

تاريخ الإرسال (2018-03-05). تاريخ قبول النشر (2018-05-07)

د. وسيم اسحاق المايل¹
أ. محمد أحمد الكرد^{*1}¹ قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين.

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: mkourd@iugaza.edu.ps

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين (دراسة مقارنة)

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج، من خلال دراسة مقارنة بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بجمع البيانات من الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، واستخدمت الدراسة عينة عشوائية طبقية، وتم توزيع (450) استبانة، وتعبئة جزء من العينة بطريقة الكترونية نظراً للبعد الجغرافي بين الضفة وغزة وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دور للجامعات في تأهيل الخريجين وصقل شخصية الخريج من خلال البرامج المختلفة المقدمة لهم من وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر وتوفير المختبرات والأجهزة الخاصة بذلك، وتبين وجود الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، وصعوبة الحصول على فرص عمل بعد التخرج، وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي من شأنها تساهم في معالجة نقاط الضعف والعمل على زيادة الاهتمام بمتابعة الخريجين وبرامج الخريجين، وأوصى الباحثان بأن تقوم وحدات الخريجين بالجامعات المستهدفة بالعمل على تطوير الخريجين، وضرورة متابعة الخريجين بشكل أفضل من خلال تقديم البرامج التدريبية المجانية والتأهيلية، وابتعاث الخريجين لرحلات علمية وثقافية، والعمل على توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، وجلب التمويل اللازم لبرامج الخريجين.

كلمات مفتاحية: الخريجين، التعلم مدى الحياة، الجامعات، برامج ، متابعة.

The Role of the Palestinian Universities in Following-up Graduates and its Impact on the Effectiveness of their Own Programs From the Perspective of the Graduates. (A comparison Study)

Abstract

The study aimed at identifying the role of the Palestinian universities in following-up graduates and its impact on the effectiveness of the universities' programs from the perspective of the graduate through a comparison study between the Islamic University of Gaza, An-Najah National University, and University College of Applied Sciences. The researchers collected data using a questionnaire as a primary tool of data collection. The researchers adopted the analytical-descriptive approach. The researchers distributed (450) questionnaires using stratified random sample. Some of the questionnaires were filled electronically by the sample due to the geographical distance between the West Bank and the Gaza Strip. The researchers used SPSS program to analyze data. The study results showed that there is a role of universities in rehabilitating the graduates and developing their characters through; different programs presented by alumni units and continuing education centers, the availability of laboratories and equipment supporting these programs. The results also showed that there is a gap between theoretical and practical education. The study recommended that there is a need for correcting weaknesses and increasing attention on keeping tracks with the graduates and providing them with different training programs. Alumni units in the targeted universities should develop work environment of the graduate, and enhance their skills by providing free training and rehabilitation programs.

Keywords: Graduates, Lifelong learning, universities, programs, Following-up.

المقدمة:

إن المؤسسات الأكاديمية في جميع أنحاء العالم تعد الركيزة الأساسية في تقدم وازدهار المجتمعات، فهي التي تقوم بإعداد وتجهيز كادر بشري مؤهل لخدمة المجتمع في شتى المجالات من خلال برامج التعلم المستخدمة في أنظمة المؤسسات الأكاديمية، ومن خلال المعلومات المتوفرة لدى أساتذة التخصصات المختلفة والتأثير بها على شخصية الطالب وإثراءه بالمعرفة اللازمة التي تساعد في استكمال مسيرة خدمة وبناء المجتمع. لذلك لم يعد الهدف يقتصر على اكساب الطالب قبل مرحلة التخرج بعض المعارف والحقائق فقط بل تعداه إلى تنمية مهارات وقدراته وبناء شخصيته ما بعد التخرج، ليكون قادراً على التفاعل مع متغيرات العصر وقادراً على صناعة حياة جديدة قائمة على السيادة، وهو الأمر الذي يجعل من الضروري تطوير المؤسسات التعليمية وفقاً للتنمية المهنية المستدامة وتحقيق التميز والتنافسية وتصبح قادرة على إنتاج المعرفة اللازمة في شخصية الكادر البشري في المرحلة الجامعية وتحويلها إلى مقدرات اقتصادية فاعلة تخدم المجتمعات (الزهيري، 2010م).

وتعتمد برامج الخريجين على فكرة أن التعلم لا يتم خلال مرحلة ما بعد التخرج فقط أو خلال المراحل الدراسية، بل يتعدى ذلك إلى كل مراحل العمر وفي أي مكان، وتعتبر برامج الخريجين عملية تعليمية أو أنشطة إيجابية أكثر من أن تكون عملية سلبية أي أن الإنسان يبذل جهده لكي يكتسب المعرفة بدلاً من أن يتلقاها (الجوادي، 1999م).

وتقوم الجامعات الفلسطينية بتخريج أعداد كبيرة من الخريجين نهاية كل عام دراسي جديد ويقدر عددهم بالآلاف، وفي مختلف التخصصات، مع عدم وجود سوق لاستقبال هؤلاء الخريجين، وهنا يكون دور الجامعات في دراسة الواقع التي يعيشه المجتمع والعمل على مواكبة التطورات (الجرجاوي والخطيب، 2007م).

مشكلة الدراسة:

في ضوء المشكلات التي يعاني منها خريجو الجامعات الفلسطينية من ضعف الخدمات المقدمة لهم بعد التخرج، ودور الجامعات الرئيس في متابعة الخريجين وتسهيل مهام التعلم لهم، ومع ازدياد أعداد الخريجين العاطلين أيضاً عن العمل وقلة استيعاب سوق العمل لهم، وعدم التنسيق مع مؤسسات المجتمع بشكل عام، حيث أن الجامعات الفلسطينية تقدم مجموعة من الخدمات المختلفة من تأهيل التطويري والتدريب النظري والعملية وإرسال الخريجين للمؤسسات للتطوع والذي له الأثر في صقل شخصية الخريج، فيعتبر قطاع خريجي الجامعات الأكثر تضرراً في الحصول على فرص العمل المناسبة لهم بعد التخرج نظراً لعدم وجود الخطط المعدة من قبل جميع القطاعات ووضع الحلول لاستيعابهم للعمل بعد التخرج (منصور، 2016م)، مع

وجود نسبة كبيرة من الخريجين عاطلين عن العمل تقدر بنسبة (40%) بين الخريجين (Palestinian Central Bureau of Statistics, 2017) ويأمل الباحثان أن تساهم هذه الدراسة في إيجاد حلول ومقترحات وتوصيات لحل المشكلة، وعليه يمكن صياغة سؤال البحث الرئيس كما يلي:

"ما دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين؟"

الأسئلة الفرعية: ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يتم متابعة الخريجين في الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية بعد التخرج ومدى رضاهم عن أداء جامعاتهم؟
2. ما هي الخدمات التي تقدمها الجامعات لخريجها على صعيد برامج الخريجين المختلفة؟
3. ما هي المعوقات والمشكلات التي تحول دون التواصل بين الجامعات والخريجين؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على كيفية متابعة الجامعات الفلسطينية للخريجين.
2. المساهمة في تدعيم برامج الخريجين بعد وقبل التخرج من خلال وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر لدى الجامعات.
3. التعرف على البرامج ودورات التأهيل والتدريب لرفع كفاءة الخريجين لمساعدتهم في مواجهة متطلبات سوق العمل.
4. التعرف على المعوقات والاشكاليات التي تواجه الطلاب أثناء دراستهم الأكاديمية ومدى رضاهم عن أداء الجامعة ووضع الأسس السليمة في التخطيط الأكاديمي.

مبررات الدراسة:

- وجود عدد كبير من المؤسسات الأكاديمية التي تخرج سنوياً آلاف من الخريجين، ووجود العديد من المؤسسات التي لا تجد في الخريج الكفاءة والقدرة على خوض العمل مباشرة بعد التخرج.
- حاجة الجامعات لتغذية راجعة تستفيد منها في تطوير الجوانب الأكاديمية ورفع الميزة التنافسية بين المؤسسات الأكاديمية.
- استهداف الجامعات الأنشطة والتي لها وحدات خاصة لتقديم الخدمات للخريجين بعد التخرج.

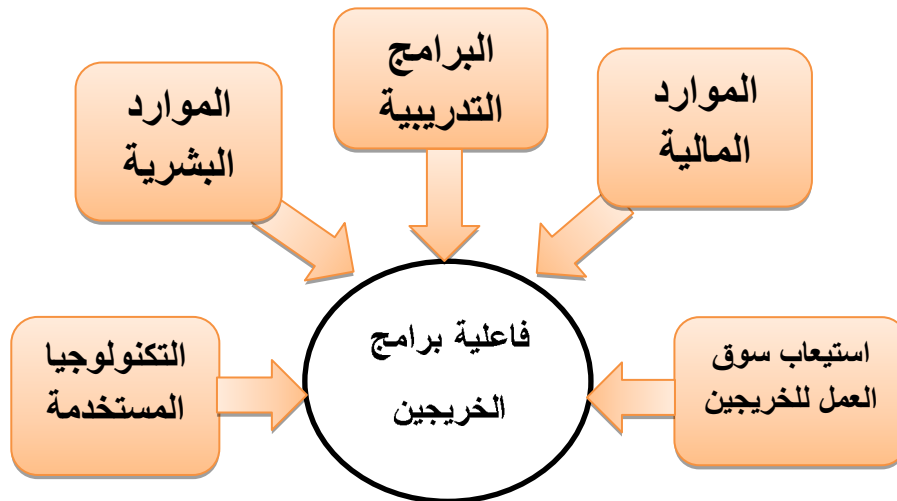
أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى تسليطها الضوء على دور الجامعات الفلسطينية تجاه الخريجين من حيث تقديم برامج الخريجين وعمل مقارنة بين الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وتحديد ما إذا كان هناك فوارق في تقديم البرامج وتبيان أسبابها، كما تعود أهميتها إلى اقتراح مجموعة من الحلول التي يمكن أن تسهم في تطوير خدماتها المقدمة على صعيد التدريب والتأهيل والتعليم المستمر بعد وقبل التخرج.

متغيرات الدراسة:

(أ) المتغير التابع: فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

(ب) المتغيرات المستقلة: وتشمل البرامج والدورات التدريبية والتكنولوجيا المستخدمة والموارد البشرية والموارد المالية واستيعاب الخريجين لسوق العمل.



شكل (1): متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان استناداً عن (Bozhko, 2012)، (الحولي، 2009)، (Robbertze, 2008)

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للبرامج والدورات التدريبية على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

2. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للتكنولوجيا المستخدمة على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

3. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للموارد البشرية المؤهلة على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

4. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للموارد المالية المخصصة للخريجين على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

5. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ومدى استيعاب الخريجين لسوق العمل وأثرها على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين) تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، التواصل مع وحدة الخريجين، طرق التواصل، وتحديث البيانات، ومدى الاستفادة من وحدات الخريجين، وعدد البرامج أو الدورات التي استفاد منها الخريج).

الدراسات السابقة:

أولاً/ الدراسات المحلية:

1. دراسة (أبو جبل، 2016م)، بعنوان: "أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين". هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول البرامج التدريبية التي تلقوها في البرامج التدريبية وحول التدريب الإشرافي ودراسة العلاقة بين برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية لتحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، وكما أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب وأبعادها والتدريب الإشرافي (برامج التشغيل) وأبعاده وبين الصفات الشخصية وأبعادها ومهارات التوظيف لدى الخريجين وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن يتمتع المتدربين بصفات شخصية تساعدهم في عملية التعلم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

2. دراسة (أبو نعيم، 2015م)، بعنوان: "دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة" دراسة حالة قطاع غزة". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي وخريجات كليات التجارة في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن منشآت القطاع الخاص تساهم في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة بقطاع غزة، وأن غالبية أصحاب القرار في تلك المنشآت لم يؤيدوا الحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة في

السوق، ومن نتائج الدراسة أن الخريج من كلية التجارة يتلقى أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل، وأوصت الدراسة إلى تسهيل مساهمة تلك المنشآت بالمسؤولية الاجتماعية وخلق نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي.

3. دراسة (كردية، 2015م) بعنوان: "أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل" دراسة حالة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في برامج بناء قدرات الخريجين وأيام التوظيف للخريجين الجدد وبرامج الارشاد الوظيفي والمهني وبرامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين، وأن يتم تصميمها بناءً على حاجة متطلبات سوق العمل وخاصة القطاع الخاص.

4. دراسة (البغدادى، 2014م) بعنوان: "العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية". هدفت الدراسة إلى دراسة العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة في الأراضي الفلسطينية، دراسة حالة قطاع غزة، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضرورة رسم سياسات أو تخطيط حجم ونوعية الاحتياجات المستقبلية من العمالة، وعدم وجود دراسة حقيقية لحاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، وقد أوصت الدراسة بوجوب إتباع سياسة تعليمية جديدة تتمشى مع متطلبات سوق العمل، وضرورة التنسيق بين حاجات السوق الحالية والمستقبلية من القوى العاملة بأنواعها وذلك بتوفير قاعدة بيانات عن حجم الاحتياجات وبيانات عن مخرجات نظام التعليم.

5. دراسة (الحولى، 2009م) بعنوان: "تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة". هدفت الدراسة إلى تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستدلالي، ووزعت استبانة على عينة عشوائية لعدد (858) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس لصالح الطلاب ولمتغير الاختصاص الأكاديمي لصالح الكليات الشرعية، ولمتغير المعدل التراكمي لصالح ذوي المعدلات العليا، وثم خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها تقديم دورات تدريبية للعاملين في عمادة القبول والتسجيل والمكتبة المركزية مع تطوير قاعدة البيانات في المكتبة المركزية بالجامعة وزيادة مقتنياتها وزيادة الوقت المخصص للطالب، وتحسين التهوية والإضاءة داخل القاعات الدراسية، وتطوير الحقائق الجامعية والملاعب والساحات من حيث المساحة والشكل العام وخاصة في قسم الطالبات.

ثانياً/ الدراسات العربية:

1. دراسة (سميلي، 2016م) بعنوان: "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل". تندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الاجتماعية الاستكشافية التي تهدف إلى رصد واقع وتشخيص ظاهرة برامج التشغيل والإدماج المهني في الجزائر باعتبارها أحد أهم محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وقد خلصت الدراسة انعدام خدمتي المرافقة والمتابعة وإن وجدت فإنها لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية وقد أظهرت النتائج أن العمل في إطار هذا الجهاز ساهم إيجاباً في تطورهم الشخصي والمهني كما مكنهم من تحسين طرقهم في البحث عن العمل بالرغم من الصعوبات التي تواجههم في هذه المؤسسات، وقد أوصت الدراسة على التخطيط السليم في تطوير العمل المهني من خلال زيادة فرص التأهيل والتطوير.

2. دراسة (الغبنوسي، 2013م) بعنوان: "مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية". هدفت هذه الدراسة إلى مدى تطابق الوظائف التي يشغلها الخريجون بجامعة قابوس حسب تخصصاتهم، وكانت عينة الدراسة بالغ عددها (7718) خريج وخريجة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن هناك تطابق بين التخصصات من خريجي الجامعة والوظائف التي يشغلونها في سوق العمل بنسبة (84.1%) وعدم التطابق بنسبة (15.9%)، وقد أوصت الدراسة بقيام دراسات ميدانية للتحقيق من احتياجات سوق العمل في سلطنة عمان والمهارات الضرورية للوظائف المعلنة، وعدد السنوات التي يقضيها الباحث عن عمل من خريجي الجامعة.

3. دراسة (أمين، 2013م) بعنوان: "درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم". هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم، وأن النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية في جامعة مؤتة على مجال الخدمات المكتبية كما تم كشفها، تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية على الأداة ككل تعزى لتفاعل الكلية مع المعدل التراكمي لصالح طلبة الكليات الإنسانية ممن ممتاز، ولصالح طلبة الكليات العلمية ممن معدلهم جيد ومقبول، ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما أوصت الدراسة بضرورة تحسين الخدمات المقدمة للطلبة أثناء دراستهم.

4. دراسة (السعادات، 2004م) بعنوان: "مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده". هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تلبية برامج مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده، وقد كانت النتائج المتعلقة بالدراسة تتمثل في أن مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابع للكلية التقنية بالأحساء قادر على تلبية حاجات الأفراد والمجتمع بتنظيمه مجموعة من الدورات والبرامج التأهيلية والتطويرية وحسب حاجة

المؤسسات والشركات المحلية، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم الاهتمام بالتخطيط وتقديم البرامج العصرية الحديثة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز قدرة المراكز التعليمية على الاستمرار بتقديم وتوفير البرامج اللازمة للتأهيل.

ثالثاً/ الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Mpoki, 2014) بعنوان:

Undergraduate Students Development of Lifelong Learning Attributes in Tanzania.

هدفت الدراسة إلى مدى استفادة الطلاب الجامعيين من التجارب الشخصية والمؤسسية التي تؤثر قدرتها في تغيير وتطوير المتعلمين مدى الحياة في تنزانيا مع ضرورة الحفاظ على نظرة نقدية على الغرض من التعليم العالي في تنزانيا، وتحديد ما إذا كان أو لم يكن الإصلاحات التعليمية الأخيرة التي أدخلت في التعليم العالي كان لها تأثير على التعلم مدى الحياة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تغييرات ذات دلالة إحصائية في أساليب التعلم (ILS) واستراتيجيات "المعالجة التدريجية" والاختبارات الذاتية وتوجهات التعلم لدى الطلبة والخريجين، وتوصي الدراسة بضرورة تطوير التعلم مدى الحياة لدى الطلاب الجامعيين في تنزانيا، ووضع مقترحات لنظم التعليم المناسبة خلال القرن الواحد والعشرين.

2. دراسة (Bozhko, 2012) بعنوان:

Improving Support for lifelong Learning in Universities Through Enhanced Eportfolio Systems:

هدفت هذه الدراسة إلى فهم كيف يمكن دعم التعلم مدى الحياة في الجامعات بنيوزلندا بفعالية استخدام الحلول التقنية، وتحديد الطلبة والمتطلبات المؤسسية لبيئة تعلم مدى الحياة في إطار الجامعة، والتعرف على أوجه القصور وتصميم وتنفيذ الميزات المطلوبة في بيئة تدعم التعلم مدى الحياة لتلبية متطلبات محددة وكيف للبيئة الجامعية أن تقيم وتلبي احتياجات جميع أصحاب المصلحة في دعم التعلم مدى الحياة، وقد أوصت الدراسة بأنه يجب على الجامعات أن تقدم الدعم لجميع جوانب التعلم مدى الحياة الرسمي، وغير الرسمي، أو العرضي، ويجب إلقاء محاضرات الكترونية وتعزيز إشراك خبرات التعلم وتعزيز عملية التواصل.

3. دراسة (Antepohl & others, 2003) بعنوان:

A Follow-up of Medical Graduates of a Problem-Based Learning Curriculum.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية متابعة خريجي الطب من كلية العلوم الصحية في جامعة ينكوبينج وما هي آثار المناهج الجامعية التي يتلقاها الطلاب والمشاكل التي يواجهها الخريجين بعد تعليمهم، وكيفية أدائهم

بعد التخرج لممارسة العمل الطبي، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي والمتعدد للمتغيرات في الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي وهم مستعدين جيداً لممارسة المهنة، والتعاون مع غيرهم من المهنيين الصحيين في الأعمال الهامة، وقد أوصت الدراسة على أهمية التطبيق العملي خلال الدراسة الأكاديمية، مع ضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة.

ما يميز الدراسة الحالية:

إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المعروضة هو أنها ناقشت موضوع هام وهو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة خريجها، والبحث في مدى فاعلية برامج الخريجين في الجامعات المستهدفة، وقد تناولت فاعلية برامج الخريجين المقدمة لهم من قبل المؤسسات الأكاديمية والمعنية والتي تعتبر جزء من برامج التعلم مدى الحياة، وتفرع عنها عدة متغيرات مستقلة، حيث ذكرت أغلبية الدراسات السابقة البرامج المختلفة التي يمكن للخريجين الحصول عليها قبل التخرج وبعد التخرج حتى يتم تأهيله بشكل جيد والاستعداد لسوق العمل، والعمل على مواكبة التطورات التكنولوجية المختلفة حتى يتمكن من مواجهة التطورات السريعة، ويأمل الباحثان أن تسهم هذه الدراسة في إضافة علمية جديدة لمجال البحث العلمي وخاصة في موضوع متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

أدبيات الدراسة:

متابعة الخريجين: أصبح حديثاً لا يتوقف دور الجامعات عند الدراسة الأكاديمية فقط، ولكن يتعداها إلى عدة جوانب أخلاقية وأدبية، حيث هناك عدة وظائف للجامعة تجاه خريجها تتمثل في تقديم خدمات مباشرة وغير مباشرة لخريجها وطلبتها، سواء في تقديم البرامج التعليمية التفويضية أو التكاملية المتعلقة بالبرامج التطويرية وإعادة التأهيل للخريجين الذين تركوا مقاعد الدراسة، وتعمل على فتح أبوابها للمجتمع، والذي يؤدي إلى خروج الجامعة من العزلة وتتخلى عن أي موقف ناقد بما حولها (الأسعد، 2000م).

دور الجامعات في متابعة الخريجين:

تؤدي مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات دوراً أساسياً ومهماً وحيوياً في نهضة الأمم والشعوب وذلك من خلال دورها في تزويد وإمداد سوق العمل بالكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة وفي كافة التخصصات العلمية والإنسانية، وبشكل يساهم في عجلة التقدم، ويساهم في نفس الوقت في تطوير ونهضة البحث العلمي في مختلف المجالات والمعارف والحقول، وخاصة المجالات ذات الصلة المتصلة الوثيقة ببرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبالإضافة إلى دورها في خدمة المجتمع المحلي وتزويده بالاحتياجات البشرية والمادية المتاحة (عبد الدايم، 2011م).

أهمية المتابعة:

لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تأهيل وتدريب بدون برنامج ونظام متابعة معدّ ومستخدَم استخداماً جيداً، بالإضافة إلى ذلك، وبصرف النظر عن مدى الجودة فإنه لا يمكن لأي نظام تأهيل وتدريب الاستجابة للمتطلبات الوظيفية المتغيرة بدون تلك البرامج، وتعتبر عملية المتابعة للخريجين حيوية لخمس مجموعات رئيسية (الخريجون المتدربون، الكوادر المدربة، مصممو ومطورو نظم المتابعة والمشرفو على المتابعة) (تريسي، الجبالي، 2004).

ماهية برامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية:

يشير مفهوم برامج الخريجين هي الأنشطة التي يقوم بها أشخاص أو أناس يقومون بها في حياتهم لتحسين معارفهم ومهاراتهم وكفاءتهم في مجال معين، نظراً لبعض الدوافع الشخصية والمجتمعية. (Koper, Tattersal, 2004).

متطلبات الخدمة الجيدة للخريجين:

1. **البرامج التدريبية:** هي أهم أدوات إعداد العنصر البشري لرفع قدراته واستثمار إمكانياته، وتهتم الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والمهن الأخرى أيضاً وطريقة تنظيم المجتمع خاصة بتدريب الموارد البشرية، لذلك فالتدريب هو إحدى الأنشطة المخططة التي تهدف إلى إحداث تطورات في الخريج أو الفرد أو الجماعة، وذلك باكتساب الخبرة والمعلومة والمهارة التي تؤهله للقيام بمهام بشكل كفؤ والعمل بإنتاجية عالية والشعور بعد ذلك بالاستقرار الوظيفي والمهني (حجازي وسعد الله، 2007م).

2. الموارد المالية:

إن الموارد هي إحدى المصادر التي يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تطوير وتقديم الخدمات والبرامج التدريبية والأنشطة المتنوعة للخريجين، فمن خلال دعم البرامج وتقديم التمويل اللازم لها يتم عقد برامج تدريبية مجانية وتدريب الخريجين على ما يحتاجونه من دورات وبرامج مختلفة داخل الجامعة وخارجها، لذلك يجب وضع الموازنة الخاصة لتدريب الطلاب الخريجين ودعم الجهات التي تقوم بالتدريب، فهذا الأمر قد يحل مشاكل أزمة البطالة بأكملها وأيضاً إعطاء الفرصة لمن لم يحالفهم الحظ، والعمل على إلزام المؤسسات والشركات بقانون للتدريب والذي على أساسه سيلزم الإدارات والأشخاص المعنيين بأن يضعوا قوانين تجبرهم على تدريب الخريجين الجدد ويكونوا عنصر فعال في المجتمع وسوق العمل (غراب، 2016).

3. الموارد البشرية:

يعتبر توفير الموارد البشرية ضرورياً من خلال تحفيز الموظفين للحصول على أعلى مستوى من الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الإنتاج وتطوير مهاراتهم، فرأس المال والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتها إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعدّ إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية (عودة، 2013).

2. التكنولوجيا المستخدمة:

حيث أن التكنولوجيا المستخدمة تسهل للخريجين الكثير من الصعوبات التي يمكن أن يواجهها بعد التخرج، فتلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً هاماً في أساليب عمل الخريجين، حيث أدى وجودها إلى إحداث تغييرات هامة في شتى القطاعات، وقدم العديد من الفوائد التي تؤدي إلى تنمية وتطوير مهارات الخريجين وتخفيض التكاليف والتكيف والتأقلم مع المتغيرات نتيجة سرعة التعلم والسرعة العالية في تنفيذ النشاطات وحفظ واسترجاع البيانات الخاصة بالخريجين في أي وقت وحين (أبو شقيرة، 2014).

5. استيعاب سوق العمل للخريجين:

حيث أن سوق العمل المحلي لا يمكن الاعتماد عليه في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة في فلسطين بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص، حيث لا يمكن استيعاب آلاف الخريجين في ظل الحصار الشديد على قطاع غزة، وعدم قدرة الخريجين للعمل خارج قطاع غزة، حيث تشير دراسة Allen أن بأن 54 بالمائة في عام 2014 من أرباب العمل لديهم حالياً شواغر لا يمكنهم ملأها بمرشحين على المستوى المطلوب من المهارات، وذلك بسبب وجود فجوة المهارات الموجودة والذي أدى إلى عدم وجود رضا وظيفي (Allen, Velden, 2001).

الفجوة البحثية:

يرى الباحثان أنه لم يتم دراسة دور الجامعات وبرامج الخريجين من قبل ولا من أي دراسة كانت، وكانت أغلبها تتم من خارج المؤسسات الأكاديمية، وتم استخدام أداة في التقييم تم استخدامها في (3) جامعات فلسطينية، وبين شقي الوطن (الضفة الغربية وقطاع غزة)، فكان هناك استبانة الكترونية واستبانة ورقية حتى يتمكن الخريج من تعبئتها أينما كان.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

وقد استخدم الباحثان مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحثان في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحثان إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض، والمقابلات الشخصية مع بعض الخريجين الملحقين ببرامج تأهيل الخريجين داخل وخارج المؤسسة الأكاديمية.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحثان، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من خريجي وخريجات الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية للأعوام الثلاث السابقة (2013م، 2014م، 2015م) والبالغ عددهم (31,269) ألف خريج وخريجة حيث أن خريجي الجامعة الإسلامية في الثلاث أعوام (12,963) وفي جامعة النجاح الوطنية (12,954) والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (5,352) خريج وخريجة.

الجامعة	عدد الخريجين	حجم العينة
الجامعة الإسلامية بغزة	12963	185
جامعة النجاح الوطنية	12954	143
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	5352	73

المصدر: وحدات الخريجين بالجامعات المستهدفة (الجامعة الإسلامية، وجامعة النجاح، والكلية الجامعية، 2017).

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية:

تكوّنت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خريجي الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من

صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالهم في التحليل النهائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

العينة الأصلية "الفعالية":

قام الباحثان باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الجامعة وسنة التخرج، حيث تم توزيع 450 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 401 استبانة بنسبة 89.1%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية: (Moore, 2003)

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).
m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)
يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة N = 31269، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 31269}{31269 + 384 - 1} \cong 379$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 379 على الأقل.

أدوات الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين " كأداة رئيسية، وتم استخدام المقابلة الشخصية والزيارات الميدانية كأداة أولية لجمع البيانات.

الأداة الأولى/ الاستبانة:

وتتكون استبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، هل يتم التواصل مع وحدة الخريجين، هل يتم تحديث بيانات المستجيب، أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، مدى الاستفادة من وحدات الخريجين، عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها الخريج).

القسم الثاني: وهو عبارة عن دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره، ويتكون من 48 فقرة، موزع على 5 مجالات :

المجال الأول: البرامج التدريبية، ويتكون من (11) فقرة.

المجال الثاني: تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثالث: الموارد المالية، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الرابع: الموارد البشرية، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الخامس: استيعاب سوق العمل للخريجين، ويتكون من (10) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين، ويتكون من (18) فقرة.

وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح

الأداة الثانية/ المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية:

تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية مع بعض الخريجين الملتحقين بالبرامج الخاصة بهم والمنفذة من وحدات الخريجين بالجامعات وذلك خارج وداخل الجامعة، حيث تم إجراء مقابلات أثناء تنفيذ برامج خاصة بالخريجين بتاريخ 2017/1/17م في موقع التدريب الخاص بخريجي الصحافة والإعلام وبرنامج آخر بتاريخ 2017/2/1م ضمن برنامج البحث عن عمل هو عمل.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

يبين جدول (5.21) أن معامل الارتباط يساوي 906، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية، ويعزو الباحثان بأهمية ذلك لضرورة توفير البرامج التأهيلية المجانية التي تساعد الخريجين بالالتحاق بها مع زيادة الدعم المالي للبرامج وتوفير

الطاقم الإداري لدى الوحدات، وقد اتفقت تلك النتائج مع دراسة (السعادات، 2004م) أن المراكز تسعى لتقديم تسهيلات وخدمات تعليمية للالتحاق في تلك البرامج.

جدول (1): معامل الارتباط بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.827	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين البرامج التدريبية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.825	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.830	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الموارد المالية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.846	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الموارد البشرية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.780	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استيعاب سوق العمل للخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.906	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise يمكن استنتاج ما يلي:

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "فاعلية برامج الخريجين" هي: الموارد البشرية، استيعاب سوق العمل للخريجين، تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، البرامج التدريبية. بينما تبين ضعف تأثير متغير "الموارد المالية".
- معامل الارتباط = 0.911، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.827، وهذا يعني أن 82.7% من التغير في فاعلية برامج الخريجين (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 17.3% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

جدول (2): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	0.107	0.601	0.548
الموارد البشرية	0.299	9.081	0.000
استيعاب سوق العمل للخريجين	0.303	8.073	0.000
تكنولوجيا المعلومات المستخدمة	0.219	5.357	0.000
البرامج التدريبية	0.181	4.620	0.000
معامل الارتباط = 0.911	معامل التحديد المعدل = 0.827		

فاعلية برامج الخريجين = $0.107 + 0.299 * \text{الموارد البشرية} + 0.303 * \text{استيعاب سوق العمل للخريجين} +$

$0.219 * \text{تكنولوجيا المعلومات المستخدمة} + 0.181 * \text{البرامج التدريبية}$

من خلال جدول (2) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير فاعلية برامج الخريجين حسب قيمة اختبار T كما يلي: الموارد البشرية، ومن ثم استيعاب سوق العمل للخريجين، ومن ثم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، وأخيراً البرامج التدريبية.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أهمية وجود طاقم خاص من الموارد البشرية المتخصص في تقديم الخدمة لشريحة الخريجين والذي يساهم في تسهيل تقديم الخدمات والأنشطة لجميع الخريجين.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، التخصص، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، التواصل مع وحدة الخريجين، تحديث بيانات المستجيب، أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها الخريج).

تم استخدام اختبار "T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (3) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الجنس، وتفسر النتائج ذلك بأن الخريجين والخريجات لديهم نفس التوجه حول أهمية البرامج الخاصة بهم، ويعزو الباحثان وهذا يوضح أن الجامعات لا تميز بين الخريجين في الجامعات، فالخريج أو الخريجة له الحق في أي فرصة عمل أو تدريب أو الالتحاق بأي نشاط واتفقت هذه النتائج مع دراسة (السعادات، 2004م) التي خلصت إلى وقد أوصت بضرورة تعزيز قدرة المراكز التعليمية على الاستمرار بتقديم الخدمات لجميع الفئات، ودراسة (Bozhko, 2012) والتي خلصت إلى أهمية دور الجامعات بتقديم الدعم لجميع جوانب التعلم مدى الحياة.

جدول (3): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة اختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.468	-0.726	6.32	6.15	البرامج التدريبية.
0.192	-1.305	6.82	6.54	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.224	-1.218	6.03	5.73	الموارد المالية.
0.803	-0.249	6.05	5.99	الموارد البشرية.
0.068	-1.830	6.74	6.41	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.272	-1.100	6.39	6.17	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.423	-0.803	6.59	6.41	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.304	-1.029	6.45	6.24	جميع المجالات معاً

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى العمر.

من النتائج الموضحة في جدول (4) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى العمر، وتفسر النتائج بأن جميع أعمار الخريجين بشكل عام يسعون إلى الاستمرار في التعلم دون التوقف عند سن معين، ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام الخريجين بكافة أعمارهم إلى التعلم وتطوير أنفسهم ودعم

برامج التعليم بكافة أشكاله، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (Mpoki J, M, 2014) التي توصلت إلى ضرورة توفير برامج التعلم مدى الحياة.

جدول (4): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		-30 فأكثر	-26 أقل من 30	-22 أقل من 26	
0.854	0.158	6.48	6.30	6.22	البرامج التدريبية.
0.929	0.074	6.82	6.64	6.72	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.824	0.193	5.89	6.07	5.88	الموارد المالية.
0.942	0.060	6.20	6.04	6.01	الموارد البشرية.
0.859	0.152	6.77	6.54	6.62	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.940	0.062	6.44	6.33	6.29	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.744	0.295	6.82	6.58	6.48	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.890	0.117	6.54	6.40	6.34	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الجامعة.

من النتائج الموضحة في جدول (5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " استيعاب سوق العمل للخريجين " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الجامعة. والتي تفسر إلى أهمية تأهيل الخريجين بشكل جيد لسوق، أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجامعة وذلك لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، والتي تفسر النتائج بأن الكلية الجامعية لديها تأهيل في المجال الفني والتقني والتي يتيح لخريجها للعمل في مجالات مختلفة، وأن جامعة النجاح الوطنية تقوم من خلال وحدة التوظيف وبذل جهود أفضل من وحدة الخريجين بالجامعة الإسلامية ويعزو الباحثان ذلك إلى وجود الدبلوم المتوسط والبيكالوريوس في الكلية يؤدي إلى إمكانية تسويق الخريجين وحاجة السوق المحلي لهم في المرحلة الحالية عن غيرهم، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Bozhko, 2012) والتي أظهرت فعالية استخدام الحلول التقنية في عملية التعلم، وأختلفت

الدراسة مع دراسة (السعادات، 2004م) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التقنية.

جدول (5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الجامعة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	جامعة النجاح الوطنية	الجامعة الإسلامية بغزة	
*0.004	5.650	6.90	6.38	5.90	البرامج التدريبية.
*0.030	3.538	7.16	6.84	6.44	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.004	5.540	6.60	6.03	5.54	الموارد المالية.
*0.006	5.221	6.54	6.30	5.61	الموارد البشرية.
0.132	2.033	6.91	6.69	6.44	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.006	5.235	6.83	6.45	5.99	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.021	3.920	7.11	6.50	6.30	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.008	4.879	6.91	6.46	6.08	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (6) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي. وتفسر النتائج باهتمام جميع أصحاب المؤهلات العلمية في عملية التعلم والالتحاق بالبرامج المختلفة، ويعزو الباحثان ذلك إلى سعي جميع الخريجين لتنمية قدراتهم العلمية والعملية بعد التخرج وضرورة تطوير الذات، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Antepohl, & others, 2003) والتي أظهرت النتائج أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم.

جدول (6): نتائج اختبار " التباين الأحادي " – المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	
0.192	1.655	6.28	6.15	6.72	البرامج التدريبية.
0.289	1.246	6.41	6.67	7.06	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.320	1.144	5.68	5.85	6.31	الموارد المالية.
0.566	0.571	5.86	5.98	6.32	الموارد البشرية.
0.303	1.198	6.39	6.57	6.91	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.272	1.307	6.14	6.25	6.67	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.165	1.811	6.30	6.44	6.97	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.225	1.498	6.18	6.30	6.75	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى سنة التخرج.

من النتائج الموضحة في جدول (7) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى سنة التخرج، وتفسر النتائج ذلك بأن الخريجين يستمرون في تطوير أنفسهم ووجود الدافعية لديهم في الحصول على المزيد من البرامج التدريبية، ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام كافة الخريجين بالتعليم من كافة الأعمار، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (كرديّة، 2015م) والتي أظهرت ضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات كافة الخريجين.

جدول (7): نتائج اختبار " التباين الأحادي " – سنة التخرج

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		2015 2016	2014 2015	2013 2014	
0.261	1.346	6.44	5.98	6.14	البرامج التدريبية.
0.506	0.683	6.79	6.46	6.75	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.080	2.541	6.16	5.46	5.82	الموارد المالية.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		-2015 2016	-2014 2015	-2013 2014	
0.449	0.802	6.19	5.87	5.88	الموارد البشرية.
0.155	1.870	6.77	6.32	6.56	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.215	1.542	6.47	6.02	6.24	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.430	0.845	6.66	6.34	6.42	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.259	1.355	6.52	6.11	6.29	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الحالة الوظيفية.

من النتائج الموضحة في جدول (8) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الحالة الوظيفية، وتفسر النتائج ذلك حول تنوع الحالات الخاصة بعمل الخريجين وعدم عملهم بعد تخرجهم، ويعزو الباحثان ذلك إلى وجود إشكالية في التوجه حول العمل في غير التخصص، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (أبو نعيم، 2015م) التي أكدت بضرورة زيادة الكفاءة لدى المؤسسات الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر على حصول الخريجين على عمل.

جدول (8): نتائج اختبار "التباين الأحادي" – الحالة الوظيفية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		لا يعمل	يعمل في غير مجال التخصص	يعمل في مجال التخصص	
0.192	1.655	6.14	6.29	6.68	البرامج التدريبية.
0.346	1.064	6.67	6.50	7.02	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.355	1.038	5.86	5.68	6.26	الموارد المالية.
0.433	0.838	5.94	6.00	6.37	الموارد البشرية.
0.727	0.319	6.61	6.46	6.73	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.351	1.049	6.25	6.20	6.62	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		لا يعمل	يعمل في غير مجال التخصص	يعمل في مجال التخصص	
0.425	0.858	6.48	6.34	6.80	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.361	1.022	6.31	6.24	6.67	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى طبيعة العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (9) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى طبيعة العمل، ويفسر ذلك بأن الخريجين يعملون بوظائف دائمة ومؤقتة بعد تخرجهم، ويعزو الباحثان ذلك لسعي الخريجين للعمل في مجالات مختلفة، واتفقت هذه النتائج مع بعض دراسة (كردية، 2016م) والتي خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في برامج بناء قدرات الخريجين.

جدول (9): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - طبيعة العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاختبار	المتوسطات		المجال
		مؤقت	دائم	
0.567	0.574	6.44	6.70	البرامج التدريبية.
0.343	0.953	6.68	7.09	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.933	-0.084	6.05	6.01	الموارد المالية.
0.834	-0.211	6.26	6.16	الموارد البشرية.
0.186	-1.331	6.78	6.31	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.979	0.027	6.45	6.46	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.837	-0.206	6.65	6.56	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى التواصل مع وحدة الخريجين.

من النتائج الموضحة في جدول (10) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى التواصل مع وحدة الخريجين وذلك لصالح الذين يتواصلون مع وحدة الخريجين، وهذا يفسر على وجود تواصل لدى الخريجين بعد تخرجهم، ويعزو الباحثان ذلك إلى وجود توجه لدى الجامعات الفلسطينية لإنشاء وحدات خريجين لمتابعة خريجها وما ينعكس ذلك على مكانة الجامعة بين المجتمع والحفاظ على جودة التعليم لديها، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (صبح، 2013م) والتي خلصت إلى أن ضرورة أن تقوم الجامعات بفتح مكاتب خاصة لمتابعة الخريجين.

جدول (10): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - التواصل مع وحدة الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		لا	نعم	
*0.000	9.666	5.20	7.18	البرامج التدريبية.
*0.000	8.061	5.87	7.45	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.000	9.505	4.82	6.88	الموارد المالية.
*0.000	10.031	4.85	7.07	الموارد البشرية.
*0.000	6.747	6.01	7.15	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.000	10.007	5.36	7.15	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.000	7.685	5.71	7.24	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.000	9.542	5.45	7.17	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى تحديث البيانات.

من النتائج الموضحة في جدول (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى تحديث البيانات وذلك لصالح الذين يحدثون بياناتهم. وتفسر النتائج أن الخريجين يقومون بتحديث البيانات لدى وحدات الخريجين لتمكين حصولهم على الخدمات والبرامج المقدمة من الوحدات بشكل مستمر، ويعزو الباحثان

ذلك بأن وجود قواعد البيانات تساعد وحدات الخريجين من معرفة حالة الخريج ومساعدة الخريجين العاطلين عن العمل، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (البغدادي، 2014م) التي أظهرت ضرورة التنسيق بين حاجات السوق الحالية والمستقبلية من القوى العاملة.

جدول (11): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - تحديث البيانات

القيمة الاحتمالية (.Sig)	الاختبار قيمة	المتوسطات		المجال
		لا	نعم	
*0.000	5.311	5.49	6.69	البرامج التدريبية.
*0.000	5.187	6.02	7.12	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.000	6.880	4.90	6.51	الموارد المالية.
*0.000	6.691	5.00	6.63	الموارد البشرية.
*0.000	3.580	6.20	6.85	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.000	6.205	5.54	6.76	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.000	5.338	5.80	6.94	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.000	6.087	5.61	6.81	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين.
من النتائج الموضحة في جدول (12) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، الموارد المالية، الموارد البشرية، استيعاب سوق العمل للخريجين، فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، والتي تفسر على أهمية وجود وسائل مختلفة للتواصل مع الخريجين، أما بالنسبة للمجالين " البرامج التدريبية، دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين " والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين وذلك لصالح أجابوا بطريقة إعلانات الجامعة، والتي تفسر أهمية استخدام اللوحات الخاصة

بالخريجين داخل الجامعات وتوفير أماكن لممارسة الأنشطة الخاصة بالخريجين وإطلاعهم على أخبار ونشاطات الخريجين، ويعزو الباحثان ذلك بضرورة اهتمام الجامعات بشريحة الخريجين وتوفير الأماكن الخاصة بهم، والبيئة المناسبة وتشجيعهم على زيارة الجامعة بعد التخرج، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الحولي، 2009م) والتي أظهرت ضرورة تخصيص الأماكن وتطوير الساحات من حيث المساحة والشكل العام الخاص بالطلبة والخريجين.

جدول (12): نتائج اختبار " التباين الأحادي " – أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		غير ذلك	اعلانات الجامعة	مواقع التواصل الاجتماعي	البريد الالكتروني	
*0.001	5.274	4.95	6.72	6.24	6.66	البرامج التدريبية.
0.067	2.404	5.88	6.93	6.71	7.04	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.051	2.610	4.88	6.22	5.94	6.14	الموارد المالية.
0.057	2.532	5.34	6.65	5.92	6.36	الموارد البشرية.
0.440	0.903	6.47	6.94	6.54	6.73	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.030	3.010	5.50	6.70	6.27	6.60	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.074	2.332	5.84	6.87	6.45	6.90	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.034	2.910	5.59	6.74	6.32	6.68	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها المستجيب.

من النتائج الموضحة في جدول (13) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "استيعاب سوق العمل للخريجين" وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى عدد البرامج التدريبية. والتي تفسر على سعي الخريج للالتحاق بالبرامج لسهولة الحصول على فرص عمل، أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معاً فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى عدد البرامج التدريبية وذلك لصالح الذين حصلوا على برامج تدريبية من 2 برنامج أو دورة فأكثر، والذي يفسر

بأن الخريجين يسعون لتطوير أنفسهم بسبب المنافسة في الحصول على فرص العمل واكتساب خبرة أفضل، ويعزو الباحثان ذلك إلى الاهتمام المتزايد من قبل الخريجين وضرورة توفير البرامج النظرية والعملية للخريجين، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (أبو نعيم، 2015م) حيث أن الخريج من كلية التجارة يتلقى أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي.

جدول (13): نتائج اختبار " التباين الأحادي " – عدد البرامج التدريبية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		4 فأكثر	3-2 برامج أو دورات	برنامج أو دورة واحدة	لم أتلق شيء	
*0.000	6.424	6.84	6.88	6.55	5.73	البرامج التدريبية.
*0.035	2.890	6.91	7.18	6.87	6.39	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.001	5.572	6.36	6.57	6.19	5.40	الموارد المالية.
*0.000	6.057	6.67	6.73	6.31	5.48	الموارد البشرية.
0.561	0.687	6.94	6.66	6.73	6.48	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.002	4.899	6.75	6.80	6.53	5.90	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.004	4.569	7.12	7.06	6.70	6.11	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.002	4.974	6.85	6.87	6.58	5.96	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

النتائج والتوصيات:

أولاً/ النتائج:

1. يساعد تدريب الخريجين وتأهيلهم وإلحاقهم ببرامج التعلم مدى الحياة خارج المؤسسة الأكاديمية في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج بشكل أفضل.
2. وجود نظام إلكتروني لمتابعة للخريجين مع تعبئة الطلبات إلكترونياً والتسجيل الآلي للأنشطة والبرامج لدى وحدات الخريجين يعمل على توفير الوقت والجهد بدل من المراجعات الشخصية.
3. يساهم قيام الجامعات بتوفير أفضل وأحدث الأجهزة والمختبرات الخاصة بتدريب الخريجين وتأهيلهم في المراكز التابعة لوحدات الخريجين والتعليم المستمر في التحاق الخريجين بشكل أفضل في البرامج المقدمة.
4. يساهم تزويد وحدات الخريجين بالكوادر البشرية المطلوبة لتقديم خدمة أفضل لخريجها.

5. يلاحظ أن الخريج بعد تخرجه من الجامعة ينتظر طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل، وذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني وضعف السوق المحلي.
6. هناك توجه لدى الخريجين في التواصل لدى وحدات الخريجين بالجامعات الفلسطينية بالالتحاق بالأنشطة والبرامج المقدمة.
7. يلاحظ بوجود النقص في التدريب العملي خلال الدراسة الأكاديمية والاعتماد على التدريس النظري في كثير من التخصصات.

ثانياً/ التوصيات:

توصيات خاصة بالجامعات:

1. تطوير عمل وحدات متابعة وشؤون الخريجين بالجامعات الفلسطينية وتوفير الدعم اللازم لها.
2. ضرورة متابعة الخريجين من خلال الزيارات الميدانية في أماكن عملهم واستطلاع آرائهم حول معرفة نقاط الضعف والقوة بعد التخرج.
3. ضرورة إنشاء نوادي الكترونية خاصة بالخريجين ليتم ربطهم ببعضهم البعض والاستفادة من خبرات الآخرين.
4. أن تسعى الجامعات لتوفير طواقم متخصصة للدراسات المسحية تعمل لتحديد متطلبات سوق العمل المتجددة لمساعدة الخريج قبل الالتحاق بالدراسة وتوجيههم للتخصصات المناسبة لسوق العمل المستقبلي.
5. ضرورة إنشاء نظام متابعة للخريجين وبناء قواعد بيانات خاصة وشاملة عن الخريجين، واستحداث القوائم البريدية والمواقع الالكترونية التابعة لوحدات الخريجين.
6. العمل على توجيه التخصصات الدراسية لتلاءم احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة.

توصيات خاصة بالخريجين:

1. ضرورة تحديث البيانات بشكل مستمر حتى تتمكن وحدات الخريجين من التواصل مع خريجها ومعرفة حالة الخريجين لتسهيل تقديم المساعدة لهم.
2. ضرورة التحاق الخريج بالبرامج التأهيلية والتطوعية وبرامج التعلم مدى الحياة واكتساب المعارف يفتح الأفق أمامه للحصول على فرص عمل مناسبة.
3. الاهتمام بالتطوير والتأهيل الخاصة بالتكنولوجيا والتي تفتح مجالات العمل المختلفة وخاصة الأعمال الافتراضية.

المراجع:

- أبو جبل، ضياء هشام. (2016م). أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين. دراسة تطبيقية على شركة جوال (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شقيرة، إيناس محمد. (2014م). درجة استخدام المشرقيين التربويين في مديرات التعليم بمحافظة غزة لتكنولوجيا المعلومات وسبل الارتقاء بها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أبو نعيم، فاطمة توفيق. (2015م). دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة دراسة حالة قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الأسعد، محمد. (2000م). التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، مجلة المعرفة، بيروت، العدد (41)، ص95.
- أمين، محمد، حامد القضاة، وخليفات، عبد الفتاح. (2013م). درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم (دراسة فقهية مقارنة). جامعة مؤتة، الأردن.
- البغدادي، أكرم عبد الفتاح، (2014م). العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- تريسي، وليم. الجبالي، سعد أحمد. (2004م). تصميم نظم التدريب والتطوير. ط3. الرياض: معهد الإدارة العامة- مركز البحوث.
- الجرجراوي، زياد، والخطيب، عامر. (2007م). الجامعات الفلسطينية والتحديات التي تواجهها، جامعة القدس المفتوحة (دراسة تحليلية ناقدة). مقدم إلى مؤتمر الجامعات الفلسطينية نضال وبناء المنعقد في 2007/5/20 في مدينة رام الله، فلسطين.
- الجوادي، محمد. (1999م). التعلم مدى الحياة، مجلة العربي، العدد (488) 120-123.
- حجازي، سناء محمد، وسعد الله، يسرى شعبان. (2007م). مشاركة الشباب في برامج التدريب ودعم جوانب المواطنة، دراسة ميدانية مطبقة على الشباب الخريجين المستفيدين من برامج التدريب بجامعة حلوان، مصر.
- الحولي، عليان عبد الله. (2009م). تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، (بحث محكم)، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 12 (2)، 424 - 391 .
- الزهيري، محمد كامل. (2010م). دراسة تحليلية لأهداف مناهج التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طنطا، مصر.
- السعادات، خليل بن إبراهيم. (2004م). مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده، بحث محكم، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- سمايلى، محمود. (2016م). دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، (دراسة دكتوراه غير منشورة)، الجزائر.
- عبد الدايم، خالد محمد. (2011م). معوقات البحث العلمي التي يواجهها الطلبة الخريجون في جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة، مجلة التربية وعلم النفس (جامعة عين شمس)، 2 (35)، 870-827.

عقل، مجدي، (2012م). *فاعلية استراتيجيات لإدارة الأنشطة والتفاعلات التعليمية الالكترونية في تنمية مهارات تصميم عناصر التعلم بمستودعات التعلم الالكتروني لدى طلبة الجامعة الإسلامية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). مكتبة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عودة، أحمد عطا. (2013). *واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

غراب، ابراهيم خليل. (2016). *دور الموازنات كأداة تخطيط لاستغلال الموارد المالية في بلديات قطاع غزة*. (دراسة تطبيقية في فلسطين)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

الغنبوصي، سالم بن سليم. (2013م). *مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، المجلد الأردني في العلوم التربوية*. 10(1)، 1-13.

منصور، أكرم، (2016). *نموذج مقترح للحد من البطالة في فلسطين في ضوء التجربة الماليزية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية في غزة، فلسطين.

كردية، أحمد زكي، (2015م). *أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل* دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

- Allen, J., & Van der Velden, R. (2001). *Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*. Oxford economic papers, 53(3).
- Antepohl, & others. (2003). *A follow-up of medical graduates of a problem-based learning curriculum*, Faculty of Health Sciences, University of Linköping, SE-581 85 Linköping, Sweden.
- Bozhko, Yuliya, (2012). *Improving Support for lifelong Learning in Universities Through Enhanced Eportfolio Systems*, (a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Technology) at Massey University, Newzealand.
- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. (2003). *The Practice of Business Statistics*.
- Mpoki, John Mwaikokesya (2014). *“Undergraduate students Development of lifelong learning attributes in Tanzania”*. (Unpublished Doctoral Thesis), University of Glasgow. Scotland.
- Koper, Rob. Tattersal, Colin.(2004). *New directions for lifelong learning using network technologies*. *British Journal of Educational Technology*, 35 (6), 689-700
- Central Bureau of Statistics Palestinian Statistics, (2017). *Directory of Statistical Indicators*.