



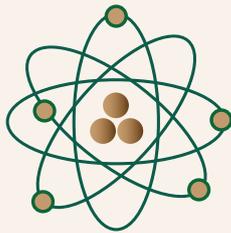
جامعة شقراء
Shaqra University

مجلة جامعة شقراء

للعلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة شقراء

العدد السادس عشر
محرم ١٤٤٢هـ / سبتمبر ٢٠٢١



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مجلة جامعة شقراء

للعلوم الإنسانية والإدارية

دورية علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة شقراء

العدد السادس عشر

محرم ١٤٤٣ هـ / سبتمبر ٢٠٢١ م

www.su.edu.sa/ar/

Jha@su.edu.sa



جامعة شقراء
Shaqra University



حقوق الطبع محفوظة
جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

عنوان المراسلة

مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث
العلمي، جامعة شقراء، شقراء، المملكة العربية السعودية

Jha@su.edu.sa

الهاتف : ٠١١٦٤٧٥٠٨١

هيئة تحرير مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية

المشرف العام

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

رئيس هيئة التحرير

أ.د. نايف بن عبدالعزيز المطوع

مدير التحرير

أ.د. مطلق بن مقعد الروقي

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. أحمد بن محمد يحيى

أ.د. عبدالإله بن مزروع المزروع

أ.د. أحمد بن محمد بن عبود

أ.د. طلال بن عبدالله الشريف

د. مساعد بن حمد الشريدي

د. نجلاء بنت حسني محمد

د. مريم بنت عبدالعزيز العيد

سكرتارية التحرير

أ. محمد بن عبدالله المهنا

أ. عبد الله بن عائض المطيري

رقم الإيداع: ١٤٣٤ / ٨٢٢٠ هـ بتاريخ: ٢٣ / ٠٨ / ١٤٣٤ هـ

الرقم الدولي المعياري (ردمد): ١٦٥٨ / ٦٥٤٩

تعريف بالمجلة

مجلة دورية علمية محكمة نصف سنوية، تصدر عن جامعة شقراء، وتعنى بنشر الدراسات والأبحاث التي لم يسبق نشرها والمتوافر فيها مقومات البحث العلمي من حيث أصالة الفكرة، ووضوح المنهجية، ودقة التوثيق في التخصصات الإنسانية والإدارية المكتوبة باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية.

الرؤية :

التميز في نشر الأبحاث المتخصصة في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الرسالة:

نشر الأبحاث العلمية المتميزة وفق معايير البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والإدارية.

الأهداف:

- تسعى مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية لتحقيق الأهداف التالية :
1. الإسهام في نشر العلوم الإنسانية والإدارية وتطبيقاتها .
 2. تشجيع المهتمين في مجال العلوم الإنسانية والإدارية لنشر إنتاجهم العلمي والبحثي المبتكر.
 3. إتاحة الفرصة لتبادل الإنتاج العلمي والبحثي على المستويين؛ المحلي، والعالمى.

- تعبّر المواد المقدّمة للنشر بالمجلة عن آراء ونتائج واستنتاجات مؤلفيها.
- يتحمل الباحث/ الباحثون المسؤولية الكاملة عن صحة الموضوع والمراجع المستعملة.
- تحتفظ المجلة بحق إجراء تعديلات للتنسيقات التحريرية للمادة المقدّمة، حسب مقتضيات النشر.
- يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة مقاس (A4).
- تكتب البحوث باللغة العربية أو الإنجليزية، ويرفق عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية، وعنوان البحث وملخصه باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الماخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة، ولن تُقبل الترجمة الحرفية للنصوص عن طريق مواقع الترجمة على الإنترنت. ويتضمن الماخص فكرة مختصرة عن موضوع الدراسة ومنهجها وأهم نتائجها بصورة مجملّة، ولا يزيد عن 250 كلمة.
- يرفق بالماخص العربي والإنجليزي الكلمات المفتاحية (Kay Words) من أسفل، ولا تزيد عن خمس كلمات.
- تُستخدم الأرقام العربية (1,2,3,4 ... Arabic) سواء في متن البحث أو ترقيم الصفحات أو الجداول أو الأشكال أو المراجع.
- يُقدّم أصل البحث مُخرَجًا في صورته النهائية، وتكون صفحاته مرقمة ترقيماً متسلسلاً باستخدام برنامج Ms Word، وخط Traditional Arabic، مع مراعاة أن تكون الكتابة بينط 14 للمتن، و 12 في الحاشية، و10 للجداول والأشكال، وبالنسبة للغة الإنجليزية فتكتب بخط Times- Roman بينط 12، و(10) في الحاشية، و (8) في الجداول والأشكال، مع مراعاة أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول مساحة الصفحة على أن تكون هوامش الصفحة (3) من كل الاتجاهات، والتباعد بين السطور مسافة مفردة، وبين الفقرات (10)، ويكون ترقيم الصفحات في منتصف أسفل الصفحة.

- ترسل الأبحاث إلى المجلة على البريد الإلكتروني lha@su.edu.sa
- ترسل نسخة من البحث بصيغة Word ونسخة PDF.
- يُعرض البحث على هيئة التحرير قبل إرساله للتحكيم، وللهيئة الحق في قبوله أو رفضه.
- يكتب عنوان البحث، واسم المؤلف (المؤلفين)، والرتبة العلمية، والتخصص، وجهة العمل، وعنوان المؤلف (المؤلفين) باللغتين العربية والإنجليزية.
- يجب أن تكون الجداول والأشكال –إن وجدت– واضحة ومنسقة، وترقم حسب تسلسل ذكرها في المتن، ويكتب عنوان الجدول في الأعلى، أما عنوان الشكل فيكتب العنوان في الأسفل؛ بحيث يكون ملخصاً لمحتواه.
- يجب استعمال الاختصارات المقننة دولياً بدلاً من كتابة الكلمة كاملة مثل سم، ملم، كلم، و % (لكل من سنتيمتر، ومليمتر، كيلومتر، والنسبة المئوية، على التوالي). يُفضل استعمال المقاييس المترية، وفي حالة استعمال وحدات أخرى، يُكتب المعادل المتري لها بين أقواس مربعة.
- تستعمل الحواشي لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إلى التعليق في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر بدون أقواس، وترقم الحواشي مسلسلة داخل المتن، وتكتب في الصفحة نفسها مفصولة عن المتن بخط مستقيم.
- لا تُعاد البحوث إلى أصحابها سواء نُشرت أو لم تنشر.
- يُتبع أحدث إصدار من جمعية علم النفس الأمريكية APA لكتابة المراجع وتوثيق الاقتباس (الإصدار السادس).
- تُعد نسبة التشابه similarity المقبولة هي 30%، وإذا زاد البحث عن هذه النسبة يُعرض على هيئة تحرير المجلة للبت فيه، والتأكد من تجنب السرقة الأكاديمية plagiarism، والمحافظة على الأصالة البحثية.
- ألا يكون البحث مستلماً من رسالة الماجستير أو الدكتوراه.



أبحاث العدد

فهرس المحتويات

الأبحاث باللغة العربية

- 1 د. مريم بنت عبد العزيز بن عبد الله العيد (وضاح اليمن) للشاعرين (أدونيس والبياتي) دراسة نقدية تحليلية
- 20 د. محمد بن أحمد العريني التوجيه البلاغي للقراءات العشر في الألفاظ القرآنية بجزء عم - دراسة بلاغية
- 37 د. مي عبد العزيز الوثلان سلوة الغريب آداب المؤلف في نماذج من النثر العربي القديم
- 51 د. إبراهيم سعيد السيد الأحكام في نظرية البلاغة العربية دراسة تأصيلية
- 75 أ. شيماء صالح الماجد؛ د. هاني خالد شيبي تقييم إجراءات حماية النظم الحاسوبية الإلكترونية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة السعودية وقياس أثر ذلك في فاعلية التدقيق الداخلي
- 102 د. رندة سلامة اليافي؛ الأستاذة. سارة سعد الهاجري دراسة تحليلية لاتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية
- 135 د. راشد بن سعود بن بداح السهلي الحاجات النفسية وعلاقتها بالسعادة في ضوء التحول للتعليم الطارئ عن بعد لدى طالبات عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- 160 د. عمر عوض عوض الثبتي مستوى معرفة الذات الأكاديمية وضغوط الدراسة أثناء جائحة كورونا (COVID-19) وعلاقتها بالقيم التنبؤية للمعدلات التراكمية لطلاب جامعة شقراء
- 187 د. تركي بن منور بن سمير المخلفي دور المجالس المدرسية في توفير بيئات مدرسية آمنة وداعمة للتعليم والتعلم
- 209 د. مسفر أحمد مسفر الوادعي دور معلمي العلوم الشرعية في بناء الشخصية البحثية لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمنطقة عسير
- 233 د. محمد عوض محمد السحاري مستوى المعرفة التدريسية اللازمة لتدريس مقررات التربية الإسلامية التي يمتلكها الطالب المعلم
- 259 أ.د. إيمان محمد أحمد الرويثي دور معلمي العلوم في تنمية مهارات التعلّم الذاتي لدى طلبة المرحلة المتوسطة في ظل جائحة كورونا (COVID-19)
- 285 د. هياء بنت محمد بن عبد الله السبيعي مدى تضمين مجالات طبيعة العلم في كتاب الفيزياء للصف الأول الثانوي في المملكة العربية السعودية
- 308 د. سارة بنت راجح عوض الروقي دور القصة في تنمية قيم المواطنة لدى الطفل في مرحلة رياض الأطفال (تصور مقترح)

الأبحاث باللغة الإنجليزية

Conversational Implicatures in Najdi Arabic

Dr. Manar Almanea335

Hidden Translation: Strategies and Tactics A Case Study of Arabic Translation of the English Novel (1984) written by George Orwell.

Dr. Saad Salem Alshamrani357

دراسة تحليلية لاتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية

د. رندة سلامة اليافي

أستاذ مشارك كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود

أ. سارة سعد الهاجري

ماجستير إدارة أعمال

المستخلص:

تحليل اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة العمل السعودي: تجربة التدريب التعاوني المطبقة حديثاً في كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود للبنات. انبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية ركزت على: (١) التعرف على اتجاهات طالبات كلية إدارة الأعمال ومشرفات التدريب التعاوني حول فعالية التدريب. (٢) تقييم أثر إسهام التدريب التعاوني في تقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم. (٣) قياس نسبة الرضا عن برنامج التدريب التعاوني لدى كل من الخريجة والمشرفة عليها. تم اتباع المنهج الكمي، ليشمل مجتمع الدراسة طالبات أتمن التدريب التعاوني، والبالغ عددهن (٢٩٥٧) طالبة. أما عينة الدراسة فاقترنت على (٣٢٥) طالبة، و(٧٥) مشرفة عليهن. ودلت النتائج على أهمية وجود التدريب التعاوني كمتطلب للتخرج؛ لما له من تأثير إيجابي على المتخرجة الباحثة عن عمل، وعلى سوق العمل، وصاحب العمل، وجرى تقديم مجموعة من التوصيات. الكلمات المفتاحية: تدريب تعاوني، سوق العمل، مخرجات التعليم، الرضا، مهارات.

An Analytical Study of The Attitudes of Cooperative Training Students and Supervisors in The Saudi Business Environment

Rhonda Salamah Alyafi, Ph.D

Associate Professor, College of Business Administration, King Saud University

Sarah Saed Alhajari

MBA

Abstract:

The main objective of this research study is to analyze the attitude of the female students and the supervisors of the cooperative training in the Saudi work environment: the experience of cooperative training recently applied in the College of Business Administration at King Saud University for Women. From that goal a set of sub-goals emerged that focused on: (1) Exploring the CBA students' attitudes and the cooperative training supervisors toward the effectiveness of the training; (2) evaluating the impact and contribution of cooperative training in reducing the labor market gap between education and learning outcomes; (2) measuring the level of satisfaction of the graduate and the coop supervisor from the Cooperative training program. A quantitative approach was implemented: the population size was (2957) female students who completed their cooperative training. As for the sample, it was limited to (325) students and (75) supervisors. The results indicated the importance of the existence of cooperative training as a requirement for graduation because of its positive impact on the graduate looking for work, the labor market, and the employer. Finally, a set of recommendations were presented.

Key words: cooperative training, labor market, educational outcomes, satisfaction, skills

مقدمة:

شهدت المملكة العربية السعودية نمواً اقتصادياً أتاح لها تخصيص الموارد المالية لاستثمارها في التعليم وبناء رأس المال البشري؛ حيث شهد التعليم العالي نمواً متسارعاً خلال الفترة الزمنية الماضية من حيث عدد مؤسسات التعليم العالي، وعدد الطلبة الملتحقين بها، والمتخرجين فيها، وتنوع البرامج الأكاديمية التي تقدمها هذه المؤسسات، فضلاً عن الاهتمام بالجودة والبحث العلمي. أوضح مركز إحصاءات التعليم العالي الصادر في 2016م، أن عدد الجامعات الحكومية (28)، في حين بلغ عدد الجامعات الأهلية عشر جامعات وعشرين كلية، شكّل إجمالي عدد الطلاب الملتحقين فيها (1,308,899) طالباً وطالبة. كما أوضح المركز أيضاً في عام 2017م، أن عدد الطلبة المتخرجين في مرحلة البكالوريوس بلغ (178,388) طالباً، كان نصيب الإناث (102,834) طالبة، ووصل عدد متخرجي الدراسات العليا (11,656) طالباً، نصيب الإناث منهم (5,742) طالبة. وأشارت الإحصاءات إلى أن عدد متخرجي كليات إدارة الأعمال في مرحلة الدراسات الجامعية الدنيا كان (34,267) طالباً، كان نصيب الإناث (14,865) طالبة. أما مرحلة الدراسات الجامعية العليا فكان عدد متخرجيها (1,585) طالباً، بلغ نصيب الإناث منهم (518) طالبة (mo.e.gov.sa).

كما أبدت حكومة المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030م اهتمامها في الكادر السعودي، ووجهت المؤسسات الحكومية بكافة قطاعاتها بالمشاركة مع القطاع الخاص في عملية تهيئة المتخرجين بتقديم البرامج المناسبة لتخصصاتهم. وفي إطار الجهود الرامية إلى إعداد الشباب السعودي لسوق العمل بشكل أفضل، تعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والتي يقع تحت مظلتها سوق العمل، والمعنية بملف الشباب والبطالة، بالمشاركة مع صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» ومنشآت القطاع الخاص (وهي كافة منشآت القطاع الخاص التي تستخدم 25 عاملاً فأكثر، والتي نص عليها الأمر السامي ونظم مساهمتها قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية رقم 1047-1 تاريخ 8-3-1429هـ، مطالبة إما بتوفير فرص التدريب الداخلي على رأس العمل أو دعم برامج التدريب الخارجي) لتقديم فرص تدريبية أفضل للطلاب والطالبات خلال فصل الصيف؛ حيث يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الطلبة في تنمية أخلاقيات العمل لديهم، واكتساب المهارات الفردية والأساسية، والخبرة في العمل؛ بغية تسهيل دخولهم إلى سوق العمل بعد التخرج، كما أطلقت برنامج تمهيري، وهو برنامج تدريب على رأس العمل موجه للمتخرجين والمتخرجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية، ويهدف إلى تدريبهم في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص؛ ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل، وهو مخصص للمتخرجين والمتخرجات الحاصلين على درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه الذين لم يعملوا بأي وظيفة خلال الأشهر الستة الأخيرة (hrdf.org.sa). وبما أن رسالة جامعة الملك سعود تنص على إعداد وتدريب طلابها وطالباتها؛ ليصبحوا قادة وكادراً قابلاً على إدارة المنظمات، كان لزاماً على الكليات عمومًا، وكلية إدارة الأعمال على وجه الخصوص، أن تعمل على تنفيذ إستراتيجية الجامعة أثناء وضع خططها الإستراتيجية الأولى التي امتدت ما بين (2011-2016)، والثانية (2017-2021)، وأن توجد برنامج التدريب التعاوني؛ ليزود الطلبة بمهارات ما قبل التوظيف التي يحتاجها سوق العمل، والتي حددتها الخطة الإستراتيجية كإحدى الكفايات الوظيفية، وتشمل: العمل الجماعي، استخدام الحاسب، التفكير الناقد، المهارات التحليلية، التنوع الثقافي، القيادة، الاتصال، أخلاقيات العمل، والمعرفة بالمفاهيم الإدارية (cba.ksu.edu.sa). وبناء على ما سبق، فإن الهدف الرئيس للدراسة يكمن في تحليل اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة العمل السعودي.

مشكلة الدراسة:

إن اتساع معدلات البطالة ناتج بشكل أساسي عن الزيادة المطردة في عدد الخريجين خلال السنوات الأخيرة من الجامعات

السعودية؛ حيث أوضحت هيئة الإحصاء في تقريرها الأخير (2019) أن معدل البطالة للسعوديين للربع الأول من العام الحالي بلغ (12.5%)؛ ليكون عدد السعوديين الباحثين عن عمل (945,323) فرداً (stats.gov.sa). أضيف لما سبق، إن وجود العمالة الوافدة عزز من زيادة ذلك المعدل، فقد أشار الزامل (2017) إلى أن أعداد العمالة الوافدة زادت بنسبة 1100% بين عام 1974 وعام 2016، في حين أن عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص لم يزد بأكثر من 230% في الفترة ذاتها. كذلك فإن الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل أسهمت في ارتفاع مؤشر البطالة، وعدم القدرة على تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة؛ الأمر الذي نجم عنه التأثير السلبي في توفر الفرص الوظيفية للمتخرجين، كل ذلك يعود في المقام الأول إلى انخفاض التناسب بين التعليم النظري، والتدريب العملي، مع ضعف ربط المحتوى النظري بمتطلبات سوق العمل، والابتعاد عن الالتزام بمتطلبات الجودة، وانخفاض فرص التدريب للمتخرجين والمتخرجات؛ مما نجم عنه تراجع كفاءة طالبي العمل، ناهيك عن انخفاض مستويات تأهيل اليد العاملة التي أصبحت بدورها غير قادرة على سد احتياجات السوق من الكفاءات اللازمة (بن عامر وساعد، 2017؛ الخليفة، 2015).

إذن، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في تحديد مستوى نجاح تجربة التدريب التعاوني التي جرى تطبيقها حديثاً في جامعة الملك سعود (كلية إدارة الأعمال، cba.ksu.edu.sa) للبنات في قدرة الطالبات على استخدام المهارات المكتسبة خلال دراستهن الجامعية في الواقع العملي، ودور التدريب التعاوني في الرفع من كفاءة مخرجات التعليم، وسد متطلبات احتياجات سوق العمل.

أسئلة الدراسة:

1. هل يفي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية واحتياجات صاحب العمل؟
2. هل أسهم التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم؟
3. ما مستوى رضا الخريجة والمشرفة عليها عن مخرجات التدريب التعاوني؟

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تحليل اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة العمل السعودي. ومن هذا الهدف انبثق هدفان فرعيان ركزا على:

1. التعرف على اتجاهات طالبات كلية إدارة الأعمال ومشرفات التدريب التعاوني حول فعالية التدريب.
2. تقييم أثر إسهام التدريب التعاوني في تقليل فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم.
3. قياس نسبة الرضا عن برنامج التدريب التعاوني لدى كلٍ من الخريجة والمشرفة عليها.

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (الحالة الوظيفية-العمر-المؤهل العلمي-التخصص العلمي-الخبرة العملية-المستوى الإداري).
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - الخبرة العملية-التخصص - المستوى الإداري).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول رضاهن عن مخرجات التدريب التعاوني.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول أثر التدريب التعاوني في التقليل من فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الخريجات وعينة المشرفات فيما يخص برنامج التدريب التعاوني وحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية.

أهمية الدراسة:

- يستمد هذا البحث أهميته العملية من إلقاء الضوء على كفاءة عنصر التدريب التعاوني التي تنتهجها الجامعات لتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، والعمل على رفع كفاءة الكوادر البشرية، وتكتسب هذه الأهمية بحكم تأثير هذه العناصر (التعليم، وسوق العمل، والتدريب) على الاقتصاد والمجتمع، ويمكن القول إن المستفيدين من هذه الدراسة هم:
- الجامعات، وذلك من خلال العمل على الإسهام في إكساب الخريجين المهارات المطلوبة في سوق العمل.
 - مؤسسات القطاع الخاص والعام، وذلك بتقديم تغذية عكسية للجامعة على مخرجات التعليم التي تتدرب لديهم؛ مما يساعد الجامعة في اتخاذ قرارات تسهم في المستقبل في رفع جودة مخرجاتها.
 - الطلاب والطالبات؛ كونهم المرتكز الجوهري في هذا الموضوع، فهم صلة الوصل بين الجامعات وسوق العمل.
 - القائمون على برامج التدريب التعاوني من مشرفين، وأعضاء هيئة تدريس؛ ليتمكنوا من تقديم مرئياتهم.
 - كما سيفيد هذا البحث المعنيين في خطط التدريب التعاوني على تحديد المهارات المطلوب إتقانها عند انتهاء عملية التدريب واتخاذ قرارات داخل أروقة جهات التعليم من خلال إعطاء الانطباعات حول خريجيهم؛ مما له من أثر إيجابي على كافة الأطراف (التعليم، وسوق العمل، والخريجون).

وفيما يخص الأهمية العلمية، يمكن القول إن هذا البحث عبارة عن انطلاقة لدراسات مستقبلية عن كفاءة التدريب التعاوني وإسهامه في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، كما أنها تثري المكتبة العربية في هذا المجال.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتطرق هذا الجزء من الدراسة إلى تعريف التدريب التعاوني، وأهمية المهارات المطلوبة في سوق العمل السعودي، ناهيك عن تقديم نبذة عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وكل من جامعة الملك سعود وكلية إدارة الأعمال، ووحدة التدريب التعاوني في الكلية.

أولاً: التدريب التعاوني

تمثل الجامعات ثروة معرفية؛ لتشكل هذه المعرفة المتراكمة لخريجها قيمة ومكانة في المجتمع؛ لذلك فإن الميزة التنافسية لأية جامعة هي التي تساعدها في تحقيق المطالب الاجتماعية والاقتصادية، وبناء عليه، فإن الجامعة الناجحة هي التي ترسم الطريق لخريجها لتحقيق طموحاتهم عبر ما يسمى بوحدة التدريب التعاوني؛ إذ يساعدهم التدريب المقدم على ملامسة الواقع الحقيقي لسوق العمل؛ لذلك لا بد من التطرق لأهمية التدريب التعاوني للطالبة والجامعة وسوق العمل.

يمكن القول إن من أولويات الجامعات كمؤسسات علمية في المجتمع إعداد البرامج التي تمكن الطلاب والطالبات من اكتساب مفاهيم تعليمية قادرة على استخدامها في مجال العمل (العتيبي، 2010؛ نعمة والخفاجي، 2016، ص 88). ومن هنا تأتي أهمية ربط المعرفة الأكاديمية للطلبة مع متطلبات سوق العمل من خلال برامج التدريب التعاوني؛ وذلك من أجل تهيئة المتخرجين لمواجهة الحياة العملية بجميع متطلباتها وتحدياتها، وإعطائهم فرصة لكسب المهارات المطلوبة كل في مجال تخصصه، وفي المقابل إعطاء الشركات فرصة للتعرف على كوادر بشرية تسهم في تحقيق منفعة اقتصادية.

ثانياً: سوق العمل السعودي ومخرجات التعليم

كانت وزارة العمل من خلال السنوات الماضية تحمل على عاتقها توظيف القدرات البشرية من المواطنين، والعمل على تدريبهم، وسن التشريعات والأنظمة، كما أنه لا يوجد أي تواصل مع وزارة التعليم للتأكد من مناسبة مخرجات كلا الوزارتين، وهذا ما أكد عليه (الدلو، 2016) في حال لم يكن هناك ربط بين المخرجات، سيتم ملاحظة العلاقة الطردية بين زيادة عدد المتعلمين ومعدل البطالة.

وأوضحت بدري (1438هـ) بأن المملكة ستشهد السنوات المقبلة متغيرات اقتصادية، ومنها إنشاء المدن الاقتصادية والتوسع في القطاعات النفطية وغير النفطية، فإن تحدي سوق العمل لا بد أن يكون له محرك غير وزارة العمل والتعليم، فعلى الوزارات الأخرى مثل وزارة الطاقة والصناعة، ووزارة التجارة، ووزارة التخطيط والاقتصاد، وبمشاركة القطاع الخاص العمل على توليد الفرص الوظيفية؛ لتتفرغ وزارة العمل في تشريع وتحسين بيئة العمل والمراقبة. وفي السياق ذاته، ينبغي لوزارة التعليم رفع مستوى التخصصات المطلوبة، وتهيئة طالبي العمل من خلال التدريب التعاوني.

1/ التهيئة لسوق العمل:

عملية التهيئة لا بد أن تمر أولاً عبر الجامعات الحكومية والأهلية؛ حيث إنها البوابة لسوق العمل، وذلك من خلال دراسة التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وتحديد المهارات المطلوبة؛ مما يتطلب إعادة النظر في منهجياتها العلمية، وهذا ما أشار إليه العيسى (2016) من أهمية دور الجامعات في الربط بين النظرية والتطبيق؛ بمعنى سد الفجوة بين ما يقدمه العلم وما يتطلبه سوق العمل من مهارات مختلفة.

ومن جهة أخرى، ينبغي على وزارة العمل التعاون مع الجهات المختصة ببرامج التوطين على تحديد القطاعات التي يتوفر لها طالبي عمل بتخصصات المطلوبة والعمل على اعداد البرامج التدريبية التي تساهم في رفع جودة طالبي العمل، كما تعمل بشكل مستمر على تحسين بيئة العمل من خلال إيجاد ضوابط وتشريعات حسب المعايير الدولية.

أوضحت نتائج دراسة الأحمدي (2016) التي أجريت على 16 كلية، والتي كان من أهمها حصول مهارات (القدرة على التخطيط الفعال، امتلاك المعرفة الأساسية بالمهنة، القدرة على صنع القرار) على درجة عالية في الاكتساب، وفي المقابل كان درجة الاكتساب متوسطة لمهارات (القدرة على نقد الموضوع، القدرة على تطبيق المعارف والعلوم النظرية على المواقف العملية).

ثالثاً: التعليم في المملكة العربية السعودية:

مع بداية الألفية، عملت المملكة على إنفاق المليارات لتحسين قطاع التعليم، واستحداث جامعات وكليات، وفتح تخصصات جديدة للارتقاء بالجودة والمنافسة الدولية من خلال الجامعات، وفي منتصف عام 2016م، جرى إطلاق رؤية 2030؛ لتحمل تطلعات مستقبل المنتمين لهذا القطاع.

قطاع التعليم من القطاعات الحيوية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع، وله صلة وطيدة بدفع عجلة الاقتصاد الوطني، ويسهم التعليم في تحويل الاقتصاد من الاعتماد على مصدر واحد للدخل، إلى اقتصاد يعتمد على العقول ذات المهارة العالية والطاقات البشرية المبدعة والمنتجة، وتعزز منظومة التعليم الاعتماد على المصادر الآمنة والموثوقة، والبرامج والمشروعات المعززة للفرص الاستثمارية والمولدة للفرص الوظيفية، كما يساهم التعليم في تطوير رأس المال البشري، والإسهام في تحقيق متطلبات وحاجات سوق العمل (وزارة التعليم، 2019، moe.gov.sa).

1/ نشأة وتطور جامعة الملك سعود:

أنشئت جامعة الملك سعود في عام 1377هـ، بموجب المرسوم الملكي رقم (17)، وتاريخ 1377/4/21هـ. وقد بدأت الدراسة

في الجامعة بافتتاح كلية الآداب عام 1378/77هـ. وفي عام 1387هـ، صدر المرسوم الملكي رقم (م/11)، وتاريخ 1387/5/8هـ، المتضمن الموافقة على نظام جامعة الرياض (جامعة الملك سعود حالياً).

2/ كلية إدارة الأعمال:

تعد كلية إدارة الأعمال من أوائل الكليات التي أنشئت في جامعة الملك سعود منذ أكثر من خمسين عاماً، وذلك في عام 1379هـ (1959م)، تحت مسمى كلية التجارة. جرت إعادة هيكلتها لتتحول إلى مسمى كلية إدارة الأعمال عام 1427هـ (2006م). وتتكون الكلية في الوقت الحالي من تسعة أقسام أكاديمية هي: قسم الإدارة، وقسم الاقتصاد، وقسم التسويق، وقسم المالية، وقسم المحاسبة، وقسم نظم المعلومات الإدارية، وقسم التحليل الكمي، وقسم الإدارة العامة، وقسم الإدارة الصحية.

3/ وحدة التدريب التعاوني في كلية إدارة الأعمال:

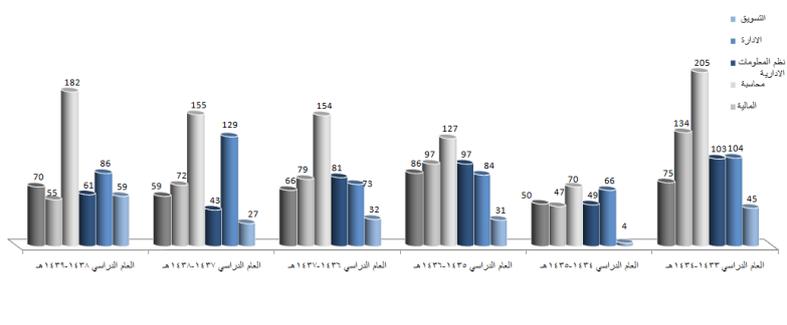
إن إعادة هيكلة الجامعة عمومًا، وكلية إدارة الأعمال على وجه الخصوص، أدى إلى ضرورة مراعاة الرؤية الجديدة، وإعطائها أولوية مهمة في قنوات التنفيذ التي نجم عنها إنشاء وحدة التدريب التعاوني التي تستهدف كافة طلاب وطالبات المرحلة الجامعية الدنيا في كلية إدارة الأعمال، والذين أنهوا دراسة المقررات العلمية المطلوبة في المنهجية.

عملت كلية إدارة الأعمال على دراسة السوق، والتعاون مع أصحاب المصلحة Stakeholders من رجال أعمال، وخريجين، وأعضاء هيئة تدريس... إلخ؛ لتحديد المهارات المطلوبة من خريجيها؛ بغية إعداد قوى عاملة مؤهلة، تستطيع سد احتياج السوق، فتم إنشاء مقرر جديد يسمى بـ: «التدريب التعاوني» يستطيع من خلاله الطالب (ة) العمل في إحدى الشركات وتطبيق ما تعلمه في دراسته الجامعية الدنيا. وكان لابد أن يترافق ذلك مع تقديم تغذية مرتدة مستمرة من قبل المشرف الأكاديمي على الطالب (ة)، ومن قبل المشرف العملي في المؤسسة التي يتدرب فيها؛ لتكون الأطراف الثلاثة هي المستفيد الأساسي من مخرجات هذه العملية: الكلية من خلال إعادة النظر في مقرراتها العلمية، الخريج (ة) من خلال معرفة نقاط قوته وضعفه وتطويرها، والمؤسسات المختلفة في تحمل مسؤولياتها الاجتماعية cba.ksu.edu.sa

يهدف برنامج التدريب التعاوني في الكلية إلى رآب الفجوة بين النظرية والتطبيق، وذلك من خلال تحقيق التعاون بين الكلية وكل من القطاع الخاص، والمشارك، والعام؛ لتعزيز مهارات المتدربين والمتدربات المطلوبة في العمل. ناهيك عن تعرف المتدرب (ة) على السياسات المتبعة، والإجراءات، ونماذج العمل المستخدمة في المؤسسات. أضف لما سبق، العمل على تطوير مهارات الاتصال في بيئة عمل واقعية، وتنمية مهارات البحث، وتحديد المشكلات، واتخاذ القرارات المناسبة، كذلك تطوير مهارات كتابة التقارير. كل ذلك، يساعد الخريج والخريجة ليكونا على استعداد في إيجاد فرص وظيفية أفضل.

ومن الأسباب التي أسهمت في نجاح وحدة التدريب التعاوني: الالتزام بتطبيق معايير تقييم الأداء، والتعاون مع الجهة المتاحة للتدريب، وتقييم ومتابعة المشرف العلمي لأداء المتدرب، والدافعية لدى الخريجين في التدرب، والتغذية المستمرة من كافة الجهات ذات العلاقة، والعمل على مواجهة المشكلات التي تواجه المتدرب (ة)، واتخاذ القرارات المناسبة حيالها.

إحصائيات حول أعداد المستفيدين من التدريب التعاوني:



يوضح الرسم البياني أعلاه عدد الطالبات في كلية إدارة الأعمال الذين أتموا التدريب التعاوني المشترك بين الجامعة وعدد من شركاء النجاح، وغطت الفترة الزمنية من (1433هـ - 1439هـ) خلال ست سنوات، العدد الإجمالي للطالبات خلال الفترة 2957 طالبة متوزعات على عدد من الأقسام، وهي: (التسويق-الإدارة-نظم المعلومات الإدارية-المحاسبة-المالية-الاقتصاد). تُعد سنة 1433-1434هـ أعلى سنة من ناحية تدريب الطالبات بعدد 666 طالبة، وفي المقابل تعد سنة 1434-1435هـ أقل بعدد 286 طالبة، ويعد قسم المحاسبة أكثر الأقسام تدريباً بـ 823 طالبة، وفي المقابل يعد قسم التسويق أقل بعدد 198 طالبة. يلاحظ توجه الطالبات للتخصص في المحاسبة والمالية؛ حيث بلغ عددهن على التوالي 823، 484 طالبة، وهذا يساعد سوق العمل بسد الاحتياجات في القطاعات المالية، خصوصاً مع انطلاق برنامج تطوير القطاع المالي أحد برامج رؤية 2030م.

الدراسات السابقة

يتطرق هذا الجزء من البحث إلى مراجعة الأدبيات السابقة التي أجريت على متغيرات الدراسة كالتدريب التعاوني، والمهارات المطلوبة في سوق العمل، ناهيك عن رضا صاحب العمل والطلاب المتدرب عن مخرجات التدريب. في دراسة هدفت إلى تحديد دور الجامعة في تنمية القوى العاملة لفترة تراوحت بين (2004-2013)، ركز فيها الباحث عبد القادر (2018) على أحكام الربط بين خطط الجامعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إسهامها في تكوين رأس المال المعرفي وتنمية الموارد البشرية وموائمتها مع متطلبات التنمية، مستخدماً المنهج الاستقرائي على عينة من خريجي جامعة ديالى. دلت النتائج أن أعداد الخريجين العاطلين لا يستهان بها، وكانت التغيرات التكنولوجية من الأسباب في ذلك؛ بسبب تدني المستوى فيها. وأظهرت التوصيات بأن يكون هناك توافق بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل على توضيح المهارات المطلوبة لتهيئة خطط المؤسسات للسنوات القادمة على إثرها. أما الدراسة التي أجراها حسان (2018) فسعت إلى قياس مدى توافق التعليم المحاسبي مع متطلبات سوق العمل، وإلى التعرف على قدرة التعليم المحاسبي لدى الجامعات في قطاع غزة على الوفاء بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر المحاسبين وأصحاب العمل في المؤسسات والجمعيات الأهلية المحلية، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة، واختبار فرضياتها؛ فقد صممت استبانة وزعت على 263 محاسباً من المحاسبين العاملين في المؤسسات والجمعيات الأهلية في قطاع غزة، واسترد منها 220، وكانت أول أداة مستخدمة، وتم بعد ذلك إجراء 15 مقابلة مع المسؤولين والمديرين في المؤسسات والجمعيات الأهلية، وتوصلت الدراسة الميدانية إلى العديد من النتائج من أهمها: أن التعليم المحاسبي وما يشمله من معرفة وخبرة ومهارات ودورات وتحديث أساليب وطرق التدريس له القدرة على الوفاء بمتطلبات سوق العمل، كما توصلت إلى أن التدريب الميداني ساعد الخريجين في تعزيز خبراتهم. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب الميداني من حيث المتابعة وزيادة الساعات التدريب في قطاعات متنوعة،

فضلاً عن التركيز على تطوير قدرات الطلبة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والبرامج، مع ضرورة التركيز على تنمية المهارات لدى الطلبة.

ومن الدراسات التي أجريت على متطلبات السوق السعودي من القوى العاملة المتدربة، دراسة بدري (1438هـ)، التي أوضحت أن بعض القضايا الشائكة في تحدي مخرجات التعليم العالي تكمن في تخصص مجال المعلوماتية، ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل. وارتكز البحث على مراجعة الإحصاءات، وتحليل مضمون 14 دراسة؛ بهدف معرفة أهم التحديات في سد فجوة سوق العمل عامة، وفي مجال المعلوماتية خاصة، والكشف عن احتياجات سوق العمل، وتقديم الحلول المقترحة لمعالجة الفجوة بين المؤسستين. وتوصل البحث لنتائج أهمها أن تحديات التعليم العالي تتمثل في ضعف الشراكة بينها وبين القطاعات الوطنية العامة والخاصة، وضعف التواصل عبر التدريب الميداني للطلاب؛ مما يسفر عن جمود المنهج وضعف مواكبته لاحتياج سوق العمل، وعجز في الإرشاد الأكاديمي، وغياب التوجيه المهني. وأوصت الباحثة بأهمية التوسع في مجال تخصص المعلوماتية بجميع الجامعات، فضلاً عن الارتقاء بوحدة الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني، والحرص على شراكة التعليم العالي مع قطاعات العمل الخدمية المختلفة؛ لضمان تدريب وتوظيف الخريجين.

وفي السياق ذاته، أكد العيسى (2016) على دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها، فكانت المشكلة تتبلور في البحث عن أهم الأسباب التي أدت إلى بطالة خريجي الجامعات السعودية، ومعرفة دور الجامعات في الحد من بطالة خريجيها، وكان منهج الدراسة المستخدم هو المنهج الوصفي (الوثائقي)، ويقصد به الجمع المتأني والدقيق للسجلات والوثائق المتوافرة ذات العلاقة بموضوع مشكلة البحث، وكانت نتائج الدراسة تتلخص على أهم أسباب بطالة خريجي الجامعات السعودية، ومن أهمها استمرار تدفق العمالة الوافدة، والنمو السكاني المتزايد. وفيما يخص دور الجامعات في الحد من بطالة خريجيها، أوصت بتفعيل دور الإرشاد في الجامعات، وتنمية الصفات الشخصية، وتفعيل دور النشاط الطلابي.

إضافة إلى ما سبق، ما قدمه الباحثان نعمة والخفاجي (2016) في دراستهما الاستطلاعية التي اهتمت بقياس جودة المخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل في كلية اقتصاديات الأعمال وبعض منظمات سوق العمل؛ حيث كان مجال الدراسة هو وزارة التعليم العالي، ومجتمع البحث هو جامعة النهدين، والعينة هي كلية اقتصاديات الأعمال، وكانت أبرز الاستنتاجات أنه لا يوجد تخطيط أكاديمي يستهدف متطلبات سوق العمل، وحثت التوصية على إنشاء وحدة في الكلية تضمن جودة المخرجات ومقابلتها للمتطلبات. وتوجه الدلو (2016) نحو تقديم إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة، والذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدنٍ ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية، الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (62.95%)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج؛ حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (57.47%)، وتوصل الدلو (2016) إلى ضرورة التركيز على المهارات الذهنية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين؛ لتتواءم مع سوق العمل، ووضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص؛ لتعزيز المواءمة بين المخرجات التعليمية وحاجة سوق العمل، وإنشاء وحدة لمتابعة الخريجين.

أجرت الحاج (2018) دراسة على الطالبات المتدربات، قسم المحاسبة في جامعة الأميرة نورة، ودلت النتائج على وجود فروق

جوهرية في نوع التدريب لبناء المعرفة والكفاءات التدريبيه وفقاً للجهة التدريبيه، وأوصت الباحثة بأن المدة التدريبيه ينبغي أن تكون متصلة، وخلال فترة زمنية معقولة تمتد خلال الفصل الصيفي؛ لتكون مخرجات التدريب التعاوني متوافقة مع احتياجات سوق العمل. ومن الدراسات الأجنبية التي أجريت؛ بغية قياس رضا أصحاب العمل عن مخرجات التعليم، دراسة Brits (2018) التي طالت (119) صاحب عمل في جنوب إفريقيا، ودلت على أنهم راضون عن مهارات: الاستماع، والعمل الجماعي، والمعرفة المكتسبة من الدراسة، والمرونة، والتعلم الذاتي، وأخلاقيات الأعمال، ولكنهم كانوا غير راضين عن المهارات القيادية المستخدمة؛ لذلك أوصى الباحث بضرورة وضع إستراتيجيات تركز على إكساب الخريجين مهارات أكثر، واستمرار تقييمها وتحديثها؛ للتوافق مع متطلبات سوق العمل. وفي السياق ذاته، دلت نتائج بحث Nevison et al., (2018) أنه على الرغم من تفضيل أصحاب العمل لأصحاب الخبرة، فإن بإمكان طالب التدريب التعاوني أن يجرب أنواعاً مختلفة من الأعمال، وبخاصة تلك التي لا تتطلب خبرة عملية عالية. وهنا يأتي دور المؤسسات التعليمية في إكساب الطالب هذه المرونة لاستخدامها لاحقاً في مجال العمل، فعلى سبيل المثال، ينبغي على الطالب والمشرف الأكاديمي والمشرف في العمل أن يحددوا الأهداف المفيدة لكافة الأطراف، وعليهم معرفة توقعات المشرف في مؤسسات الأعمال، ومناقشة قيم المؤسسة والقائمين عليها. ويبدو أن الطلاب الذين يركزون على جودة العمل بدلاً من الكمية، ربما هم الأهم بالنسبة لبعض المشرفين، وليس كلهم. بناء عليه، ينبغي مشاركة هذه المعلومات مع الطلاب؛ بغية إعدادهم بشكل أفضل لمكان العمل. ويوصي الباحثون بضرورة مناقشة طالب التدريب القيم المهمة لأصحاب الأعمال؛ بغية تقليل التباين في وجهات النظر. وفي دراسة أخرى أعدت من قبل Neugebauer & Weiss (2017) بينت النتائج أن خريجي الجامعات المرموقة حصلوا على وظائف ذات مكانة مرموقة، ورواتب عالية أعلى من نظرائهم خريجي المعاهد والمدرسين تدريباً مهنيًا في ألمانيا، وإن كانوا أكثر عرضة للبطالة. كذلك تبين أن الجامعات التي تهتم بالتدريب الأكاديمي والعملية، قد حصل خريجوها على أجور عالية، ووظائف مرموقة، وكانوا أقل عرضة للبطالة، ومتفوقين على نظرائهم من خريجي التعليم المهني؛ لذلك يوصي الباحثان الجامعات بضرورة الأخذ بالتدريب التعاوني حتى يستطيع خريجوها الاستفادة من المعرفة المكتسبة ووضعها موضع التطبيق. وهذا ما أكدته (Woessmann 2018) من أن المهارات المهنية هي مهارات خاصة بالوظيفة تساعد الخريج في العمل في مهنة محددة، فإذا كانت قاعدة المهارات العامة المكتسبة محدودة يجد الخريجون أنفسهم في صعوبة في تعلم مهارات تخصصية. وبناء عليه، ينبغي أن يكون هناك توازن بين نقل المهارات العامة ومهارات العمل؛ للتوافق مع طبيعة العمل الذي يشغله الخريج.

أما تحديد مهارات الطالب التي تؤهله للتوظيف فقد كشف عنها في دراسة أجراها Keiper et al. (2019)؛ إذ استخدم الباحثون أسلوب جماعة التركيز المكونة من 11 مشاركاً، موزعين على ثلاث مجموعات، وتبين أن المهارات التي يرغب بها أصحاب الأعمال كانت: المهارات الشخصية، المهارات التقنية، مهارات البحث عن عمل، والمعارف الأساسية. وأوصى الباحثون بضرورة مشاركة أصحاب الأعمال في رسم الخطط الإستراتيجية للمؤسسات العلمية، مع ضرورة مراجعة مستمرة للمناهج العلمية؛ لتواكب التطورات في عالم الأعمال. من جهة أخرى، نوهت (Wickam 2018) إلى أن المهارات التي يطلبها صاحب العمل من طالب التدريب التعاوني تكمن في: صنع القرار، العرض التقديمي، والعمل الجماعي؛ لذلك فإن الموازنة بين مهارات التوظيف المطلوبة من قبل أصحاب الأعمال، والمهارات المكتسبة من قبل طلاب إدارة الأعمال من خلال التعلم، تعد أمراً ضرورياً. وذكرت الباحثة أن أصحاب العمل صنفوا العمل الجماعي، وصنع القرار، وحل المشكلات، والتواصل اللفظي على أنها من أهم المهارات المطلوبة؛ لذلك ينبغي للمؤسسات التعليمية أن تعدل من مناهجها لتلبي احتياجات السوق.

أشار بحث أجري على مجموعة من شركات رواد الأعمال التي يطبق فيها مفهوم التدريب التعاوني، إلى أن الجامعات المبتكرة التي تحتوي مناهجها على مثل هذا التدريب قد أسهمت في النمو الاقتصادي، وتشجيع روح المبادرة، وبخاصة في تقنيات المعلومات،

كما دلت النتائج على أن الشركات الناشئة تدفع رواتب أقل من الشركات التي لها فترة طويلة في السوق، لكنها توظف عدداً أكبر من الطلاب حديثي التخرج؛ وعزا الباحثون ذلك إلى أن حاجة الشركات الناشئة لمواهب عالية من حديثي التخرج أكثر من الشركات التي لها باع أطول في السوق. ووجد أن أرباب العمل أعطوا تقييمات عالية لطلاب التدريب التعاوني مقارنة بالموظفين الآخرين، وكانوا راضين عن أدائهم، كذلك دلت نتائج المتدربين أنهم راضون عن أعمالهم في تلك الشركات، وعن التدريب التعاوني. وهذا يدل على أن الطلاب يستمتعون بالعمل في بيئة ديناميكية وغير رسمية توفرها العديد من الشركات الناشئة (Andrade, et.al., 2018). إن فائدة التعليم التعاوني لا يُطال الطالب والمؤسسات التعليمية، بل يشمل الحكومة أيضاً، فمثلاً، اقترحت وزارة التعليم الصينية مؤخراً مفهوماً جديداً يهدف لإصلاح التعليم العالي الصيني في مجال الهندسة من خلال تنفيذ التعليم التعاوني بين الجامعات والمؤسسات؛ لتعزيز قدرات الطلاب الابتكارية كمنظور إستراتيجي للتكيف مع التطورات الاقتصادية في الوقت الراهن؛ (Zhong, and Zhou, 2019). ونوه الباحثان إلى أنه ينبغي على الجامعات أن تزود المؤسسات بطلاب موهوبين، في حين يجب على المؤسسات أن تزود الجامعات بالوظائف، والموارد المالية، والمواد وخلافه. ومن خلال ممارسة الطالب للعمل في بيئة عملية، يمكن تنمية الكوادر الفنية لتحقيق أكبر المكاسب الممكنة لكافة الأطراف، ناهيك عن أن ذلك يعد بمثابة تغذية مرتدة لأعضاء هيئة التدريس للعمل على تطوير معارفهم، وقدراتهم على حل المشكلات العملية. وهذا يدفع بدوره إلى حل المشكلات العملية، وتحسين جودة التدريس، وحصول الطلاب على أعمال تتوافق مع ميولهم المهنية؛ مما ينعكس إيجاباً على تلبية احتياجات المجتمع. يتضح من الدراسات السابقة ما يأتي:

- على الرغم من تطرق الدراسات السابقة لثلاثة متغيرات: (التعليم، سوق العمل، التدريب)، لوحظ أن التدريب التعاوني كان الأقل حظاً، فركز الباحثون جل اهتمامهم على مخرجات التعليم دون طرح موسع لمتطلبات سوق العمل، وتركيز للمهارات المطلوبة في عملية التدريب.
- يعد مفهوم التدريب التعاوني من المفاهيم الحديثة نسبياً في الدراسات العربية السابقة.
- عدم توصل الدراسات السابقة لمنهجية واضحة تعمل على أثرها المؤسسات التعليمية لتهيئة الخريجين، وتقيس أثر هذه البرامج؛ لتوضيح مدى كفاءة عملها.
- جاءت توصيات الدراسات السابقة بأنه لا بد للجامعة أن تبني دوراً أكثر فاعلية في موضوع التدريب، وتخصيص موارد بشرية ومالية.

منهجية الدراسة

1. منهج الدراسة: في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها، استخدم المنهج الكمي الذي يوضح العلاقات بين أبعاد الدراسة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره.

مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة طالبات جامعة الملك سعود (كلية إدارة الأعمال) اللواتي أتممن التدريب التعاوني، والبالغ عددهن (2957) طالبة، والمشرفات داخل الجهات المدربة اللواتي أشرفن على الطالبات خلال فترة تطبيق التدريب. أما عينة الدراسة فاقترنت على (325) طالبة، يمثلن 11% من المجتمع الأصلي للدراسة، والمشرفات عليهن (75) مشرفة. وقد حسبت العينة من خلال استخدام معادلة هيربرت آركن.

$$P(1-P)/(SE/t)+p(1-p)/N$$

2. أداة الدراسة: بعد مراجعة للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، أعدت استبانتان؛ الأولى موجهة للخريجة، والأخرى للمشرفة، وتكونتا من ثلاثة محاور يوضحها الجدول التالي:

جدول (1) محاور الاستبانات

البنود	المحور
10	المهارات الوظيفية
10	تقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم
10	مستوى رضا الخريجة والمشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
30	المجموع

3. أساليب المعالجة الإحصائية

- أ- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
 ب- معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
 ج- برنامج (SPSS) باستخدام الحاسوب للتحليلات الإحصائية اللازمة للبيانات.
 د- اختبار (T-test) للدلالة على الفروق بين المتوسطات.

4. صدق الأداة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانات (الخريجات - المشرفات) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 23. أولاً: الخريجات:

يوضح الجدول (2) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول الخاص بالمهارات الوظيفية للخريجة.

جدول (2) المهارات الوظيفية

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	المحور الأول: يفي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية
0.0001	0.618**	1 للالتحاق بسوق العمل
0.0001	0.584**	2 زيادة ثقة الخريجة
0.0001	0.638**	3 الالتزام والانضباط الوظيفي
0.0001	0.561**	4 القدرة على العمل داخل الفريق
0.0001	0.481*	5 الإحساس بالمسؤولية تجاه المهام المكلفة بها
0.0001	0.673**	6 ممارسة مهارة التواصل مع الآخرين بفعالية
0.003	0.556**	7 تنمية مهارة الحوار المهادف
0.178	0.267	8 العمل تحت الضغوط والتحكم بالانفعالات
0.0001	0.621**	9 ابتكار حلول جديدة في بيئة العمل بناءً على المعرفة النظرية
0.0001	0.678**	10 تطوير مهارات استخدام التقنية

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

من نتائج جدول (2) السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.481، والحد الأعلى 0.678. وعليه، فإن جميع فقرات محور برنامج التدريب التعاوني يفي بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية متنسقة داخلياً مع المحور الذي

تنتمي إليه؛ مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

ويوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم.

جدول (3) إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	المحور الثاني: إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم
0.003	0.545**	1 تعزيز المعارف النظرية في مجال تخصص المهنة
0.0001	0.691**	2 إيجاد كوادر بشرية مناسبة
0.007	0.508**	3 مشاركة المرشدة الأكاديمية المتعاونة في توضيح بيئة العمل
0.0001	0.694**	4 إدارة المهام الموكلة للمتدربة للعمل عليها متناسبة مع تخصصها الأكاديمي
0.0001	0.689**	5 في فهم معايير التعيين
0.141	0.291	6 تحديد الاحتياجات التدريبية للجهة
0.0001	0.712**	7 تعزيز معرفة اللوائح والأنظمة لسوق العمل للراغبين في العمل لدى الجهة
0.004	0.536**	8 تنمية المعارف والمهارات اللازمة لمجال التخصص للمتدربة
0.005	0.521**	9 تعزيز المهارات الإدارية المهمة مثل (مهارات الكتابة والصياغة للقرارات - عرضها - تقديمها - مناقشتها) للمتدربة
0.0001	0.760**	10 زيادة فرصة التواصل والتعاون مع الجهات التعليمية المناسبة

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

من نتائج جدول (3) السابق، نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.508، والحد الأعلى 0.760.

وعليه، فإن جميع فقرات محور إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه؛ مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.

ويوضح الجدول (4) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني

جدول (4) مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	المحور الثالث: مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
0.075	0.348	1 إنني راضية عن توفر التدريب التعاوني لدى جهة عملي
0.003	0.554**	2 إنني أسهمت في توضيح الصورة الواقعية لبيئة العمل لدى المتدربة
0.001	0.593**	3 ساعد التدريب التعاوني على دمج المعرفة العلمية والمهارة؛ بحيث تُخدم سوق العمل
0.003	0.554**	4 ساعد التدريب التعاوني على اكتشاف كوادر بشرية مؤهلة
0.0001	0.666**	5 المواد العلمية للتخصص ساعدت المتدربة عند تطبيق التدريب التعاوني
0.050	0.380*	6 فترة التدريب التعاوني كافية لاكتساب الخبرات والمهارات
0.001	0.590**	7 الجهة التعليمية كانت مناسبة لاستقطاب المتدربات
0.037	0.404*	8 المرشدة الأكاديمية المتعاونة على علم كافٍ بسوق العمل
0.004	0.536**	9 سهولة التعاون مع المرشدة الأكاديمية المتعاونة
0.001	0.589**	10 أسلوب التقييم للمتدربة واضح

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

من نتائج جدول (4) السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث

دالة إحصائية عند مستوى 0.01 و 0.05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.380 والحد الأعلى 0.666. وعليه، فإن جميع فقرات محور رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

ثانياً: المشرفات:

يوضح الجدول (5) التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول يفني برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية.

جدول (5) يفني برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية

1	المحور الأول: يفني برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
2	للاتحاق بسوق العمل	0.856**	0.0001
3	زيادة ثقة الخريجة	0.707**	0.0001
4	الالتزام والانضباط الوظيفي	0.843**	0.0001
4	القدرة على العمل داخل الفريق	0.842**	0.0001
5	الإحساس بالمسؤولية تجاه المهام المكلفة بما	0.779**	0.0001
6	ممارسة مهارة التواصل مع الآخرين بفعالية	0.822**	0.0001
7	تنمية مهارة الحوار المهادف	0.898**	0.0001
8	العمل تحت الضغوطات وتحكم بالانفعالات	0.672**	0.003
9	ابتكار حلول جديدة في بيئة العمل بناءً على المعرفة النظرية	0.551*	0.022
10	تطوير مهارات استخدام التقنية	0.935**	0.0001

* دال إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

** دال إحصائية عند مستوى دلالة 0.01

من نتائج جدول (5) السابق، نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائية عند مستوى 0.01 و 0.05؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.551، والحد الأعلى 0.935. وعليه، فإن جميع فقرات محور برنامج التدريب التعاوني يفني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه؛ مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول. يوضح الجدول (6) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم.

جدول (6) إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم

المحور الثاني: إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تعزيز المعارف النظرية في مجال تخصص المهنة	0.741**
2	إيجاد كوادر بشرية مناسبة	0.500*
3	مشاركة المرشدة الأكاديمية المتعاونة في توضيح بيئة العمل	0.668**
4	إدارة المهام الموكلة للمتدربة للعمل عليها متناسبة مع تخصصها الأكاديمي	0.919**
5	في فهم معايير التعيين	0.895**
6	تحديد الاحتياجات التدريبية للجهة	0.894**
7	تعزيز معرفة اللوائح والأنظمة لسوق العمل للراغبين في العمل لدى الجهة	0.786**

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	المحور الثاني: إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم
0.0001	0.771**	8 تنمية المعارف والمهارات اللازمة لمجال التخصص للمتدربة
0.004	0.658**	9 تعزيز المهارات الإدارية المهمة مثل (مهارات الكتابة والصياغة للتقارير - عرضها- تقديمها- مناقشتها) للمتدربة
0.013	0.590*	10 زيادة فرصة التواصل والتعاون مع الجهات التعليمية المناسبة

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 * دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

من نتائج جدول (6) السابق، نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.500، والحد الأعلى 0.895. وعليه، فإن جميع فقرات محور إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه؛ مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني. يوضح الجدول (7) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني.

جدول (7) مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	المحور الثالث: مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
0.0001	0.754**	1 إنني راضية عن توفر التدريب التعاوني لدى جهة عملي
0.0001	0.822**	2 إنني أسهمت في توضيح الصورة الواقعية لبيئة العمل لدى المتدربة
0.0001	0.878**	3 ساعد التدريب التعاوني على دمج المعرفة العلمية والمهارة؛ بحيث تستخدم سوق العمل
0.0001	0.784**	4 ساعد التدريب التعاوني على اكتشاف كوادر بشرية مؤهلة
0.0001	0.953**	5 المواد العلمية للتخصص ساعدت المتدربة عند تطبيق التدريب التعاوني
0.0001	0.743**	6 فترة التدريب التعاوني كافية لاكتساب الخبرات والمهارات
0.001	0.920**	7 الجهة التعليمية كانت مناسبة لاستقطاب المتدربات
0.0001	0.892**	8 المرشدة الأكاديمية المتعاونة على علم كافٍ بسوق العمل
0.0001	0.895**	9 سهولة التعاون مع المرشدة الأكاديمية المتعاونة
0.001	0.730**	10 أسلوب التقييم للمتدربة واضح

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

من نتائج جدول (7) السابق، نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.743، والحد الأعلى 0.953. وعليه، فإن جميع فقرات محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه؛ مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

5. ثبات الأداة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)؛ استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Alpha s' Cronbach) ((α) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينات استطلاعية.

أولاً: الخريجات:

العينة الاستطلاعية مكونة من (27) خريجة، وقد استبعدت من العينة الكلية. ويوضح الجدول رقم (8) معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (8) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات البعد
المحور الأول	10	0.774
المحور الثاني	10	0.794
المحور الثالث	10	0.70
الثبات العام للاستبانة	30	0.905

يتضح من الجدول رقم (8) أن معامل الثبات العام للاستبانة مرتفع؛ حيث بلغ (0.905)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات (Nunnally & Bernstein, 1994:264-265)

ثانياً: المشرفات:

عينة استطلاعية مكونة من (17) مشرفة، وقد استبعدت من العينة الكلية. ويوضح الجدول رقم (9) معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (9) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات البعد
المحور الأول	10	0.932
المحور الثاني	10	0.909
المحور الثالث	10	0.951
الثبات العام للاستبانة	30	0.968

يتضح من الجدول رقم (9) أن معامل الثبات العام للاستبانة مرتفع؛ حيث بلغ (0.968)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات (Nunnally & Bernstein, 1994:264-265)

6. نتائج الدراسة وتفسيرها:

كانت الاستجابات هي أحد الاختيارات الخمسة (موافق بشدة - موافق - محايد - معارض - معارض بشدة) كمقياس ترتيبية، والأرقام التي تدخل في البرنامج، وهي (موافق بشدة=5 - موافق=4 - محايد=3 - معارض=2 - معارض بشدة=1) للعبارات الإيجابية تعبر عن الأوزان، ونحسب بذلك المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)، ثم يحدد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح. ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في محاور الدراسة؛ جرى حساب المدى: المدى=5-1=4 ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمس؛ للحصول على طول الفقرة؛ أي: طول الفقرة=4÷5=0.8 بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا. ويوضح جدول رقم (10) أطوال الفترات كما يأتي:

جدول رقم (10): ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي للعبارة الإيجابية

المستوى	المتوسط المرجح للعبارة الإيجابية	الاستجابة
مرتفع	من 4.20 إلى 5	موافق بشدة
	من 3.40 إلى 4.19	موافق
متوسط	من 2.60 إلى 3.39	محايد
منخفض	من 1.80 إلى 2.59	معارض
	من 1 إلى 1.79	معارض بشدة

أولاً: البيانات العامة:

الخريجات:

بلغ أفراد عينة الدراسة 325 مجيباً؛ حيث إن 55% من أفراد عينة الدراسة موظفات، و36% من أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (أكبر من 30 سنة)، و26% تخصصهم العلمي إدارة، و32% خبرتهم العملية من 5 سنوات فأكثر 43% لا يوجد لهم مستوى إداري.

جدول رقم (11): المحور الأول: يفي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية

الترتيب	الاتجاه	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/النسبة	العبارة
10	موافق	1.34	3.60	41	24	64	92	104	التكرار
				12.6	7.4	19.7	28.3	32	النسبة
6	موافق	1.31	3.72	35	28	45	102	115	التكرار
				10.8	8.6	13.8	31.4	35.4	النسبة
1	موافق	1.22	3.92	21	30	39	98	137	التكرار
				6.5	9.2	12	30.2	42.2	النسبة
2.5	موافق	1.31	3.81	35	22	40	100	128	التكرار
				10.8	6.8	12.3	30.8	39.4	النسبة
2.5	موافق	1.22	3.81	24	32	38	118	113	التكرار
				7.4	9.8	11.7	36.3	34.8	النسبة
4.5	موافق	1.31	3.80	34	27	34	107	123	التكرار
				10.5	8.3	10.5	32.9	37.8	النسبة
8	موافق	1.22	3.66	24	38	56	112	95	التكرار
				7.4	11.7	17.2	34.5	29.2	النسبة
4.5	موافق	1.20	3.80	24	25	53	110	113	التكرار
				7.4	7.7	16.3	33.8	34.8	النسبة
9	موافق	1.23	3.63	26	38	56	115	90	التكرار
				8	11.7	17.2	35.4	27.7	النسبة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/النسبة	العبرة
7	موافق	1.23	3.71	25	38	40	127	98	التكرار	تطوير مهارات استخدام التقنية
				7.7	11.7	12.3	38.2	30.2	النسبة	
			3.75	النتيجة النهائية						
موافق		0.85								

يتضح من الجدول (11) الترتيب التنازلي للمحور الأول (يفي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية)؛ حيث جاءت نتيجة المحور (موافق)؛ مما يعني الموافقة على أن برنامج التدريب التعاوني يسهم في سد حاجة الخريجة للمهارات الوظيفية من وجهة نظر الخريجات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح للأوزان (3.75) بانحراف معياري (0.85)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

جدول رقم (12): المحور الثاني: إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/النسبة	العبرة
5	موافق	1.22	3.56	33	28	65	123	76	التكرار	تعزيز المعارف النظرية في مجال تخصص المهنة
				10.2	8.6	20	37.8	23.4	النسبة	
8	موافق	1.30	3.47	35	43	65	97	85	التكرار	إيجاد عروض وظيفية للخريجة
				10.8	13.2	20	29.8	26.2	النسبة	
6	موافق	1.21	3.51	23	51	66	107	78	التكرار	مشاركة المرشدة الأكاديمية المتعاونة في توضيح بيئة العمل
				7.1	15.7	20.3	32.9	24	النسبة	
10	موافق	1.27	3.35	32	54	83	81	75	التكرار	تناسب المهام المؤكدة للخريجة للعمل عليها مع تخصصها الأكاديمي
				9.8	16.6	25.5	24.9	23.1	النسبة	
7	موافق	1.21	3.48	25	48	71	108	73	التكرار	توضيح معايير التعيين
				7.7	14.8	21.8	33.2	22.5	النسبة	
4	موافق	1.27	3.60	32	38	45	122	88	التكرار	تحديد جوانب احتياجات التدريب للخريجة
				9.8	11.7	13.8	37.5	27.1	النسبة	
9	موافق	1.32	3.42	40	47	50	112	76	التكرار	معرفة اللوائح والأنظمة لسوق العمل
				12.3	14.5	15.4	34.5	23.4	النسبة	
2.5	موافق	1.27	3.67	34	26	50	119	96	التكرار	تنمية المعارف والمهارات اللازمة لمجال التخصص
				10.5	8	15.4	36.6	29.5	النسبة	
1	موافق	1.18	3.80	22	28	49	122	104	التكرار	تعزيز المهارات الإدارية المهمة مثل (مهارات الكتابة والصياغة للتقارير - عرضها - تقديمها - مناقشتها) للمتدربة
				6.8	8.6	15.1	37.5	32	النسبة	

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبرة
2.5	موافق	1.20	3.67	28	25	61	122	89	التكرار	التواصل والتعاون مع جهات سوق العمل المناسبة للتخصص
				8.6	7.7	18.8	37.5	27.4	النسبة	
موافق		0.81	3.55	النتيجة النهائية						

يتضح من الجدول (12) الترتيب التنازلي للمحور الثاني (إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم)؛ حيث جاءت نتيجة المحور (موافق)؛ مما يعني الموافقة على أن برنامج التدريب التعاوني يسهم بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم من وجهة نظر الخريجات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح للأوزان (3.55) بانحراف معياري (0.81)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

جدول رقم (13): المحور الثالث: مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبرة
1	موافق	1.31	3.92	25	36	34	75	155	التكرار	وجود التدريب التعاوني كمقرر أساسي ومتطلب للتخرج أمر حيوي للطلاب
				7.7	11.1	10.5	23.1	47.7	النسبة	
2	موافق	1.14	3.82	19	27	48	129	102	التكرار	وضحت صورة البيئة الواقعية للعمل؛ بحيث يمكن للفرد التكيف بشكل كبير مع التغيرات التي تحدث داخل سوق العمل
				5.8	8.3	14.8	39.7	31.4	النسبة	
5	موافق	1.20	3.64	25	27	78	104	91	التكرار	ساعد التدريب التعاوني على دمج المعرفة العلمية والمهارة؛ بحيث تخدم في سوق العمل
				7.7	8.3	24	32	28	النسبة	
7	موافق	1.24	3.56	25	46	64	103	87	التكرار	ساعدني التدريب التعاوني على اكتشاف رغبي
				7.7	14.2	19.7	31.7	26.8	النسبة	
6	موافق	1.24	3.63	29	31	65	105	95	التكرار	كانت المواد العلمية عند دراسة التخصص مفيدة حين مارست التدريب التعاوني
				8.9	9.5	20	32.3	29.2	النسبة	
10	موافق	1.29	3.32	39	53	64	103	66	التكرار	فترة التدريب التعاوني كافية لاكتساب الخبرات والمهارات
				12	16.3	19.7	31.7	20.3	النسبة	
9	موافق	1.32	3.40	36	56	53	102	78	التكرار	جهة التدريب أوكلت لي مهام في تخصصي العلمي
				11.1	17.2	16.3	31.4	24	النسبة	

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة
8	موافق	1.30	3.53	29	51	59	92	94	التكرار	المرشدة الأكاديمية المتعاونة على علم كافٍ بسوق العمل
				8.9	15.7	18.2	28.3	28.9	النسبة	
4	موافق	1.21	3.65	26	31	64	113	91	التكرار	سهولة التعاون مع المرشدة الأكاديمية المتعاونة
				8	9.5	19.7	34.8	28	النسبة	
3	موافق	1.30	3.70	31	36	44	104	110	التكرار	أسلوب التقييم للخريجة واضح
				9.5	11.1	13.5	32	33.8	النسبة	
موافق			0.78	3.62	النتيجة النهائية					

يتضح من الجدول (13) الترتيب التنازلي للمحور الثالث (مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني)؛ حيث جاءت نتيجة المحور (موافق)؛ مما يعني الرضا عن مستوى مخرجات التدريب التعاوني من وجهة نظر الخريجات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح للأوزان (3.62) بانحراف معياري (0.78)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

المشرفات:

بلغ أفراد عينة الدراسة 75 مجيئاً؛ حيث إن 61% من أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 35 سنة)، وأن 44% مستواهم الإداري إدارة وسطى، و44% يحملون شهادة البكالوريوس، وتقريباً 55% خبرتهم العملية من 5 سنوات فأكثر، ومن حيث التخصص العلمي فـ 67% تقريباً في مجال إدارة الأعمال.

جدول رقم (14): المحور الأول: يقي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة
9	معارض	1.15	2.44	18	23	23	5	6	التكرار	تهيئة الخريجة للالتحاق بسوق العمل
				8	6.7	30.7	30.7	24	النسبة	
6	محايد	1.12	3.32	4	11	22	33	5	التكرار	زيادة ثقة الخريجة
				5.3	14.7	29.3	44	3.7	النسبة	
2	موافق	1.13	3.93	5	4	9	30	27	التكرار	الالتزام والانضباط الوظيفي
				6.7	5.3	12	40	36	النسبة	
7	محايد	1.28	3.29	7	8	26	24	10	التكرار	القدرة على العمل داخل الفريق
				9.3	10.7	34.7	32	13.3	النسبة	
5	موافق	1.16	3.53	1	6	31	26	11	التكرار	الإحساس بالمسؤولية تجاه المهام المكلفة بما
				1.3	8	41.3	34.7	14.7	النسبة	

1	موافق	1.11	3.99	4	2	16	22	31	التكرار	ممارسة مهارة التواصل مع الآخرين بفعالية
				5.3	2.7	21.3	29.3	41.3	النسبة	
8	محايد	1.19	2.88	5	28	17	21	4	التكرار	تنمية مهارة الحوار الهادف
				6.7	37.3	22.7	28	5.3	النسبة	
3	موافق	1.04	3.73	3	4	23	25	20	التكرار	العمل تحت الضغوطات والتحكم بالانفعالات
				4	5.3	30.7	33.3	26.3	النسبة	
10	معارض	1.19	2.17	29	18	18	6	4	التكرار	ابتكار حلول جديدة في بيئة العمل بناءً على المعرفة النظرية
				38.7	24	24	8	5.3	النسبة	
4	موافق	1.19	3.64	5	7	19	23	21	التكرار	تطوير مهارات استخدام التقنية
				6.7	9.3	25.3	30.7	28	النسبة	
محايد		0.82	3.24	النتيجة النهائية						

يتضح من الجدول (14) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، والترتيب التنازلي لفقرات المحور الأول (يفي برنامج التدريب التعاوني بحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية)؛ حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (الإحساس بالمسؤولية تجاه المهام المكلفة بها) بمتوسط حسابي (4) وانحراف معياري (1.16) بإجمالي موافق بشدة و موافق عدد (53) مستجيباً من أصل (75)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على (الالتحاق بسوق العمل) بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.15) بإجمالي موافق و موافق بشدة عدد (41) مستجيباً من أصل (75)، كما يتضح من الجدول أن نتيجة المحور جاءت (موافق)؛ مما يعني الموافقة على أن برنامج التدريب التعاوني يسهم في سد حاجة الخريجة للمهارات الوظيفية من وجهة نظر المشرفات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح للأوزان (3.81) بانحراف معياري (0.82)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

جدول رقم (15): المحور الثاني: إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة
2	موافق	0.94	3.84	2	3	19	32	19	التكرار	تعزيز المعارف النظرية في مجال تخصص المهنة
				2.7	4	25.3	42.7	25.3	النسبة	
4	موافق	1.09	3.75	4	3	23	23	22	التكرار	إيجاد كوادرات بشرية مناسبة
				5.3	4	30.7	30.7	29.3	النسبة	
7	موافق	1.22	3.47	5	11	23	16	20	التكرار	مشاركة المرشدة الأكاديمية المتعاونة في توضيح بيئة العمل
				6.7	14.7	30.7	21.3	26.7	النسبة	
8.5	موافق	1.32	3.45	9	8	18	20	20	التكرار	إدارة المهام المؤكدة للمتدربة للعمل عليها متناسبة مع تخصصها الأكاديمي
				12	10.7	24	26.7	26.7	النسبة	
8.5	موافق	1.26	3.45	8	7	21	21	18	التكرار	فهم معايير التعيين
				10.7	9.3	28	28	24	النسبة	

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة
10	موافق	1.30	3.43	9	8	18	22	18	التكرار	تحديد الاحتياجات التدريبية للجهة
				12	10.7	24	29.3	24	النسبة	
5	موافق	1.19	3.67	4	10	15	24	22	التكرار	تعزيز معرفة اللوائح والأنظمة لسوق العمل للراغبين في العمل لدى الجهة
				5.3	13.3	20	32	29.3	النسبة	
6	موافق	1.16	3.51	4	10	23	20	18	التكرار	تنمية المعارف والمهارات اللازمة لمجال التخصص للمتدربة
				5.3	13.3	30.7	26.7	24	النسبة	
1	موافق	1.08	3.92	3	4	16	25	27	التكرار	تعزيز المهارات الإدارية المهمة مثل (مهارات الكتابة والصياغة للتقارير - عرضها-تقديمها-مناقشتها) للمتدربة
				4	5.3	21.3	33.3	36	النسبة	
3	موافق	1.11	3.83	5	2	17	28	23	التكرار	زيادة فرصة التواصل والتعاون مع الجهات التعليمية المناسبة
				6.7	2.7	22.7	37.3	30.7	النسبة	
			0.78	3.63						النتيجة النهائية

يتضح من الجدول (15) الترتيب التنازلي للمحور الثاني (إسهام التدريب التعاوني بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم)؛ حيث جاءت نتيجة المحور (موافق)؛ مما يعني الموافقة على أن برنامج التدريب التعاوني يسهم بتقليل الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم من وجهة نظر المشرفات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح للأوزان (3.63) بانحراف معياري (0.78)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

جدول رقم (16): المحور الثالث: مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة
3	موافق	1.19	3.55	7	5	20	26	17	التكرار	إنني راضية عن توفر التدريب التعاوني لدى جهة عملي
				9.3	6.7	26.7	34.7	22.7	النسبة	
4	موافق	1.23	3.50	6	13	10	30	16	التكرار	إنني أسهمت في توضيح الصورة الواقعية لبيئة للعمل لدى المتدربة
				8	17.3	13.3	40	21.3	النسبة	
2	موافق	1.19	3.71	5	9	10	30	21	التكرار	ساعد التدريب التعاوني على دمج المعرفة العلمية والمهارة؛ بحيث تخدم سوق العمل
				6.7	12	13.3	40	28	النسبة	
1	موافق	1.08	3.79	6	2	11	39	17	التكرار	ساعد التدريب التعاوني على اكتشاف كوادرات بشرية مؤهلة
				8	2.7	14.7	52	22.7	النسبة	

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/ النسبة	العبرة
8	موافق	1.17	3.31	8	7	26	22	12	التكرار	المواد العلمية للتخصص ساعدت المتدربة عند تطبيق التدريب التعاوني
				10.7	9.3	34.7	29.3	16	النسبة	
8	موافق	1.21	3.31	7	11	23	20	14	التكرار	فترة التدريب التعاوني كافية لاكتساب الخبرات والمهارات
				9.3	14.7	30.7	26.7	18.7	النسبة	
10	موافق	1.31	3.16	12	9	22	19	13	التكرار	الجهة التعليمية كانت مناسبة لاستقطاب المتدربات
				16	12	29.3	25.3	17.3	النسبة	
8	موافق	1.35	3.31	10	10	21	15	19	التكرار	المرشدة الأكاديمية المتعاونة على علم كافٍ بسوق العمل
				13.3	13.3	28	20	25.3	النسبة	
6	موافق	1.10	3.40	5	8	26	24	12	التكرار	سهولة التعاون مع المرشدة الأكاديمية المتعاونة
				6.7	10.7	34	32	16	النسبة	
5	موافق	1.24	3.43	9	7	16	29	14	التكرار	أسلوب التقييم للمتدربة واضح
				12	9.3	21.3	38.7	18.7	النسبة	
موافق			0.84	3.44	النتيجة النهائية					

يتضح من الجدول (16) الترتيب التنازلي للمحور الثالث (مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني)؛ حيث جاءت نتيجة المحور (موافق)؛ مما يعني الرضا عن مستوى مخرجات التدريب التعاوني من وجهة نظر المشرفات؛ حيث بلغ المتوسط المرجح لأوزان (3.44) بانحراف معياري (0.84)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح؛ مما يعني تجانس أفراد العينة.

ثانياً: الإجابة عن الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (الحالة الوظيفية-العمر-المؤهل العلمي-التخصص العلمي-الخبرة العملية-المستوى الإداري).

جدول رقم (17): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والحالة

الوظيفية

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	الحالة الوظيفية		مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
			موظفة	عاطلة	
وجود دلالة إحصائية	0.023	11.352	30.9%	24.5%	أوافق بشدة
			36.5%	26.5%	أوافق
			20.2%	28.6%	محايد
			7.9%	8.8%	معارض
			4.5%	11.6%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (17) وجود علاقة بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والحالة الوظيفية في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.023 أقل من 0.05.

جدول رقم (18): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (square-chi) بين محور مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والفئة العمرية

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	الفئة العمرية			مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
			أكبر من 30 سنة	من 25 إلى أقل من 30 سنة	أقل من 25	
وجود دلالة إحصائية	0.017	18.636	27.6%	29.2%	46.9%	أوافق بشدة
			37.9%	35.4%	20.8%	أوافق
			11.2%	11.5%	18.8%	محايد
			12.9%	13.3%	6.2%	معارض
			10.3%	10.6%	7.3%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (18) وجود علاقة بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والفئة العمرية في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.017 أقل من 0.05.

جدول رقم (19): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (square-chi) بين محور مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والمؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	المؤهل العلمي									مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
			الإدارة الصحية	الإدارة العامة	التحليل الكمي	نظم معلومات إدارية	مالية	اقتصاد	محاسبة	تسويق	الإدارة	
وجود دلالة إحصائية	0.0001	87.108	-	37.8%	5.3%	21.7%	14.3%	28.8%	10.5%	3.7%	36.9%	أوافق بشدة
			23.5%	32.4%	15.8%	34.8%	28.6%	46.2%	57.9%	22.2%	39.3%	أوافق
			64.7%	27%	63.2%	39.1%	46.4%	25%	28.9%	59.3%	19%	محايد
			5.9%	2.7%	15.8%	-	7.1%	-	2.6%	14.8%	4.8%	معارض
			5.9%	-	-	4.3%	3.6%	-	-	-	-	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (19) وجود علاقة بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والمؤهل العلمي في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.0001 أقل من 0.05.

جدول رقم (20): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (square-chi) بين محور مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والخبرة العملية

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	الخبرة العملية					مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
			من 5 سنوات فأكثر	من 3 سنوات إلى 5 سنوات	من سنة إلى 3 سنوات	أقل من سنة	لا يوجد	
وجود دلالة إحصائية	0.0001	42.858	24.8%	41%	26.5%	22.4%	32.3%	أوافق بشدة
			47.6%	25.6%	34.7%	19.4%	21.5%	أوافق
			19%	10.3%	30.6%	37.3%	21.5%	محايد
			6.7%	10.3%	4.1%	11.9%	9.2%	معارض
			1.9%	12.8%	4.1%	9%	15.4%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (20) وجود علاقة بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والخبرة العملية في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.0001 أقل من 0.05.

جدول رقم (21): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والمستوى الإداري

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	المستوى الإداري				مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني
			إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة مباشرة	لا يوجد	
وجود دلالة إحصائية	0.001	32.839	16.7%	25.6%	12.3%	28.6%	أوافق بشدة
			16.7%	34.5%	38.5%	43.6%	أوافق
			54.8%	34.6%	46.2%	22.1%	محايد
			11.9%	3.8%	3.1%	4.3%	معارض
			-	1.3%	-	1.4%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (21) وجود علاقة بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني والمستوى الإداري في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.001 أقل من 0.05.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (العمر-المستوى الإداري-المؤهل العلمي-الخبرة العملية-التخصص العلمي).

جدول رقم (22): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والعمر

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	الفئة العمرية			مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
			أكبر من 35 سنة	من 30 إلى أقل من 35 سنة	من 25 إلى أقل من 30 سنة	
وجود دلالة إحصائية	0.010	20.134	16.7%	17.4%	17.4%	أوافق بشدة
			-	28.3%	26.1%	أوافق
			-	41.3%	13%	محايد
			33.3%	6.5%	17.4%	معارض
			50%	6.5%	26.1%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (22) وجود علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والفئة العمرية في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.010 أقل من 0.05.

جدول رقم (23): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*chi-square*) بين محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والمستوى الإداري

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	المستوى الإداري			مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
			إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة مباشرة	
وجود دلالة إحصائية	0.001	25.884	50%	9.1%	15.6%	أوافق بشدة
			10%	36.4%	18.8%	أوافق
			20%	45.5%	15.6%	محايد
			10%	3%	21.9%	معارض
			10%	6.1%	28.1%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (23) وجود علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والمستوى الإداري في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.001 أقل من 0.05.

جدول رقم (24): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والمؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	المؤهل العلمي				مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
			دبلوم / ثانوي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
وجود دلالة إحصائية	0.010	26.140	-	40%	10.7%	18.2%	أوافق بشدة
			75%	10%	21.45	27.3%	أوافق
			25%	-	50%	21.2%	محايد
			-	20%	-	21.2%	معارض
			-	30%	17.9%	12.1%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (24) وجود علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والمؤهل العلمي في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.010 أقل من 0.05.

جدول رقم (25): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والخبرة العملية

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	الخبرة العملية			مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
			من 5 سنوات فأكثر	من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات	من سنة إلى أقل من 3 سنوات	
وجود دلالة إحصائية	0.0001	32.696	14.6%	21.1%	20%	أوافق بشدة
			24.4%	31.6%	20%	أوافق
			51.2%	5.3%	-	محايد
			4.9%	26.3%	13.3%	معارض
			4.9%	15.8%	46.7%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (25) وجود علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والخبرة العملية في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.0001 أقل من 0.05.

جدول رقم (26): نتائج اختبار مربع كاي للاستقلال (*square-chi*) بين محور مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والتخصص العلمي

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	التخصص العلمي		مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني
			مجال إدارة الأعمال	غير ذلك	
وجود دلالة إحصائية	0.018	11.878	28%	20%	أوافق بشدة
			14%	32%	أوافق
			38%	8%	محايد
			12%	16%	معارض
			8%	24%	معارض بشدة

يتضح لنا من الجدول (26) وجود علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والتخصص العلمي في عينة الدراسة؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.018 أقل من 0.05.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول رضاهن عن مخرجات التدريب التعاوني.

جدول رقم (27): نتائج اختبار فرق المتوسطين (ت) (*test-t Independent*) متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول رضاهن عن مخرجات التدريب التعاوني

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ت	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	التكرار	العينات
عدم وجود دلالة إحصائية	0.473	-1.705	0.84	3.44	75	المشرفات
			0.78	3.62	325	الخريجات

يتضح لنا من الجدول (27) عدم وجود فروق بين متوسطي إجابات الخريجات والمشرفات حول رضاهن عن مخرجات التدريب التعاوني؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.473 أكبر من 0.05.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول أثر التدريب التعاوني في التقليل من فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم.

جدول رقم (28): نتائج اختبار فرق المتوسطين (ت) (*test-t Independent*) متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول أثر التدريب التعاوني في التقليل من فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ت	الانحراف المعياري	متوسط الإجابات	التكرار	العينات
عدم وجود دلالة إحصائية	0.110	1.601	0.78	3.63	75	المشرفات
			0.81	3.55	325	الخريجات

يتضح لنا من الجدول (28) عدم وجود فروق بين متوسطي إجابات الخريجات والمشرفات حول أثر التدريب التعاوني في التقليل من فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.110 أكبر من 0.05.

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الخريجات وعينة المشرفات فيما يخص برنامج التدريب التعاوني وحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية.

جدول رقم (29): نتائج اختبار فرق المتوسطين (ت) (*test-t Independent*) متوسط استجابات الخريجات والمشرفات فيما يخص برنامج التدريب التعاوني وحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية.

العينات	التكرار	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
المشرفات	75	3.24	0.82	-4.903	0.034	وجود دلالة إحصائية
الخريجات	325	3.75	0.85			

يتضح لنا من الجدول (29) وجود فروق بين متوسطي إجابات الخريجات والمشرفات فيما يخص برنامج التدريب التعاوني وحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية؛ حيث جاءت قيمة الدلالة 0.034 أقل من 0.05.

7. مناقشة النتائج:

هدف هذا البحث إلى تحليل اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة العمل السعودي؛ بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات طالبات كلية إدارة الأعمال ومشرفات التدريب التعاوني حول فعالية التدريب؛ وتقييم أثر إسهام التدريب التعاوني في تقليل فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم، وقياس نسبة الرضا عن برنامج التدريب التعاوني لدى كل من الخريجة والمشرفة عليها. نصت الفرضية الأولى على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا الخريجة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (الحالة الوظيفية-العمر-المؤهل العلمي-التخصص العلمي-الخبرة العملية-المستوى الإداري). أثبتت النتائج صحة هذه الفرضية بكافة متغيراتها الديموغرافية؛ إذ من المنطقي أن توجد علاقة بين رضا الخريجة عن مخرجات التدريب والحالة الوظيفية، فشغل الخريجة لعمل يتوافق مع إمكانياتها وشهاداتها ومهاراتها التي اكتسبتها أثناء دراستها الجامعية يعزز من فرصها في النمو والتقدم. فضلاً عن ذلك، فإن نسبة 25.6% من المشاركات شغلن مناصب في الإدارة الوسطى. كذلك فإن مؤهل الطالبة الجامعي، كخريجة إدارة أعمال، يسهل لها العمل في قطاعات مختلفة ومؤسسات حكومية، وخاصة، ومشاركة، والأمر أيضاً بالنسبة للتخصص العلمي؛ إذ كانت النسبة الأعلى لخريجات قسم الإدارة بنسبة 36.9%، في حين بلغ عدد طالبات التسويق 3.7%، خصوصاً أن توجه المملكة العربية السعودية نحو تمكين المرأة فتح لها آفاقاً عدة لتثبت ذاتها، وتقدم إسهاماتها المتميزة في تطوير عملها؛ ليكون فاعلاً ومنتجاً. ومن الطبيعي أن يشكل التدريب التعاوني أول فرصة عمل تكتسب فيها الخريجة الخبرة العملية، وتتعرف على واقع العمل عن كثب.

وتناولت الفرضية الثانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني تعزى للمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - الخبرة العملية - التخصص - المستوى الإداري). دلت النتائج على صحة الفرضية من أن هناك علاقة بين مستوى رضا المشرفة عن مخرجات التدريب التعاوني والعمر، فبلغت نسبة 17.4% من المشرفات اللواتي كانت أعمارهن تتراوح ما بين 25 إلى 35 سنة، وهذا يشير إلى التقارب العمري بينهن وبين المتدربات من كلية إدارة الأعمال، وتوافق اتجاهاتهن نحو التدريب التعاوني، كذلك وجد توافق بين تخصص المشرفات كخريجات إدارة أعمال وبين المتدربات من التخصص ذاته، وهذا القاسم المشترك بين الفئتين قرب من وجهات نظرهن نحو كفاءة التدريب التعاوني.

ولم تثبت النتائج صحة الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول رضاهن عن مخرجات التدريب التعاوني. وهذا يشير إلى اتفاق كل من الخريجة والمشرفة عليها على أهمية التدريب التعاوني، وهو ما أشار إليه الخليفة (2015) بضرورة تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، فلم يعد بمقدور الخريج الحصول على وظيفة أو عمل من خلال الشهادة فقط؛ لما للتطور المعرفي، والثورة التكنولوجية من أثر، ولظهور مهن ووظائف جديدة تحتاج إلى كفايات ومهارات معينة؛ وهذا يتطلب

من المؤسسات التعليمية إيجاد مقرر يعنى بنقل المعرفة الأكاديمية إلى حيز الواقع من خلال مقرر يسمى التدريب التعاوني. واقترح الباحث آليات لتطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، ومنها: إعادة تصميم البرامج والمقررات في الجامعة بما يحقق فلسفة التكامل بين التدريب والتعليم، وأن يعد التدريب وظيفة من وظائف الجامعة في مرحلة الإعداد في ظل مفهوم التربية المستمرة، وعقد ورش عمل على مستوى الجامعة والكليات والأقسام مع مؤسسات المجتمع المختلفة الحكومية والخاصة؛ للتعرف على المهارات اللازمة للخريج.

كذلك لم تؤكد البيانات صحة الفرضية الرابعة التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الخريجات والمشرفات حول أثر التدريب التعاوني في التقليل من فجوة سوق العمل ومخرجات التعليم؛ إذ بلغت قيمة $t(1.601)$ عند مستوى دلالة يعادل 0.110، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق بين إجابات الخريجات والمشرفات فيما يخص دور التدريب التعاوني في رآب الصدع بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم. وقد يعزى ذلك إلى التفاوت في وجهات النظر بين المشرفات والخريجات فيما يخص أهمية التدريب التعاوني لكل طرف؛ إذ يمكن للتدريب التعاوني أن يمارس دوراً فعالاً في سوق العمل من خلال تأهيل الكفاءات الفعالة. وخلاصة الأمر أنه بالإمكان تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل من خلال التدريب التعاوني الذي تعمل عليه الجامعة في تحسين مخرجاتها، وهذا ما أكدته دراسة المرشد (2015) التي ناقشت ملاءمة التدريب لمتطلبات العمل في الجامعات الناشئة، والتعرف على القوى العاملة في جامعة الحدود الشمالية، ومدى ملائمة التدريب لمتطلبات العمل بهذه الجامعة الناشئة، أوضح الباحث وجود علاقة إيجابية بين مواءمة الدورات التدريبية لمتطلبات العمل وعدد الدورات والمستوى التعليمي، وحث الباحث في توصياته على ضرورة ربط برامج التدريب بالاحتياجات الفعلية للوظائف.

وأخيراً تناولت الفرضية الخامسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الخريجات وعينة المشرفات فيما يخص برنامج التدريب التعاوني وحاجة الخريجة للمهارات الوظيفية. فأظهرت نتائج الدراسة أهمية وجود التدريب التعاوني كمتطلب للخريج؛ لما له من تأثير إيجابي على الخريجة الباحثة عن عمل، وعلى سوق العمل، وصاحب العمل. فالتدريب التعاوني يسهم في وضوح صورة الحياة العملية لدى الخريجة، كما يساعد على الانضباط الوظيفي، وزيادة الثقة في النفس، والقدرة على تحمل المسؤولية (الأنصاري، 2008). ومما لا شك فيه أن التدريب التعاوني ينطوي على الكثير من الفوائد، والإيجابيات للأطراف المشاركة كافة، فيمكن القول إن الخريجة هي المستفيد الأول من اكتساب المهارات والقدرات، ووضع المعلومات التي اكتسبتها خلال دراساتها الجامعية الدنيا موضع التطبيق، في حين تستفيد الجامعة من تعزيز سمعتها وحضورها الفاعل في سوق العمل، ويستفيد صاحب العمل من توظيف خريجات من أصحاب الكفاءة النظرية والتطبيقية. وفي السياق ذاته، لا يمكن تجاهل الفوائد التي تعود على كلية إدارة الأعمال من خلال الاستفادة من التغذية المرتدة التي تحصل عليها من مخرجاتها التعليمية، وتعزيز الصورة الذهنية حول الكلية في مجتمع الأعمال؛ مما يعزز من المزايا التنافسية.

8. التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- أ- على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الأخذ على عاتقها فرض التدريب التعاوني على سوق العمل من خلال برامج دعم المجتمع.
 - ب- لا بد أن تنظر منشآت سوق العمل إلى التدريب أنه التعاوني خيار إستراتيجي كنوع من استقطاب المواهب دون دفع أي تكاليف.
 - ج- أن تكون جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال قدوة لباقي الجامعات، وأن تتبناها كتجربة محلية تؤسس عليها إدارات معنية

بالتدريب التعاوني.

د- أن تعمل الجامعات على عقد شراكات إستراتيجية مع منشآت سوق العمل؛ لترتيب الإجراءات للخريجات عند بدء تطبيق

التدريب التعاوني.

هـ- على الجامعات أن تضع معايير للمنشآت التي ستتدرّب لديها خريجاتها، وإعداد خطة التدريب بشكل مبكر قبل انخراط

الخريجة في التدريب لدى المنشأة.

قائمة المصادر المراجع:

أولاً/ المراجع العربية

- الأحمدي، عائشة سيف. (2016). قدرة الجامعات السعودية على إكساب خريجيها للكفايات التنافسية الدولية لسوق العمل. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*. الإمارات العربية المتحدة، 169-205
- الأنصاري، عيسى بن حسن. (2008). *من التعليم إلى العمل تدريب و توظيف الشباب*. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- الحاج، محاسن علي. (0182). واقع التدريب الميداني لطلبة التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية-دراسة ميدانية على طالبات قسم المحاسبة جامعة الأميرة نورة. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 11(1)، 25-74.
- الخليفة، عبد العزيز. (2015). تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم: دراسة ميدانية. رسالة الخليج العربي -السعودية، 63(513)، 39-57
- الدلو، حمدي أسعد. (0162). إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى بغزة.
- الزامل، عصام. (2017). الثابت والمتحول 1702: الخليج والإصلاح الاقتصادي في زمن الأزمة النفطية. مركز الخليج لسياسات التنمية. <https://gs.oreulfpolicig://:ttpsh/20-24-71-03-10-2019/>
- العتيبي، منير مطني. (2010). تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل. *المجلة التربوية-الكويت*، 24(94)، 251-288.
- العيسى، سليمان عبد الله. (6120). دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها. *مجلة كلية التربية. الرياض: جامعة الملك سعود*، 27(610)، 301-32
- المرشد، سلطان عقلا. (5201). ملاءمة التدريب لمتطلبات العمل في الجامعات الناشئة: دراسة لحالة جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. مصر، (2)، 301-330
- بدر، أميرة بابكر. (1438هـ). متطلبات سوق العمل السعودي من تخصصات تقنية المعلومات: بين الواقع وتحديات التعليم العالي. *مجلة جامعة طيبة: للآداب والعلوم الإنسانية*. السعودية، 537-768
- بن عامر، وسيلة؛ ساعد، صباح. (7120). معايير الكفاءة الإنتاجية للتكوين الجامعي ومدى تناسبها مع احتياجات سوق العمل من العمالة المؤهلة. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر*، 279-629
- حسان، محمود صبحي. (2018). مدى توافق التعليم المحاسبي مع متطلبات سوق العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). *الجامعة الإسلامية بغزة*.
- صندوق الموارد البشرية 2002: <http://g.sarrdf.oh.www://:sphtt>
- عبد القادر، نادية مهدي. (2018). دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق متطلبات سوق العمل للمدة (2004-1302). *مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم*. العراق، (24)، 136-159
- موقع جامعة الملك سعود (2020): <http://ksu.edu.sa/ar/about-ksu/history>
- موقع كلية إدارة الأعمال (2019): <http://cba.ksu.edu.sa/ar/>
- موقع وزارة التعليم (2020): <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx>
- نعمة، نعم حسين؛ والخفاجي، لؤي ناصر. (2016). جودة المخرجات التعليمية لتلبية سوق العمل. *مجلة الإدارة والاقتصاد*.

العراق. (106)39، 132-106

هيئة الإحصاء (2020): <https://www.stats.gov.sa/ar/indicators/92>

ثانياً/ المراجع العربية

- Abdel Qadre, Nadia MaT .(8102) .idhhe Role of The University In Achieving Human Development According To The Requirements Of The Labor Market For The Period2004-2013)). Al-Rafidain University College ofS cience Journal. Iraq. (495136-1 .pp ,(2
- Al-Ahmaid, Aisha Seif. (ehT .(6102 Ability Of Saudi Univresities To Provide Their Graduates With nInternatoinal Competitive Competencies For The Labor Marekt. Inetrnational Jourlan of Edutacional Research. The United Arab Emirates. pp. 69-2051
- Al-Ansari, Issa bin Hassan. (2080). From Education to Work, Training And Employment Of oYung People. Beirut: The Arab Foundation for Studeis and Publisihn.g
- Al-Hajj, Mahasi nAli. (2hT .(810e Reatily ofiF eld Training for Students of Accounting Educa-tion in Saudi Universities - A Field Study On Female Students of The Accountng Depart-ment At Princess Nourah Univresity. Teh Aarb Journal for Qaulity Assuraecn of inUversity Education. 17425- ,(1)1.
- Al-Issa, Suleiman Abdullah. (2016T .(he Role of Saudi Uvinersities In Redu-c ing The Unemployment Of Their Graduates. Journal of the College of Ed-ucatio. Riyadh: King Saud University. Volume,27 v. 106, p.301-320 .p
- Al-Oiatbi, Mnuir Matnai. (2010). AnylazinghT e Relevance of Higher Education Outputs To The Needs Of The Labor Market. Education laJournal - Kuwait, 828-152 ,(94) 42.
- Aldalu, Hamdi Asaad6120) .). A Porposed Stragety toA ign Higher Education Outcomes With The Needs Of The Labor Market In Palestine.)Unpublished master's thesis). Al-Aqsa Uni-versity in Gaza.
- Almusrhed, Sultan Alqa. T .(2015)he Suitabili ytof Training ot Work qeRuierments in Eme-gr ing Universities: C Aase Study of The Northern Border University in The Kingdom of Saudi Arabia. Scientific Journal of Econimocs and Trade. Egypt .tP. (2)p ,p.303301-
- Badri, Amirah Bbaiker.(HA 1438) . ThR equirements of The Saudi Labor aMrket For Infor-mation Technology Specializations: Between Raelity And The Challenges Of Higher dEucati.no Taibah University Journal of Arts and Humanities. Saudi Arabia. p. 735-768
- Ben Amer, Wassila; Saed, Subah. (2017). Standards of Efficiency for Universi-ty Training And Their Compatibility With The Labor Market Needs Of Qual-ified Workers. Journal of Human and Society Sciences. Algeria. pp. 279-296
- Caliph, Abdul Aziz. (2015). Developing the skills of graduates of Imam Muhammad bin Saud Islamic University in the light of the integration between training and education: a field study. The Arabian Gulf Message - Saudi Arabia. 36(135), pp. 39-57
- College of Business Administration website: <http://cba.ksu.edu.sa/ar> 2019 /
- Hassan, Mahmoud Sobhi. (2018). The Compatibility of Accounting Education with The Re-quirements of The Labor Market. (Unpublished master's thesis). The Islamic University of Gaza.
- <https://departments.moe.gov.sa/PlanningDevelopment/RelatedDeptments/Educationstatis-ticscenter/OpenData/Pages/default.aspx>
- Human Resources Fund: <https://www.hrdf.org.sa/> /2020
- King Saud University website: <http://ksu.edu.sa/ar/about-ksu/history> 2020 /

Ministry of Education website: <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx> 2020 /
Nima, Nagham Hussein; Al-Khafaji, Louay Nasser. (2016). The Quality of Educational Outputs to Meet the Labor Market. *Journal of Management and Economics. Iraq.* 39(106), pp. 106-132.

Statistics Authority: <https://www.stats.gov.sa/ar/indicators/92> 2020/
Zamel, Essam. (2017). The Fixed and the Shifting 2017: The Gulf and Economic Reform in the Time of the Oil Crisis. Gulf Center for Development Policy. <https://gulfpolicies.org/2019-10-30-17-24-20>

References:

- Andrade, A; Chopra, S.; Nurlybayev, B.; Golab, L. (2018). Quantifying the Impact of Entrepreneurship on Cooperative Education Job Creation. *International Journal of Work-Integrated Learning*, Vol. 19, No. 1, PP 51-68.
- Brits, H.J. (2018). Assessing Employer Satisfaction: An Attempt to Enhance Graduate Employability at An Institution of Higher Learning. *South African Journal of Higher Education*. Vol. 32, No. 5, PP 39-53.
- Keiper, M.; Sieszputowski, J; Morgan, T.; & Mackey, M.J. (2019). Employability Skills a Case Study on a Business-Oriented Sport Management Program. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*. Vol. 13, No. 1, PP 59-68.
- Neugebauer, M. and Weiss, F. (2017). Does a Bachelor's Degree Pay off? Labor Market Outcomes of Academic versus Vocational Education After Bologna. Free University Berlin, School of Business & Economics. Discussion paper (Economics) PP 1-40
- Nevison, C.; Cormier, L.; Pretti, J.; & Drewery, D. (2018). The Influence of Values on Supervisors' Satisfaction with Co-Op Student Employees. *International Journal of Work-Integrated Learning*. Vol. 19, No. 1, PP 1-11.
- Wickam, M.J. (2018). Using Service-Learning to Enhance Employability Skills in Graduate Business Capstones: A Dissertation Overview. *Journal of Higher Education Outreach & Engagement*. Vol. 22, No. 1, PP 163-173.
- Woessmann, L. (2018). Effects of Vocational and General Education for Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle. EENEE Analytical Report No. 37 Prepared for the European Commission. PP 1-32
- Zhong, S.; and Zhou, X. (2019). University-Enterprise Cooperative Education Mode in the Context of Emerging Engineering Disciplines. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*. Vol. 14, No. 8, PP 82-96.