠٠
١٥.	0.420*	٠.٠١٩	٣٣.	0.532**	٠.٠٠٢
١٦.	0.267	٠.١٤٦	٣٤.	0.565**	٠.٠٠١
17	0.560**	٠.٠٠١	٣٥.	0.641**	٠.٠٠٠
١٨	0.611**	٠.٠٠٠	٣٦.	0.475**	٠.٠٠٧

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن غالبية قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه. والجدول رقم (٣-٩) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين مع الدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم (٣-٩)

نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين مع الدرجة الكلية للبعد

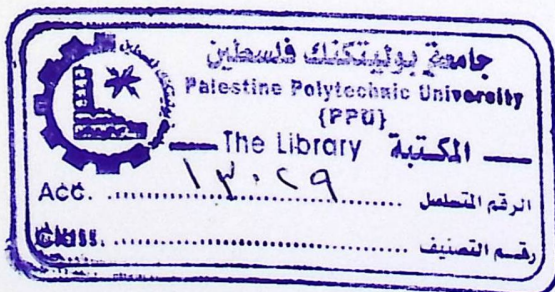
الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية	الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية
١.	0.574**	٠.٠٠١	٧.	0.715**	٠.٠٠٠
٢.	0.733**	٠.٠٠٠	٨.	0.661**	٠.٠٠٠
٣.	0.810**	٠.٠٠٠	٩.	0.772**	٠.٠٠٠
٤.	0.762*	٠.٠٠١	١٠.	0.796**	٠.٠٠٠
٥.	0.694**	٠.٠٠٠	١١.	0.689**	٠.٠٠٠
٦.	0.551	٠.٠٠١	١٢.	0.767**	٠.٠٠٠

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن غالبية قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه.

٧.٣ ثبات أداة الدراسة

تم احتساب ثبات الأداة عن طريق قياس ثبات التجانس الداخلي (Consistency): وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والجدول رقم (٣-١٠) يبين نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة

كرونباخ ألفا على محاور الإستبانة:



جدول رقم (٣-١٠)

نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

الرقم	البعد	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
١	كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	٠.9342	٣٦
٢	العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة العاملين	0.9107	12
	الدرجة الكلية	0.9270	48

يتضح من الجدول رقم (٣-١٠) أن قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور الأداة تراوحت بين

(٠.٩١ - ٠.٩٣) على أبعاد الأداة المختلفة، بينما بلغت قيمة الثبات (٠.٩٢) على الدرجة الكلية وهذا

يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.

٨.٣ خطوات تطبيق الدراسة

١. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قام فريق البحث بتوزيع (٣١) استبانة على مؤسسات عاملة في

مدينة الخليل.

٢. قام فريق البحث بجمع الاستبانات المعبئة من قبل المؤسسات وعددها (٣١) استبانة.

٣. قام فريق البحث بتسليم الاستبانات إلى المحلل الإحصائي والذي قام بدوره بإدخالها إلى جهاز

الحاسوب وتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

٩.٣ المعالجة الإحصائية

بعد جمع استبانات الدراسة، قامت فريقين البحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب لعمل المعالجة

الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، وقد تم تصميم الاستبانة على أساس

مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي الأبعاد، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان

للفقرات كما هو موضح في الجدول رقم (٣-١١)

جدول رقم (٣-١١)
الإجابات اللفظية ومقدراها بالدرجات

الإجابة	الرقم " الدرجة "
كبيرة جداً	٥
كبيرة	٤
متوسطة	٣
قليلة	٢
قليلة جداً	١

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

١٠.٣ مفاتيح التصحيح

حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يستخدم في الاستبانات وبخاصة في مجال الإحصاء. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو عدم الموافقة على بنود المقياس، وتتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المبحوث على ميزان أو متصل رتبتي متدرج يشتمل على خمس نقاط. ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى (١-٥ = ٤)، ثم تم تقسيمه على (٥) للحصول على طول الخلية الصحيح (٤/٥ = ٠.٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول رقم (٣-١٢):-

جدول رقم (٣-١٢)
مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
قليلة جداً	1.79 - ١.٠٠
قليلة	2.59 - 1.80
متوسطة	3.39 - 2.60
كبيرة	4.19 - 3.40
كبيرة جداً	5.00 - 4.20

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يضمن هذا الفصل النتائج التي تم التوصل لها من خلال الدراسة مع تحليل وتفسير لتلك النتائج.

عرض ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟

لإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب درجة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٤-١). يتضح من خلال الجدول بأن أفراد عينة الدراسة يرون إجمالاً بأن ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل تأتي بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ملائمة الكفاءة (3.8575).

جدول رقم (٤-١)

درجة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم التسلسلي	الفقرات	الرقم الترتيبي
كبيرة جداً	0.5755	4.2581	29	الصدق والنزاهة الشخصية	1
كبيرة	0.6704	4.1290	21	القدرة على استخدام الحاسوب والانترنت	2
كبيرة	0.6187	4.1290	30	الإخلاص والولاء للشركة/المؤسسة	3
كبيرة	0.6509	4.0968	28	الالتزام بقوانين العمل والأنظمة المعمول بها في المؤسسة	4
كبيرة	0.6800	4.0645	27	الحضور يومياً في الوقت المحدد	5
كبيرة	0.5736	4.0645	36	الانفتاح والرغبة في التطور والتعلم	6
كبيرة	0.8360	4.0323	18	القدرة على العمل ضمن فريق	7
كبيرة	0.8563	4.0000	32	الاستفادة من خبرات الموظفين القدامى	8
كبيرة	0.4819	3.9677	1	القدرة على الحديث، الإلقاء، والعرض	9
كبيرة	0.5467	3.9677	2	القدرة على التواصل والحوار والنقاش	10

11	القدرة على التعامل مع الزملاء	5	3.9677	0.6575	كبيرة
12	القدرة على تنظيم العمل	22	3.9677	0.6046	كبيرة
13	الثقة بالنفس والقدرات	35	3.9677	0.6046	كبيرة
14	القدرة على التأقلم مع بيئة العمل	4	3.9355	0.6800	كبيرة
15	القدرة على توصيل المعلومة بالشكل الصحيح	25	3.9355	0.5736	كبيرة
16	القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم	16	3.9032	0.6509	كبيرة
17	القدرة على اكتساب المهارات الجديدة	9	3.8710	0.6704	كبيرة
18	القدرة على العمل بشكل منفرد مع قدر قليل من الإشراف	17	3.8710	0.8462	كبيرة
19	القدرة على المبادرة الفردية	20	3.8710	0.9914	كبيرة
20	القدرة على جمع وتنظيم المعلومات وإدارتها	24	3.8710	0.7184	كبيرة
21	تقبل انتقادات الآخرين بصدق رحب	31	3.8387	0.7347	كبيرة
22	القدرة على تحمل ضغط العمل والقيام بأعمال اضافية	19	3.8065	0.7924	كبيرة
23	القدرة على ادارة الوقت	23	3.8065	0.6542	كبيرة
24	التمكن من المعارف الثقافية المرتبطة بمادة تخصصه	33	3.8065	0.8725	كبيرة
25	القدرة على تقديم الحلول المبتكرة للمشاكل التي يواجهها	15	3.7742	0.8046	كبيرة
26	القدرة على كتابة التقارير التي يطلبها الرؤساء في العمل	3	3.7097	0.6426	كبيرة
27	القدرة على التعامل مع الزبائن أو المراجعين	6	3.7097	0.6426	كبيرة
28	القدرة على المساهمة والتطوير داخل المؤسسة	26	3.7097	0.7391	كبيرة
29	المعرفة والالامام باللغة الانجليزية (كتابة ومحادثة)	34	3.6774	0.7478	كبيرة
30	القدرة على الانتقاد البناء للأفكار	13	3.6452	0.9146	كبيرة
31	القدرة على تحليل المشاكل	14	3.6452	0.7094	كبيرة
32	القدرة على تحقيق الأهداف بأقل وقت وأقل تكلفة	8	3.6129	0.6152	كبيرة
33	القدرة على الابتكار والإبداع والتحليل	10	3.6129	0.8032	كبيرة
34	القدرة على تحليل الأفكار التي يتم طرحها	12	3.6129	0.7154	كبيرة
35	القدرة على إنجاز العمل بالوقت المناسب	7	3.5484	0.5680	كبيرة
36	القدرة على طرح الأفكار البديلة	11	3.4839	0.8513	كبيرة
	الدرجة الكلية		3.8575	0.3918	كبيرة

تثير المعطيات الواردة في الجدول السابق والمتعلقة بمدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (٣.٤٨٣٩ - ٤.٢٥٨١)، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "الصدق والنزاهة الشخصية" وذلك بمتوسط حسابي (٤.٢٥٨١) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.8575)، وبانحراف معياري (0.5755)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "القدرة على طرح الأفكار البديلة" بمتوسط حسابي (3.4839) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي (3.8575) وبانحراف معياري (0.8513).

وبشكل عام يتبين أن درجة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي هي كبيرة.

إن ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي بدرجة كبيرة يعد دليلاً واضحاً على أن الخريجين يتمتعون بالجودة العالية التي يحتاجها المشغلون للوظائف لديهم، ويرى فريق البحث أن هذه النتيجة تعود إلى اكتساب الخريجين للمهارات الضرورية المطلوبة والتي تلئم احتياجات المشغلين، وإن الخريج قد تجاوز مرحلة الحفظ والاسترجاع إلى مراحل الإبداع والتحليل والتفكير والقدرة على استخدام تلك المعارف في حل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع المتغيرات، هذا إضافة إلى أن الأنشطة اللامنهجية تطور لدى الخريج مهارة التعامل الآخرين من رؤساء ومرؤوسين وزملاء وتعوده على بيئة العمل القادم، وإن المسؤولين عن التخصص ينقلون الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع إلى داخل الكلية.

ويتضح من الجدول السابق أن فقرة "الصدق والنزاهة الشخصية" أعطيت درجة موافقة كبيرة جداً، وكذلك فقرات "الإخلاص والولاء للشركة/المؤسسة" و "الالتزام بقوانين العمل والأنظمة المعمول بها في المؤسسة" و "الحضور يومياً في الوقت المحدد" و "القدرة على العمل ضمن فريق" و "القدرة على التعامل مع الزملاء"، والفقرات الأخرى التي تمثل معايير سلوكية، قد جاء توفرها بدرجة كبيرة لدى الخريجين مما يدل على توفر المهارات والقدرات

الفردية لدى الخريجين إضافة الى الجانب الاكاديمي، وهو ما يعكس قوة الانسجام بين الخريجين واحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

وفيما يتعلق بمهارات التعامل مع الحاسوب والانترنت والتكنولوجيا المتقدمة فانها ايضا مرتفعة لدى الخريجين، وهذا يؤدي الى قبول الخريجين في سوق العمل عندما تتم المفاضلة بين خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين وخريجي الجامعات الاخرى، لأن امتلاك مثل هذه المهارات يعتبر مهما جدا بالنسبة للمشغلين نتيجة التطور التكنولوجي. ويعود امتلاك الخريجين لمهارات التعامل مع الحاسوب والانترنت والتكنولوجيا المتقدمة الى التركيز على تدريس الطلاب مساقات الحاسوب والتي تلعب دوراً مهماً في تعزيز المهارات المطلوبة للاستخدام الأمثل للحاسوب والانترنت، وهو ما يتماشى ويعكس مسمى التخصص وهو ادارة الاعمال المعاصرة.

السؤال الثاني: ما العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وترتيب الفقرات تنازلياً حسب درجة الموافقة على العوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٤-٢). ويتضح من خلال الجدول بأن الدرجة الكلية للعوامل المحددة لزيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل تأتي بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الموافقة على تلك العوامل (3.8710).

وتشير المعطيات الواردة في الجدول التالي والمتعلقة بالعوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت بين (٣.٥١٦١ - ٤.١٩٣٥)، فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تدريب خريج ادارة الأعمال قبل الإلتحاق بالعمل"، وذلك بمتوسط حسابي (٤.١٩٣٥) وهو أعلى من المتوسط الحسابي

الكلية والبالغ (3.8710)، وانحراف معياري (0.8334)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "مساهمة الموظفين العاملين في المؤسسات في تدريس بعض المساقات التطبيقية"، وذلك بمتوسط حسابي (3.5161) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلية (3.8710)، وانحراف معياري (0.7244).

جدول رقم (٤-٢)

العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال

الرقم الترتيبي	الفقرات	الرقم التسلسلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	تدريب خريج إدارة الأعمال قبل الالتحاق بالعمل	8	4.1935	0.8334	كبيرة
2	التركيز على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق في مجال التخصص	12	4.0645	0.7718	كبيرة
3	متابعة اوضاع الخريجين في سوق العمل من قبل الجامعة لتطوير البرنامج الاكاديمي بناء على التغذية الراجعة	9	4.0000	0.8563	كبيرة
4	مراجعة وتعديل وتطوير محتوى التخصص المطروح حالياً بشكل دوري ليتلاءم مع احتياجات المؤسسات	1	3.9032	0.8701	كبيرة
5	زيادة التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل المختلفة في تحديد الاحتياجات والمتطلبات لسوق العمل المحلي	4	3.9032	0.8701	كبيرة
6	زيادة علاقات التعاون بين مؤسسات العمل المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية لتحديد احتياجات سوق العمل	5	3.8387	0.8204	كبيرة
7	تنظيم الانشطة اللامنهجية لتحقيق نمو متكامل لشخصية الخريج	10	3.8387	0.8204	كبيرة
8	الاستفادة من مشاريع التخرج في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها المؤسسات	11	3.8387	0.9344	كبيرة
9	اجراء دراسات دورية لتحليل احتياجات ومتطلبات مؤسسات سوق العمل	3	3.8065	0.8725	كبيرة
10	مساهمة مؤسسات العمل المختلفة في طرح مساقات تدريبية او تطبيقية للطلبة قبل التخرج وذلك بالتنسيق مع الجامعة	7	3.8065	0.7924	كبيرة
11	مساهمة مؤسسات العمل المختلفة في صياغة او تعديل محتوى التخصص لزيادة ملائمته لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي	2	3.7419	0.8932	كبيرة
12	مساهمة الموظفين العاملين في المؤسسات في تدريس بعض المساقات التطبيقية	6	3.5161	0.7244	كبيرة
	الدرجة الكلية		3.8710	0.5966	كبيرة

ويشكل عام يتبين أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي هي كبيرة. وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون بأن العوامل المذكورة لها تأثير كبير في زيادة ملائمة الخريجين لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي.

يتضح من خلال الجدول (٢-٤) أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أن العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة هي بدرجة كبيرة في الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي أعلى من المتوسط الحسابي الكلي وهذه العوامل تمثل الفقرات (٨، ١٢، ٩، ١، ٤) وهي { تدريب خريج إدارة الأعمال قبل الالتحاق بالعمل، التركيز على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق في مجال التخصص، متابعة أوضاع الخريجين في سوق العمل من قبل الجامعة لتطوير البرنامج الأكاديمي بناءً على التغذية الراجعة، مراجعة وتعديل وتطوير محتوى التخصص المطروح حالياً بشكل دوري ليتلاءم مع احتياجات المؤسسات، زيادة التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل المختلفة في تحديد الاحتياجات والمتطلبات لسوق العمل المحلي} بمتوسط حسابي (4.1935، 4.0645، 4.0000، 3.9032، 3.9032) على التوالي، ويعتقد فريق البحث أن هذه النتيجة تعود إلى أن تدريب خريج إدارة الأعمال قبل الالتحاق بالعمل قد أعطي درجة كبيرة وذلك بسبب اهتمام المشغلين بأن يكون الخريجين على وعي وإطلاع بطبيعة عمل المؤسسات في سوق العمل المحلي، ويرى فريق البحث بأن جامعة بوليتكنك فلسطين تركز على هذا العامل وتلبيه وذلك بإدراج التدريب الميداني كأحد متطلبات التخرج الإلزامية، من أجل تعريف الطلبة على طبيعة العمل في السوق. وهذا بدوره كان واضحاً في تقييم أفراد عينة الدراسة لكفاءة خريجين تخصص إدارة الأعمال المعاصرة بأنها بدرجة كبيرة كما اتضح من الجدول رقم (٤-١).

وفيما يتعلق بعامل "التركيز على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق في مجال التخصص" فقد حظي بموافقة أفراد عينة الدراسة بدراسة كبيرة، وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة يهتمون بتعليم لا يركز فقط على الجانب النظري في تدريس المساقات بل يراعي الممارسة والتطبيق في مجال إدارة الأعمال. كما حظي أيضاً

العامل المتعلق بـ "متابعة أوضاع الخريجين في سوق العمل من قبل الجامعة لتطوير البرنامج الأكاديمي بناءً على التغذية الراجعة" بدرجة كبيرة من الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك إلى أن المشغلين يرون بأن الجامعة لا تنتهي دورها عند تخرج الطالب من الجامعة فقط بل يعتبر متابعة أوضاع الخريجين في سوق العمل ضرورياً جداً من أجل تطوير البرنامج الأكاديمي بناءً على التغذية الراجعة، أما العامل المتعلق بـ "مراجعة وتعديل وتطوير محتوى التخصص المطروح حالياً بشكل دوري ليتلاءم مع احتياجات المؤسسات" فيرى المشغلون أنه مهم بدرجة كبيرة، وقد يعود ذلك إلى أنهم يعتقدون أن محتوى تخصص إدارة الأعمال المعاصرة بحاجة إلى مراجعة وتعديل بشكل دوري بسبب التغيرات المستمرة في احتياجات المؤسسات لمهارات معينة لم تكن مطروحة في التخصص. وبالنسبة لعامل "زيادة التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل المختلفة في تحديد الاحتياجات والمتطلبات لسوق العمل المحلي" فقد تعود درجة الموافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة إلى اهتمام المسؤولين في المؤسسات بإنشاء علاقات تعاونية بين مؤسساتهم وبين الجامعة لتحديد احتياجات سوق العمل لتبقى الجامعة على تواصل معها.

ويوضح من النتائج أن فقرة "مساهمة الموظفين العاملين في المؤسسات في تدريس بعض المساقات التطبيقية" قد حصلت على أقل درجة موافقة، ويمكن أن يعزى ذلك لصعوبة قيام العاملين في المؤسسات بتدريس بعض المساقات التطبيقية في الجامعة.

السؤال الثالث: هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، والعمر، والوظيفة، وسنوات الخبرة)؟

* الجنس:

هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة

في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير الجنس؟

للتحقق من صحة هذا السؤال استخدم فريق البحث اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (٣-٤).

جدول رقم (٣-٤)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	ذكور	24	3.8229	0.4045	-0.908	29	0.371
	إناث	7	3.9762	0.3449			
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	ذكور	24	3.8958	0.6371	0.424	29	0.675
	إناث	7	3.7857	0.4611			

يتبين من الجدول رقم (٣-٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لكفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل للذكور (٣.٨٢)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث (٣.٩٧)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٩٠٨) عند مستوى الدلالة (٠.٣٧١)، كما وبلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين للذكور (٣.٨٩)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث (٣.٧٨)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٤٢٤) عند مستوى الدلالة (٠.٦٧٥).

وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) من الذكور والإناث تجاه العاملين لدى مؤسساتهم من خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة، ويعود ذلك إلى أن نفس المهارات يجب توفرها في الخريجين حتى يلائموا احتياجات ومتطلبات المؤسسات المختلفة في سوق العمل المحلي، وتوفر تلك المهارات يقيمه الجميع في المؤسسات سواء الذكور أو الإناث بنفس الدرجة، أي هل هي موجودة أم لا وإذا كانت موجودة فبأي درجة. وعليه يرى المسؤولون من الذكور والإناث في المؤسسات التي تم

دراستها ملائمة كفاءة الخريجين مع متطلباتهم، وامتلاك الخريجين للمهارات اللازمة لاحتياجات مؤسساتهم، كما انهم أيضاً يؤيدون العوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي ادارة الاعمال المعاصرة.

* العمر

هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير العمر؟

للتحقق من صحة السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير العمر، وذلك كما هو واضح في جدول رقم (٤-٤).

جدول رقم (٤-٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا للعمر

المتغير	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	اقل من ٢٥ عاماً	7	3.9444	0.2660
	٢٥ إلى اقل من ٣٥ عاماً	8	3.6424	0.3371
	٣٥ عاماً فما فوق	16	3.9271	0.4385
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	اقل من ٢٥ عاماً	7	4.0119	0.5302
	٢٥ إلى اقل من ٣٥ عاماً	8	3.8542	0.3443
	٣٥ عاماً فما فوق	16	3.8177	0.7292

يتضح من الجدول السابق رقم (٤-٤) وجود تقارب في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير العمر. ولفحص الفروق تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول التالي رقم (٤-٥).

ويتضح من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة

الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير العمر، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لكفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل (١.٧٠٨) عند مستوى الدلالة (٠.٢٠٠)، كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين (٠.٢٤٩) عند مستوى الدلالة (٠.٧٨١).

جدول رقم (٤-٥)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) تبعا لمتغير العمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	بين المجموعات	0.501	2	0.250	1.708	0.200
	داخل المجموعات	4.104	28	٠.147		
	المجموع	4.605	30			
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	بين المجموعات	0.187	2	0.093	0.249	0.781
	داخل المجموعات	10.492	28	0.375		
	المجموع	10.678	30			

وهذا يعني انه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) من ذوي الاعمار المختلفة تجاه العاملين لدى مؤسساتهم من خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة، ويعود ذلك الى ان نفس المهارات يجب توفرها في الخريجين حتى يلائموا احتياجات ومتطلبات المؤسسات المختلفة في سوق العمل المحلي، وتوفر تلك المهارات يراها الجميع في المؤسسات من الفئات العمرية المختلفة بنفس الدرجة، اي هل هي موجودة ام لا واذا كانت موجودة فبأي درجة. وعليه يرى المسؤولون من ذوي الاعمار المتفاوتة في المؤسسات التي تم دراستها ملائمة كفاءة الخريجين مع متطلباتهم، وامتلاك الخريجين للمهارات اللازمة لاحتياجات مؤسساتهم، كما انهم أيضاً يؤيدون العوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي ادارة الأعمال المعاصرة.

هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير الوظيفة؟

للتحقق من صحة السؤال السابق استخدم فريق البحث اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (٦-٤).

جدول رقم (٦-٤)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية تبعا لمتغير الوظيفة

الأبعاد	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	مدير	11	3.8359	0.4024	-0.225	29	0.824
	غير ذلك	20	3.8694	0.3958			
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	مدير	11	3.7121	0.6229	-1.103	29	0.279
	غير ذلك	20	3.9583	0.5789			

يبين من الجدول رقم (٦-٤) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير الوظيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لكفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل للمدراء (٣.٨٣)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى لغير المدراء (٣.٨٦)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٢٢٥) عند مستوى الدلالة (٠.٨٢٤)، كما وبلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين للمدراء (٣.٧١)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى لغير المدراء (٣.٩٥)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-١.١٠٣) عند مستوى الدلالة (٠.٢٧٩).

وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) من حيث طبيعة الوظيفة للمبحوثين تجاه العاملين لدى مؤسساتهم من خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة، ويعود ذلك الى عدم اختلاف نظرة المسؤول سواء كان مديرا او نائبا للمدير او مديرا لشؤون الموظفين تجاه كفاءة الخريجين، فالمهارات نفسها يجب توفرها في الخريجين حتى يلائموا احتياجات ومتطلبات المؤسسات المختلفة في سوق العمل المحلي، وتوفر تلك المهارات لدى الخريجين يراها الجميع في المؤسسات من اصحاب الوظائف المختلفة بنفس الدرجة، اي هل هي موجودة ام لا واذا كانت موجودة فبأي درجة. وعليه يرى المسؤولون من ذوي الوظائف ذات الطبيعة المختلفة في المؤسسات التي تم دراستها ملائمة كفاءة الخريجين مع متطلباتهم، وامتلاك الخريجين للمهارات اللازمة لاحتياجات مؤسساتهم، كما انهم أيضاً يؤيدون العوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي ادارة الاعمال المعاصرة.

* سنوات الخبرة

هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بولتيكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للتحقق من صحة السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في جدول رقم (٤-٧).

جدول رقم (٧-٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعا لسنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	أقل من ٥ سنوات	7	3.9048	0.4392
	٥ إلى أقل من ١٥ سنة	11	3.7601	0.2381
	١٥ سنة فما فوق	13	3.9145	0.4759
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	أقل من ٥ سنوات	7	4.2381	0.4473
	٥ إلى أقل من ١٥ سنة	11	3.6970	0.7667
	١٥ سنة فما فوق	13	3.8205	0.4368

يتضح من الجدول (٧-٤) وجود تقارب بين وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولفحص الفروق تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في جدول رقم (٨-٤).

جدول رقم (٨-٤)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) تبعا لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
كفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل	بين المجموعات	0.162	2	0.081	0.511	0.605
	داخل المجموعات	4.442	28	0.159		
	المجموع	4.605	30			
العوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين	بين المجموعات	1.310	2	0.655	1.957	0.160
	داخل المجموعات	9.369	28	0.335		
	المجموع	10.678	30			

يتضح من الجدول السابق رقم (٨-٤) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي

والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لكفاءة خريجي الجامعة وملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل (٠.٥١١) عند مستوى الدلالة (٠.٦٠٥)، كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين (٠.٩٥٧) عند مستوى الدلالة (٠.١٦٠).

وهذا يعني انه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) من حيث سنوات الخبرة للمبحوثين تجاه العاملين لدى مؤسساتهم من خريجي تخصص ادارة الأعمال المعاصرة، ويعود ذلك الى عدم اختلاف نظرة المسؤول تجاه كفاءة الخريجين سواء كانت سنوات الخبرة لدى المسؤول كبيرة ام لا، فالمهارات نفسها يجب توفرها في الخريجين حتى يلائموا احتياجات ومتطلبات المؤسسات المختلفة في سوق العمل المحلي، وتوفر تلك المهارات لدى الخريجين يراها الجميع في المؤسسات من اصحاب سنوات الخبرة المختلفة بنفس الدرجة، اي هل هي موجودة ام لا واذا كانت موجودة فبأي درجة. وعليه يرى المسؤولون من ذوي سنوات الخبرة المختلفة في المؤسسات التي تم دراستها ملائمة كفاءة الخريجين مع متطلباتهم، وامتلاك الخريجين للمهارات اللازمة لاحتياجات مؤسساتهم، كما انهم أيضاً يؤيدون العوامل التي تؤدي الى زيادة ملائمة كفاءة خريجي ادارة الاعمال المعاصرة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5 النتائج

2.5 التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها وكذلك أهم التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها.

1.5 النتائج

- الدرجة الكلية لملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر المشغلين كانت كبيرة.
- تمثلت أهم فقرات ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي في: الصدق والنزاهة الشخصية، القدرة على استخدام الحاسوب والانترنت، الاخلاص والولاء للشركة/المؤسسة، الالتزام بقوانين العمل والانظمة المعمول بها في المؤسسة، الانفتاح والرغبة في التطور والتعلم، القدرة على العمل ضمن فريق، القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم، القدرة على اكتساب المهارات الجديدة، والقدرة على العمل بشكل منفرد مع قدر قليل من الإشراف.
- الدرجة الكلية لموافقة أفراد عينة الدراسة على العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي كانت كبيرة.
- تمثلت أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملاءمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي في: تدريب خريج إدارة الأعمال قبل الالتحاق بالعمل، التركيز على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق في مجال التخصص، متابعة أوضاع الخريجين في سوق العمل من قبل الجامعة لتطوير البرنامج الأكاديمي بناء على التغذية

الراجعة، وزيادة التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل المختلفة في تحديد الاحتياجات والمتطلبات لسوق العمل المحلي.

- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في وجهات نظر مسؤولي التوظيف (المشغلين) ببعض قطاعات العمل لمتوسطات مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص إدارة الأعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي والعوامل التي تؤدي لزيادة كفاءة الخريجين تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، الوظيفة، وسنوات الخبرة.

فيما يلي بعض التوصيات التي يرى فريق البحث ضرورة الأخذ بها من أجل زيادة النتائج الإيجابية:

- ضرورة اعطاء المسؤولين في التخصص اهتماما اكبر للمهارات والقدرات المتعلقة بالقدرة على طرح الأفكار البديلة، القدرة على تحليل الأفكار التي يتم طرحها، القدرة على الانتقاد البناء للأفكار، والقدرة على تحليل المشاكل.
- ضرورة العمل على تقوية أواصر التعاون بين الجامعة والكلية مع مؤسسات سوق العمل لتبادل الخبرات وبناء المعلومات.
- ضرورة الاستمرار في تطوير المناهج المتعلقة بتخصص ادارة الاعمال المعاصرة بما يتناسب مع الاحتياجات والتحديات والمتغيرات التي يفرضها الواقع المعاصر على مؤسسات سوق العمل المحلي.
- ضرورة العمل على اعادة النظر في الطرق التعليمية والتدريسية المتبعة بالنسبة لجميع المساقات بحيث لا تعتمد على الحفظ والتلقين بل على التفكير المنطقي السليم والقدرة على التحليل والاستنتاج والتدريب على حل المشاكل.
- الاهتمام بتطوير علاقة الجامعة وكلية العلوم الادارية ونظم المعلومات مع المجتمع ومؤسسات سوق العمل المحلي والاتجاه نحو الانفتاح ومزيد من التنسيق والتعاون من اجل تفهم افضل لاحتياجات مؤسسات سوق العمل المحلي
- تكثيف المقررات او المساقات التي تركز على الجانب التطبيقي العملي الذي يسهم في إخراج طالب ملائم لواقع سوق العمل.
- عدم الاكتفاء بتقديم المعارف و المعلومات والجوانب التطبيقية لها وإنما أيضاً تزويد الطالب بمهارات عن أخلاقيات العمل و تحمل المسؤولية في بيئة العمل الفعلية.

- ضرورة إجراء دراسات مستمرة بشكل دوري للموضوع مع التركيز على زيادة حجم العينة، وان تكون العينة أكثر عشوائية.

- ضرورة إجراء دراسات أخرى في هذا المجال على تخصصات او كليات أخرى في الجامعة

المراجع

• المراجع العربية

• المراجع الأجنبية

المراجع

• المراجع العربية

• المراجع الأجنبية

القرآن الكريم

الجلبي سوسنشاكر (٢٠٠٥). معايير الجودة الشاملة في الجامعات العربية، مؤتمر جامعة اليرموك "العلوم التربوية والنفسية تجديدات وتطبيقات مستقبلية"، الفترة "٢٢-٢٤" نوفمبر ٢٠٠٥.

الحوالي

عليان

(٢٠٠٤).

تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني، ورقة علمية أعدت لمؤتمر التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقد في رامات التربية ودارت مضبطات التوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رامات لله في الفترة الواقعة ٣ - ٥ / ٧ / ٢٠٠٤.

دياب سهيل رزق (٢٠٠٦). مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الفلسطيني، مجلة الجودة - الجامعة الإسلامية بغزة.

الرشيد محمد، الجودة الشاملة في التعليم، المعلم، مجلة تربوية ثقافية جامعية، جامعة الملك سعود، ١٩٩٥، ص ٤، ٣.

العلوي حسين محمد، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مركز النشر العلمي، جدة، ١٩٩٨، ص ١٦.

شبيب محمد علوان آخرون (٢٠٠٧). تقييم جودة العملية التعليمية في كلية التجارة جامعة القاهرة "دراسة مقارنة للنظم التعليمية المختلفة بالكلية.

محمود الصاحب (٢٠٠٤). الايزو ٩٠٠٠

في كلية العلوم لإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ورقة علمية مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي فلسطيني، جامعة القدس المفتوحة في مدينة رامات لله في الفترة الواقعة (٣-٥) يوليو ٢٠٠٤

طعيمة رشدياً أحمد، محمد سليمان البندري (٢٠٠٢).

تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، سلطنة عمان: وزارة التعليم العالي.

تركي، عبد الفتاح

(١٩٩٠)، مستقبلاً لجامعات العربية بين تصورات واقعها وتحديات الثورة العلمية حول البنو الوظيف، المؤتمر العلمي الخامس:

التعليم العالي في الوطن العربي: آفاق مستقبلية، عصر نهضة التربية الحديثة، ج ١، ١٢٣-١٦٣.

نشوان جميل - تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين -

مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني - جامعة القدس المفتوحة - رامات اللهم: ٣-٥ / ٧ / ٢٠٠٧.

نشوان يعقوب (١٩٩٨)، التعلم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح، جامعة القدس المفتوحة، ٢٣-٢٤.
وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (٢٠٠٣). منهجية الاعتماد والجود والنوعية، رام الله - فلسطين:
الهيئة الوطنية للاعتماد والجود والنوعية لمؤسسات التعليم العالي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Barton, Joan A. and Marson, D. Brian (1991) Service Quality: An introduction Province of British Columbia Publications. p.7.

Hixon, J. and K. Lovelace (1992). "Total Quality Management Challenge to Urban School" Education Leadership, 50(3) P.6-24.

Taylor, Steve & Bogdan, Robert (1997). Introduction to Qualitative Research Methods, new York : John Wiley sons.

Kanner and Taylor, books and, The Teacher 1983 (P.30).

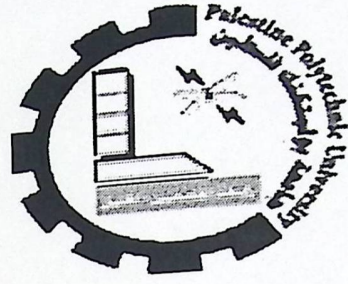
الملاحق

ملحق رقم (١): الإستبانة

ملحق رقم (١): الإستبانة

ملحق رقم (١): الإستبانة

جامعة بوليتكنك فلسطين
كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات



استبانة

حضرة السيد/ة المحترم/ة ...

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم فريق البحث بدراسة بعنوان " مدى ملائمة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين.

يرجى من حضرتكم التفضل بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية وأثر كبير في إنجاح إعداد وإتمام هذه الدراسة، علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

فريق البحث

آلاء زيدات

دعاء شاور

إشراف

الدكتور محمد فخري حسونه

القسم الأول : البيانات العامة للمسؤول والمؤسسة

يرجى الإجابة عن ما يلي بتعبئة الفراغ أو وضع إشارة (✓) في مكان الاختيار المناسب:

١. الجنس:

() ذكر

() أنثى

٢. العمر:

() أقل من ٢٥ عاماً

() ٢٥ إلى أقل من ٣٥ عاماً

() ٣٥ إلى أقل من ٤٥ عاماً

() ٤٥ عاماً فما فوق

٣. الوظيفة:

٤. سنوات الخبرة في المؤسسة: () أقل من ٥ سنوات () ٥ إلى أقل من ١٥ سنة

() ١٥ - أقل من ٢٥ سنة () ٢٥ سنة فأكثر

٥. القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة:

() تجارة

() صناعة

() خدمات (صحة - تعليم - اتصالات - بنوك - مستشفيات - سياحة - ...)

() غير ذلك، حدد :

٦. عدد العاملين في المؤسسة من خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنيك فلسطين

..... ذكر

..... أنثى

نفسه الثاني: مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي
فيما يلي عدد من العبارات التي تعبر عن كفاءة الخريجين، يرجى التعبير عن مدى ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة
في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات العمل في مؤسستكم وذلك بوضع إشارة (✓) في المكان المناسب:

الترتيب	العبارة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١	القدرة على الحديث، الإلقاء، والعرض					
٢	القدرة على التواصل والحوار والنقاش					
٣	القدرة على كتابة التقارير التي يطلبها الرؤساء في العمل					
٤	القدرة على التأقلم مع بيئة العمل					
٥	القدرة على التعامل مع الزملاء					
٦	القدرة على التعامل مع الزبائن او المراجعين					
٧	القدرة على إنجاز العمل بالوقت المناسب					
٨	القدرة على تحقيق الأهداف بأقل وقت وأقل تكلفة					
٩	القدرة على اكتساب المهارات الجديدة					
١٠	القدرة على الابتكار والإبداع والتحليل					
١١	القدرة على طرح الأفكار البديلة					
١٢	القدرة على تحليل الأفكار التي يتم طرحها					
١٣	القدرة على الانتقاد البناء للأفكار					
١٤	القدرة على تحليل المشاكل					
١٥	القدرة على تقديم الحلول المبتكرة للمشاكل التي يواجهها					
١٦	القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم					
١٧	القدرة على العمل بشكل منفرد مع قدر قليل من الاشراف					
١٨	القدرة على العمل ضمن فريق					
١٩	القدرة على تحمل ضغط العمل والقيام بأعمال اضافية					
٢٠	القدرة على المبادرة الفردية					
٢١	القدرة على استخدام الحاسوب والانترنت					
٢٢	القدرة على تنظيم العمل					
٢٣	القدرة على ادارة الوقت					
٢٤	القدرة على جمع وتنظيم المعلومات وإدارتها					
٢٥	القدرة على توصيل المعلومة بالشكل الصحيح					
٢٦	القدرة على المساهمة والتطوير داخل المؤسسة					
٢٧	الحضور يوميا في الوقت المحدد					
٢٨	الالتزام بقوانين العمل والأنظمة المعمول بها في المؤسسة					
٢٩	الصق والنزاهة الشخصية					
٣٠	الإخلاص والولاء للشركة/المؤسسة					

٣١	تقبل انتقادات الآخرين بصدق ورحب				
٣٢	الاستفادة من خبرات الموظفين القدامى				
٣٣	التمكن من المعارف الثقافية المرتبطة بمادة تخصصه				
٣٤	المعرفة والامام باللغة الانجليزية (كتابة ومحادثة)				
٣٥	الثقة بالنفس والقدرات				
٣٦	الانفتاح والرغبة في التطور والتعلم				

القسم الثالث: العوامل التي تؤدي إلى زيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة في جامعة بوليتكنك فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي.

يأتي عدد من العبارات التي تتعلق بزيادة ملائمة كفاءة خريجي تخصص ادارة الاعمال المعاصرة، يرجى التعبير عن درجة موافقتكم فيما يأتي بكل عبارة وذلك بوضع إشارة (√) في المكان المناسب:

الرقم	العبارة	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	مراجعة وتعديل وتطوير محتوى التخصص المطروح حالياً بشكل دوري ليتلاءم مع احتياجات المؤسسات					
٢	مساهمة مؤسسات العمل المختلفة في صياغة او تعديل محتوى التخصص لزيادة ملائمته لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي					
٣	اجراء دراسات دورية لتحليل احتياجات ومتطلبات مؤسسات سوق العمل					
٤	زيادة التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل المختلفة في تحديد الاحتياجات والمتطلبات لسوق العمل المحلي					
٥	زيادة علاقات التعاون بين مؤسسات العمل المختلفة وأعضاء الهيئة التدريسية لتحديد احتياجات سوق العمل					
٦	مساهمة الموظفين العاملين في المؤسسات في تدريس بعض المساقات التطبيقية					
٧	مساهمة مؤسسات العمل المختلفة في طرح مساقات تدريبية او تطبيقية للطلبة قبل التخرج وذلك بالتنسيق مع الجامعة					
٨	تدريب خريج إدارة الأعمال قبل الالتحاق بالعمل					
٩	متابعة اوضاع الخريجين في سوق العمل من قبل الجامعة لتطوير البرنامج الاكاديمي بناء على التغذية الراجعة					
١٠	تنظيم الانشطة اللامنهجية لتحقيق نمو متكامل لشخصية الخريج					
١١	الاستفادة من مشاريع التخرج في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها المؤسسات					
١٢	التركيز على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق في مجال التخصص					

Abstract

The aim of the study is to identify the suitability of efficiency of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation. So in this study team search adoption analytical descriptive paper applied questionnaire tool to get together data and information necessary to identify the suitability of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation.

Study population consist of all operating company in business administrative student of Palestine polytechnic university working in Hebron city. From different department from special and general distributive questionnaire 100 questionnaires analyzed by SPSS program.

After analyze necessary data the result of study show total degree of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation is large, and the degree of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation is large.

Another hand the study show no different statistically significant in the work of officials of the employment in some sectors of the work to the average of the work.

Abstract

The aim of the study is to identify the suitability of efficiency of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation. So in this studyteam search adaption analytical descriptive pattern, and applied questionnaire tools together data and information necessary to identify how suitability of efficiency of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation.

Study population consist of all operating company to businessadministrative study in Palestine polytechnic university working in Hebron city, from different economic department from special and global,then distributive questionnaire 100 percentage and analyzing by SBSS program.

After analyze necessary data the result of study how total degree for suitability of efficiency of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation is large, and the degree of agreement people study sample factors that affect to increase the efficiency of business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation .

Another hand the study show no different statistically significant in the views of the officials of the employment in some sectors of the work to the averages the efficiency of

business administrative student of Palestine polytechnic university to local market demand this by the opinion of operation, and The factors that lead to increase the efficiency of graduates due to sex, age function, years of experience.

In light of previous findings the research team believes officials need to give more attention in the specialty skills and abilities related to the ability to brainstorm alternative, the ability to analyze the ideas that are put forward, the ability to constructive criticism of ideas and the ability to analyze problems. This with the need to continue to develop curricula relating to the specialization of business administration in line with contemporary needs, challenges and changes imposed by the contemporary reality on the local labor market institutions. The research team also sees the need not only to provide knowledge, information and practical aspects of her, but also provide students with skills for work ethic and responsibility in the actual working environment.