

مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية

سالم بن سليم الغنبوسي*

تاريخ قبوله 2013/9/22

تاريخ تسلم البحث 2013/5/9

Matching between the Employment of Sultan Qaboos University's Graduates in the Labor Market and their Academic Specialties

Salim Al Ghnboosi, Dept. of Educational of Foundations and Administration College of Education – Sultan Qaboos university.

Abstract: The aim of this study was to determine the positions compatibility of graduates at Sultan Qaboos University with their academic specialization. The data were collected from 7718 male and female graduates; 5714 cases were valid for analysis, these represented 74% of the total. The independent variables were: gender, college, specialization, job, the employer, and year of graduation. The results revealed that the percentage of compatibility between the academic specialization of graduates and their positions after graduation was 84.1%, whereas incompatibility was 15.9%. Based on gender, the male employment percentage was 48.8% whereas females' was 51.2%. In addition, 89.1% of the graduates work at the government sector, while 10.9% in the private sector, where female was 74.9% in public sector, while was 25.1% at the private sector. Upon the results, the study recommended studies to ensure that future labor market needs and skills are met and further studies were suggested, and the period that graduates keep on as jobs seekers. (**Keywords:** Matching between jobs and Specialization, Sultan Qaboos University's Graduates, Academic Specializations and Omani Market).

إلا أن العديد من الدراسات أكدت أن هناك قصورا في أداء خريجي بعض الجامعات ومنها العربية، وهذا القصور تمثل في عدم تزويد الخريجين بمهارات ومعارف ضرورية ترتبط بأدائهم الوظيفي، خاصة في الجوانب الاجتماعية والعلمية في مناهج الإعداد الأكاديمي، التي لا تزال غير كافية، فضلا عن عدم ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي، إضافة إلى قلة إكساب الخريجين مهارات التواصل، كتعلم اللغات التي من بينها اللغة الإنجليزية (البطش والطويل، 1998؛ التركستاني، 1999؛ لبابنة وعطاري، 2010؛ Allen & DeWeert, 2007).

ومما تقدم يتبين أن مؤسسات التعليم العالي التي أوكل إليها مهمة إعداد الموارد البشرية، لا بد لها من تزويد خريجها بمهارات وقدرات تفي بمتطلبات العصر، على أن يتم التركيز على التأهيل المتكامل والشامل للخريجين، حتى يتمكنوا من مواكبة متطلبات الحياة والعمل معا، وهذا ما أكدته دراسة (Lowden, Hall, Elliot, & Lewi, 2011)، التي هدفت التعرف إلى وجهات نظر سوق العمل المعنية بمهارات توظيف الخريجين الجدد بالمملكة المتحدة، حيث رأى أرباب العمل أنهم يتوقعون أن يمتلك الخريجون قدرات فنية وتخصصية، إلى جانب مهارات عامة، كالقدرة على العمل ضمن الفريق، والتواصل، والقيادة، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والقدرات الإدارية.

ملخص: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى تطابق الوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس مع تخصصاتهم الأكاديمية، البالغ عددهم 7718 خريجا وخريجة، وهم يمثلون مجتمع الدراسة، تمكن الباحث من تحليل بيانات 5714 حالة لصالحية بياناتهم، وهؤلاء يمثلون 74% من المجتمع الأصيل. وشملت متغيرات الجنس، والكلية، والتخصص، والوظيفة، وجهة العمل، وسنة التخرج. وحسبت التكرارات والنسب المئوية لهذه المتغيرات، ومدى علاقتها بمتغير الوظيفة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها ما يلي: بلغت نسبة التطابق بين تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس والوظائف التي شغلوها في سوق العمل 84.1%، بينما بلغت نسبة عدم التطابق 15.9%، أما نسبة توظيف الخريجين حسب الجنس فقد بلغت نسبة الذكور 48.8% في القطاع الحكومي، وبلغت نسبة الإناث 51.2%، أما حسب القطاع فبلغت نسبة الذكور 89.1% في القطاع الحكومي، و10.9% في القطاع الخاص، بينما لدى الإناث بلغت 74.9% في القطاع الحكومي، و25.1% في القطاع الخاص، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بقيام دراسات ميدانية للتحقق من احتياجات سوق العمل في سلطنة عمان والمهارات الضرورية للوظائف فيه، وعدد السنوات التي يقضيها الباحث عن العمل من خريجي جامعة السلطان قابوس. (الكلمات المفتاحية: التطابق بين الوظائف والتخصصات الأكاديمية، خريجو جامعة السلطان قابوس، التخصصات الأكاديمية وسوق العمل العماني).

مقدمة: تمثل العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة الجزء بالكل، فالمجتمع الكبير يحتضن العديد من المكونات المتفاعلة فيما بينها، ومن بين مكوناته الأساسية الجامعة، التي مازالت تتبوأ مركز الصدارة بين المؤسسات التعليمية، والتي تهدف إلى الرقي بالمجتمع ثقافيا، واجتماعيا، واقتصاديا، وتنمويا، ومن هذا المنطلق تقوم الجامعة بدور حيوي في إعداد الموارد البشرية المؤهلة للإسهام في خطط التنمية، فهي تلبي حاجات سوق العمل من الكوادر المتخصصة القادرة على تسير عملية الإنتاج والاقتصاد في المجتمع (Robinson, Sparrow, Clegg, & Birdi, 2005; Hartog, 2000; Johnson & Johnson, 2000; Yang, You & Chen, 2005).

وعند الحديث عن العلاقة بين المجتمع والجامعة، تبرز قضية مهمة وهي العلاقة بين الجامعة وسوق العمل، فهي علاقة تبادلية ضرورية؛ فسوق العمل ذو المتغيرات المتجددة باستمرار بحاجة إلى مخرجات الجامعة بمختلف تخصصاتها الأكاديمية وتنوعها، فهي تقوم بتزويد خريجها بالمهارات والقدرات العلمية والعملية، كما تزودهم بمهارات الحياة الضرورية، بما يتلاءم مع حاجات سوق العمل ومتطلبات الحياة، وهذا يدفع الجامعة دوما إلى تطوير برامجها وتخصصاتها المختلفة.

* قسم الأصول والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة السلطان قابوس.
© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، اردب، الأردن.

الخلفية النظرية والدراسات:

ومؤسسات الإعداد (الجامعة). فالطرف الأخير (الجامعة) يوجه إليه النقد لأنها قد لا تحقق رغبات الطلبة، وذلك لاتصافها بعدم المرونة في المنهج وأساليب التدريس، وقصور في دراسة المخرجات، مما يزيد عدد الباحثين عن العمل لعدم توافق تخصصاتهم مع حاجة السوق. ويقترح سليمان وبهارون Suleiman, Baharun, & Simpoh (2006) على الجامعة، وفي المراحل الأولى من البرنامج الدراسي، أن تباشر العمل بمساعدة الطلبة فيما يتعلق بالتطور الذاتي، وإدراك الفرص، بتوفير أساليب تطور المهارات والكفايات الضعيفة لدى الطلبة، ويتم ذلك خلال فترة البرنامج الأكاديمي الذي بموجبه يتم الحصول على الدرجة العلمية.

من هنا تظهر أهمية فهم الجامعة لواقع سوق العمل، ومتطلبات التوظيف فيه، كما أن عليها أن تدرك حاجات الطالب المعرفية، والتخصصية، والمهنية التي تمثل أركاناً ضرورية يستطيع من خلالها التأقلم والتعايش مع متطلبات حياته الشخصية في المجتمع، ومتطلبات يسهم بها ككرد في المجتمع اقتصادياً، وهذا لا يتأتى إلا بإدراك مؤسسات إعداد الموارد البشرية بتوقعات سوق العمل.

وهذا يقودنا إلى المحور الثاني المتعلق بتوقعات قطاعات العمل اتجاه الخريجين، ونوع الكفايات التي حصلوا عليها بواسطة التعليم، والقيام بأعباء الوظيفة أو المهمة، فهذه التوقعات إذا لم تتحقق تمثل شكوى ونقداً موجهاً نحو مؤسسات الإعداد، مما ينتج عنه عدد كبير من الخريجين لا يجدون وظائف تناسب تخصصاتهم العلمية، ومن ناحية أخرى فإن القدرات والمهارات التي حصلوا عليها خلال فترة الإعداد لا تفي بمتطلبات الوظائف؛ أي أن هناك قصوراً في الإعداد، مما يرفع نسب الباحثين عن العمل، ويكون هذا عبئاً على سياسات التوظيف في الدولة، وكذلك تظهر مؤسسات التعليم العالي وتخصصاتها بمظهر عدم الجودة طالما أنها لا ترضي أرباب العمل.

ومن الأمور التي ينبغي على مؤسسات التعليم العالي القيام بها مسح آراء مؤسسات المجتمع المختلفة، للتعرف على توقعاتهم عن الخريجين، ومتطلبات الوظائف، والمواصفات أو السمات التي يتوقعون أن يمتلكها الخريجون، ومن هذه التجارب ما قامت به جامعة Guelph University الكندية من مسح لآراء أرباب العمل (المستفيدين) حول احتياجاتهم وتوقعاتهم لمخرجات التعليم العالي، فخلصت إلى عدد من المهارات الضرورية التي ينبغي على خريجي الجامعات الإلمام بها، وهي: مهارات إدارة الوقت، وإدراك أو فهم الذات، ومهارات التعلم الذاتي، وعمل الفريق، والقيادة، وحل المشكلات، والعمل ضمن التنوع، والتخطيط الموجه، وفهم مكان العمل، وإدارة تقييم الخطر (Weligamage, 2009).

إن عزوف كثير من مؤسسات التعليم العالي عن القيام بمثل هذه الدراسات قد يرجع إلى وجود فجوة في العلاقة بين مؤسسات العمل والإنتاج وبين مؤسسات التعليم العالي، وهذا لا يتأتى إلا بمبادرات لرمد الهوة بين الطرفين، ويعد الوطن العربي أقرب مثال

يرتبط البحث عن مدى التطابق بين وظائف خريجي الجامعات وتخصصاتهم الأكاديمية بالعديد من المتغيرات الخاصة بسوق العمل، ذات العلاقة بالتقدم المعرفي والتكنولوجي المستمر، وما تحتاجه الوظائف الجديدة من كفايات، وثقافة الالتزام بالإنتاج، والمهارات الحياتية من جهة، وما يتعلق بجودة الإعداد الأكاديمي، فالتمييز في التدريس الجامعي، وتطوير المناهج الدراسية، ومعايير تقييم الطلبة الخريجين قبل التخرج، وتوفير بيئة تعليم وتعلم تحفز على الإبداع من جهة أخرى، كلها قضايا تحدد العلاقة بين نوع الوظيفة في سوق العمل والتخصص العلمي للخريج الجامعي (García-Aracil & Velden 2007; Thomas & Zhang 2005; Machin & Puhani, 2003; Thomas 2003; Turner & Bowen 1999; and Loury, 1997).

إن موضوع التطابق بين التخصص الأكاديمي والوظيفة في سوق العمل يقودنا إلى مناقشة ثلاثة محاور ذات صلة مهمة به، المحور الأول: يتعلق بدور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق احتياجات سوق العمل، والمحور الثاني: يتعلق بتوقعات سوق العمل عن الكفايات المعرفية والمهارية التي يتصف بها الخريجون، والمحور الثالث: انتقال الخريجين من حياة الجامعة إلى بيئة العمل، وسيتم تناول كل محور من المحاور الثلاثة على حدة.

وفيما يتعلق بالمحور الأول فإن على مؤسسات التعليم العالي أن تلعب دوراً أساسياً في تطوير قدرات خريجها من أجل مواكبة متطلبات ما بعد التخرج، وكذلك تطوير مناهجها من خلال دراسات بحثية ميدانية تكشف جوانب القوة والضعف في خريجها، إلى جانب عقد لقاءات رسمية بين المختصين عن البرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي وممثلين عن قطاعات سوق العمل المختلفة؛ للتعرف على آرائهم وتوقعاتهم عن إمكانات خريجها، فضلاً عن تطوير قدراتهم الكامنة خلال مرحلة إعدادهم الجامعي، بما يلي حاجة سوق العمل، والقدرة على الإسهام في المجتمع وتحقيق شخصياتهم، وتعزيز مهاراتهم في استخدام الأدوات التكنولوجية (Yan, You, & Chen, 2005; Nabi, & Bagley, 1998; & Dearing, 1997: 4) فهناك مطالب تدعو إلى أن تضع مؤسسات التعليم العالي ضمن مناهجها خطة تمكن الخريجين من امتلاك عدد من المهارات بعد إكمال دراستهم، وهذا ما قامت به جامعة سديني Sydney University - على سبيل المثال- فعندما حددت مجموعة من المهارات ألزمت نفسها بها تجاه خريجها، لإيمانها بأن الخريج عليه أن يكون أكثر قدرة على توظيف قدراته، والتأقلم مع المتغيرات وأكثر قابلية للتطوير ككرد، وهذه المهارات هي: المهارات المعرفية، ومهارات التفكير، والمهارات والصفات الشخصية، والمهارات التطبيقية (Weligamage, 2009). كما أوضح فيداناباذيرانا (2001) Vidanapathirana في نمودجه أربعة عناصر لها صفة التأثير المباشر في توظيف الخريجين هي: أرباب العمل، والخريجون (المرشحو للوظيفة)، والدولة،

المهارات والقدرات التي لم تقم مؤسسات الإعداد بتمكين خريجها منها، وهذا يترتب عليه وضع برنامج تدريبي لهذا النوع من الموظفين الجدد لحل هذه الإشكالية، خاصة إذا كانت المهارات المطلوبة للوظيفة لم يتم تزويد الخريجين بها في أثناء فترة الإعداد، وهذا ما دعت إليه العديد من الدراسات منها على سبيل المثال (Charlot & Decreuse, 2005; Groeneveld & Hartog, 2004; Chevalier, 2003; Raam & Torp, 2002; and Pischke, 2000;)

مما تقدم يمكن الإشارة إلى أن عملية التطابق بين التخصص الذي بموجبه حصل الخريج على درجة علمية والوظيفة التي عين فيها تخضع لعدد من المعايير أو الظروف، ففي حالة خضوع المتقدم للوظيفة وفق المعايير المحددة، والموضوعية، عندها لن يكون هناك أي اعتبار لغير جودة التعليم الذي تلقاه الخريج والمهارات التي اكتسبها لأداء تلك الوظيفة، أما إذا كانت فرصة العمل التي حصل عليها المتقدم لاعتبارات شخصية أو اجتماعية أو غيرها، ففي هذه الحالة يتوقع أن يتم توظيف الخريج في غير مجال تخصصه، مما يترتب عليه إما الفشل أو إعادة تأهيله وتدريبه على رأس عمله، وفي الحالتين يكون هناك هدر تربوي.

تناول الأدب النظري موضوع العلاقة بين التوظيف والتخصصات الأكاديمية بالبحث والتحليل وذلك من زوايا مختلفة، ومن هذه الدراسات دراسة لبابنة وعطاري (2010) بعنوان مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل في المجالات التربوية والطبية والهندسية والمالية في محافظتي أربد وعمان، واستخدم الباحثان الأستبانة، التي تم تطبيقها على 1141 خريجاً و257 صاحب عمل في القطاعات المذكورة، وخرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أهمها، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الخريج عن المجال المعرفي تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، ومتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير الجامعة لصالح الجامعات الحكومية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للمجال المهاري تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وبين تقديرات أصحاب الأعمال على المجال المعرفي تعزى لمتغير نوع القطاع لصالح القطاع الطبي، أما المجال المهاري فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أصحاب العمال تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

أما دراسة هنمانن (Hennemann & Liefner, 2010) بعنوان "توظيف خريجي الجغرافيا الألمان: التطابق بين المعارف المكتسبة والكفايات المطلوبة". هدفت إلى معرفة العلاقة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل. وتألقت عينة الدراسة من 257 خريجاً من قسم الجغرافيا بجامعة Jusus Liebig University الألمانية، وهذه العينة كانت ممثلة لمجتمع الدراسة المكون من 700 خريج، وهم مجموع خريجي القسم منذ إنشائه عام 1960م، وأداة البحث المستخدمة كانت الأستبانة، التي تضمنت محاور مثل:

لغياب هذا النوع من عدم التعاون بين القطاعين، ولقد بين الجعفري ولافي (2004)، أنه يمكن بناء جسر بين القطاعين (الحكومي والخاص) من خلال تطوير المساقات الدراسية والبرامج الأكاديمية، فمن النتائج التي توصل إليها أن الخريجين من الجامعات الفلسطينية يفتقرون إلى المهارات اللازمة لاندماجهم في سوق العمل.

ولحد من تلك المشكلة طورت عدد من الدول المتقدمة برامجها التعليمية، فدمجت مقررات التدريب المهني ضمن خطط الدراسة الأكاديمية، فعلى سبيل المثال وكما أشار مارسدن (1999) Marsden فإن نظام التعليم في ألمانيا وهولندا يقوم على الربط بين التعليم الجامعي ومهارات العمل ضمن عملية الإعداد، مما يمكن جهات العمل من اختيار العاملين والحصول على بيانات التدريب في أثناء التأهيل المهني، وهذا يؤدي إلى تقليل برامج التدريب في أثناء العمل، وذلك نتيجة للتعاون بين مؤسسات إعداد الموارد البشرية وقطاعات العمل والإنتاج (Werfhorst, 2004).

وبالنسبة إلى المحور الأخير المتعلق بعملية التحول أو الانتقال فإن هذه العملية تمثل تحدياً لكثير من الخريجين، فهي تلي التخرج مباشرة؛ أي قبل مرحلة الانخراط في سوق العمل، وبدءية الحصول على الوظيفة، فالخريج يجد نفسه بين عدة عناصر تتجاذبه في أثناء هذه المرحلة من حياته، أولها، المعروض من الوظائف، مع الأخذ في الاعتبار عامل الوقت والظروف الاجتماعية والاقتصادية للخريج، وثانيها اختلاف البيئة، فخلال السنوات الماضية من عمره هو من يحدد قدراته المناسبة لكل عمل يقوم به، أما في بيئة العمل فقد يجد نفسه أمام اختبار لقدراته الشخصية والمهارات التي اكتسبها في أثناء الدراسة وعلاقاته مع الآخرين، وثالثها القوانين واللوائح التي تحكم نوع سلوكيات الفرد داخل بيئة العمل. فهذه المتغيرات مفردة أو مجتمعة تؤدي بالخريج إلى عدم التأقلم في مرحلة التحول. ووفق رأي أسكومبرج (2007) Schomburg فإن مقاييس النجاح في مرحلة التحول تتمثل في سلاسة عملية الانتقال، والدخل، والأبعاد الأخرى المتعلقة بعملية النجاح المهني، والنجاح فيما يتعلق بطبيعة العمل، واستخدام المعرفة مثلاً، ومدى ما يمتاز به العمل من استقلالية ومهام تثير التحدي، والتقييم الكلي للوظيفة والعمل.

ويمكن الإشارة هنا إلى أنه في حالة عدم تمكن الخريج من التأقلم مع أوضاع العمل، فإن السبب قد يكون راجعاً إلى احتماليين: إما أن يكون الخريج قد عيّن في مستوى وظيفي أقل من إعداده الأكاديمي، فتتولد لديه حالة من الإحباط، والشعور بأن فترة إعداده لم تكن ثمارها، وأن الدولة تحملت فاتورة إعداده دون أن تحقق أهدافها، وهذا جانب سلبي يتكون لدى الخريج في بداية حياته في سوق العمل، أو أن الخريج قد عيّن في وظيفة أعلى من مستوى إعداده الأكاديمي، فيتكون لديه شعور بالفشل والوقوع في الأخطاء، لأن مرحلة الإعداد لم تكسبه متطلبات الوظيفة، فيكون بين وضعي الفشل والتحدي، وعندها تظهر قدرات الفرد الفطرية الكامنة للتأقلم وصولاً إلى النجاح. وفي الحالتين يأتي دور مؤسسة العمل، لتقييم

تصنيع الغذاء، وشركة خدمات مالية، وشركة خدمات فنية، ومنظمة خدمة). وطلب إلى كل منظمة ترشيح 12 خريجا لديه خبرة عمل لا تقل عن 3 سنوات للمشاركة في الدراسة. وبلغ عدد من يمثلون مجتمع الدراسة 50 خريجا. وتكونت عينة الدراسة من 32 (14 من ذكور و18 من إناث) تمت مقابلتهم. وكانت المقابلات تهدف إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: ما مدى تحقق توقعاتهم عن العمل؟، وما أثر ذلك في التزاماتهم؟. وما العوامل المرجحة لبقائهم أو تركهم جهة توظيفهم؟ وما الأحداث التي أسهمت حتى اليوم في مستوى التزامهم الوظيفي؟، وما الرؤى التي جعلت توجههم إداريا، وتدريبيا، وتنمويا؟، وكيف أثرت هذه في النزعة نحو بقائهم أو تركهم لجهة العمل؟.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج هي: أن الخريجين يتوقعون أن تتعهد جهة العمل بعودها قبل بداية العمل، ومن بين هذه الوعود نوع الوظيفة، والتدريب والتطوير المهني الذين يمكنهم من إدارة وظيفتهم. ومن العوامل المؤثرة أيضا بيئة العمل ومحيطه، فالأصدقاء والمشرفون في العمل لهم دور في الاستمرار أو ترك العمل.

وتناولت دراسة التركستاني (1999) بعنوان "دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي" أهم المسؤوليات التي تقع على الجامعات لمواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، وأسباب عدم قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم من الطلبة المتخرجين في الجامعات السعودية. وتألقت عينة البحث من رجال الأعمال وأعضاء هيئة التدريس. ولمعرفة وجهات نظرهم تم توزيع 350 استبانة استرجع منها 291 استبانة، 56% منها ردود رجال الأعمال، بينما كانت نسبة ردود أعضاء هيئة التدريس 44%. توصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة عوائق تحول دون قبول مخرجات خريجي الجامعات السعودية في سوق العمل وهي: الجانب السلوكي للطلاب نحو العمل، والأكاديمي، والقدرات الفردية، والمالي. وأوصت الدراسة بأن تقوم الجهات المختصة بتوظيف الخريجين في سوق العمل بإبلاغ الجامعات بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعقد لقاءات بين كبار الشركات وواضعي المناهج في مؤسسات التعليم العالي لتحديد مدى مواءمة تلك المناهج مع احتياجات سوق العمل.

ومما سبق أتبع كل الدراسات السابقة أسلوب المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة هي الأداة المستخدمة لجمع المعلومات في كل الدراسات، وكانت عينة الدراسة المستهدفة الخريجين للدراسات (Hennemann & Liefner, 2010; Werfhorst, 2004; Sturges & Guest, 2001). لمعرفة آراء الخريجين حول مرحلة التحول التي يمر فيها الخريج بعد الدراسة وقبل التوظيف، وأما دراسة (Hennemann & Liefner, 2010) هدفت تقييم خريجي قسم الجغرافيا الألمان لمدى التطابق بين ما تم اكتسابه من معارف وكفايات واحتياجات سوق العمل، واهتمت دراسة (Salas-Velasco, 2007) بتقييم التدريب الرسمي وغير الرسمي

التحول إلى أول الوظيفة، ومواصفات الوظيفة، والمتطلبات الحالية في سوق العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن التدريس التقليدي لا يُعد الخريجين لسوق العمل، هناك قصور في الكفايات المطلوبة في سوق العمل، وقصور في مهارات الانتقال نحو أول وظيفة. واقتُرحت الدراسة تبني نموذج للتدريب يتكون من ثلاثة عناصر هي: الجانب المعرفي، والجانب المهاري، والقدرة على التحول.

وتناولت دراسة سالاس-فيلاسكو (2007) Salas-Velasco التي عنوانها "الخريجون في سوق العمل: الاستثمار في التدريب الرسمي وغير الرسمي بعد الدراسة" معرفة أي العوامل تحدد ما إذا كان خريج الجامعة حصل على تدريب رسمي أثناء العمل، وعدد مرات التدريب غير الرسمي الذي تلقوه، وقد استخدمت الدراسة الأداة المسحية والمعروفة بـ Cross-Sectional Survey للخريجين الأسبان. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن التدريب غير الرسمي الذي ينفذ في أثناء العمل لمهن الأطباء والمحامين أكثر إجهادا، ويعتبر أكثر شيوعا لمرحلة التعليم قبل الحصول على مستوى المهارات المطلوبة، ولم تؤكد الدراسة الاعتقاد بأن العاملين ذوي القدرات العالية يجب أن تزودهم منظمة العمل بتدريب رسمي.

وكذلك أجرى أبو حمادة (2006) دراسة بعنوان "تقييم مدى مواءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم" وذلك بهدف تمكين مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من توفير خريجين ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي، وتنمية الوعي لدى الخريجين بالمعوقات التي تواجههم في سوق العمل. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مسؤولي التوظيف بالشركات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم، ولقد تألفت العينة من 384 مسؤول توظيف، ومثلت 88% من المجتمع الكلي. وأظهرت نتائج الدراسة عدم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مدى مواءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي وتفعيل توجه المملكة نحو السعودية. وأوصت الدراسة بالتدريس الإجباري لمقرر الحاسوب لجميع الطلبة، والربط بين البرامج الأكاديمية واحتياجات سوق العمل، وإنشاء مكاتب للتوجيه الوظيفي في الجامعات السعودية، والتوسع في البرامج التدريبية التي تسهم في مواءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

كشفت دراسة أستورجس وجوست (2001) Sturges and Guest التي عنوانها "لا تتركني في هذا الطريق: دراسة نوعية المؤثرات على الالتزام التنظيمي ومفاهيم التحول لدى الخريجين في بدايات مهنتهم" عن العوامل المؤثرة في قرارات الخريجين في البقاء أو ترك أول جهة عمل في حياتهم المهنية. وقد أجريت الدراسة على أكبر خمس منظمات تستقطب الخريجين (منظمة عامة، ومنظمة

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعدّ المواءمة بين تخصصات الجامعة وبرامجها مع حاجة سوق العمل العماني أمراً هاماً وضرورياً، ومتى استطاعت الجامعة تحقيق ذلك فإنه يعد دليلاً على الكفاءة الخارجية للبرنامج الأكاديمي، ومع التوسع الملحوظ لقطاع التعليم العالي الخاص في سلطنة عمان، فهناك 27 مؤسسة تعليم عالٍ خاص في السلطنة، فضلاً عن التوجهات العامة للحكومة بزيادة البعثات الخارجية، حيث يتم سنوياً ابتعاث عدد من خريجي التعليم العام إلى جامعات عالمية مرموقة، وهذا الوضع يجعل خريج جامعة السلطان قابوس أمام تحدٍ يتطلب من أصحاب القرار في الجامعة تطوير قدرات الخريجين ومهاراتهم، والتعرف على احتياجات سوق العمل من تلك المهارات والكفايات، وعلى الجهات المعنية بتوظيف الخريجين في سلطنة عمان أن يتم توظيفهم حسب تخصصاتهم الأكاديمية، فهناك مؤشرات تؤكد أن بعض الخريجين من جامعة السلطان قابوس وظّفوا في غير تخصصاتهم، وهذا ما أكده الوضع الوظيفي لخريجي بعض كليات جامعة السلطان قابوس لعام 2004م، حسب إحصاءات أعضائها مركز التوجيه الوظيفي بالجامعة(2007)، والجدول (1) يوضح توزيع الخريجين على القطاعين الحكومي والخاص.

أثناء فترة الدراسة، واهتمت دراسة (Werfhorst, 2004) بمعرفة آراء الخريجين في كل من أستراليا وهولندا والنرويج حول أثر التخصص على إنتاج سوق العمل.

أما دراسة أبو حمادة (2006) ركزت على معرفة آراء مسؤولي التوظيف حول تمكين مؤسسات التعليم العالي من توفير احتياجات سوق العمل، وركزت دراسة التركمستاني (1999) على معرفة آراء رجال الأعمال والأكاديميين في توفير مؤسسات التعليم العالي احتياجات سوق العمل، فهاتان الدراستان استهدفتا مجتمعاً غير الخريجين وموجهة نحو مؤسسات إعداد الموارد البشرية ودورها في تزويد خريجها بمهارات العمل الضرورية.

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تم استعراضها أعلاه في المنهج، باتباع المنهج الوصفي التحليلي، واتخفت عنها من حيث الأداة ومتغيرات الدراسة، حيث تم الاعتماد على بيانات الخريجين في سجلات التوظيف الخاصة بخريجي جامعة السلطان قابوس للدفعات 2006-2010، المتوفرة في هيئة سجل القوى العاملة بسلطنة عمان، لمعرفة مدى التطابق بين تخصصاتهم والوظائف التي شغلوها بعد التخرج مباشرة.

جدول 1: توزيع خريجي كلية الهندسة، وكلية العلوم الزراعية والبحرية، وكلية التجارة والاقتصاد، وكلية العلوم وكلية الآداب والعلوم الاجتماعية لعام 2004م على حسب وضعهم الوظيفي

الكلية	كلية الهندسة		كلية الزراعة		كلية التجارة والعلوم السياسية		كلية العلوم		كلية الآداب والعلوم الاجتماعية	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
العاملون في القطاع الحكومي	53	29%	14	12%	89	26%	82	50%	133	34%
العاملون في القطاع الخاص	102	56%	12	10%	87	25%	16	10%	8	2%
* دراسات	2	1%	3	3%	1	0.3%	43	26%	182	46%
الباحثون عن عمل	9	5%	84	71%	134	39%	14	9%	59	15%
غير معروف وضعهم الوظيفي	11	6%	5	4%	27	8%	5	3%	13	3%
**ملتحقون ببرامج تدريبية	5	3%	0	0%	0	0%	1	0.7%	0	0%
***أخرى	0	0%	0	0%	4	1.7%	2	1.3%	0	0%
إجمالي عدد الخريجين	182	100%	118	100%	342	100%	163	100%	395	100%

المصدر: مركز التوجيه الوظيفي بجامعة السلطان قابوس(2007)

- وبالتحديد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:
1. ما مدى التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس في سوق العمل بسلطنة عمان؟
 2. هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف التخصص؟
 3. هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف الجنس؟

يتضح من الجدول (1) أن نسب توظيف خريجي كليات الزراعة والعلوم والتجارة والعلوم السياسية والآداب والعلوم الاجتماعية في سوق العمل متدنية مقارنة بكلية الهندسة، وهذا يوازيه أيضاً نسب الباحثين عن العمل، وللوقوف على هذه المشكلة فقد أتت الدراسة الحالية محاولة للتعرف على مدى التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس في سوق العمل بسلطنة عمان باختلاف التخصص والجنس والكلية، وجهة العمل، وسنة التخرج؟

أحدهما يمتلكها أو يحتاجها الآخر، فوظيفة التعليم مثلا تحتاج لمتخصص لديه كفايات ومهارات تتعلق بعملية التعليم والتعلم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من إجمالي خريجي جامعة السلطان قابوس بين الأعوام 2006-2010، وبلغ عددهم حسب إحصائيات مكتب التخطيط بالجامعة (11819) خريجا وخريجة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من أعداد الخريجين الذين يوجد لهم سجل عمل لدى الهيئة العامة لتسجيل القوى العاملة، خلال الأعوام 2006 وحتى 2010، وبلغ عددهم (7718) خريجا وخريجة، وتم توزيعهم عن طريق الهيئة العامة للقوى العاملة، حتى يوم 2012/12/16م. ونظرا لعدم اكتمال بيانات عدد من الحالات تم استبعادها، فبذلك أصبح عدد الحالات الصالحة للتحليل الإحصائي (5714) موظفا وموظفة، يمثلون 74% من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على البيانات المتوافرة في قاعدة البيانات الخاصة بالهيئة العامة لسجل القوى العاملة بسلطنة عمان، وتم الحصول على بيانات خريجي جامعة السلطان قابوس بين عامي 2006 و2010م، واشتملت تلك البيانات على الجنس، والكلية والتخصص، وسنة التخرج، وجهة العمل (قطاع حكومي - قطاع خاص)، والوظيفة.

إجراءات الدراسة:

اتبعت الخطوات التالية لجمع وتحليل البيانات:

طلبت البيانات مباشرة من الهيئة العامة لسجل القوى العاملة مع تحديد المتغيرات المطلوبة.

تم ترميز المتغيرات وإعطاء قيمة عددية أو أكثر لكل متغير.

تمت عملية التعرف على مدى التطابق من خلال التخصص والوظائف التي من المتوقع أن يشغلها الخريج، وذلك حسب ما ورد في دليل التخصصات لعام 2012م الصادر من مركز التوجيه الوظيفي بجامعة السلطان قابوس، في حالة شغل الخريج للوظائف المذكورة يوضع له "حالة تطابق"، أما في حالة شغل الخريج لوظيفة خارج الوظائف المحددة له في دليل التخصصات يوضع له حالة "غير مطابق".

أجريت عمليات التحليل كما هو مبين في تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية.

4. هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف جهة العمل؟

5. هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف سنة التخرج؟

6. هل يختلف التطابق بين التخصص الأكاديمي والوظيفة في القطاعين الحكومي والخاص حسب الجنس؟

أهمية الدراسة:

تأتي قيمة هذه الدراسة من منطلق أهمية البيانات والمعلومات في مدى تطابق تخصصات جامعة السلطان قابوس ووظائف سوق العمل في سلطنة عمان، هذا فضلا عن أن نتائجها ستكون مؤشرا يمكن واضعي البرامج الأكاديمية في جامعة السلطان قابوس من اتخاذ قرارات تحدد مدى الحاجة لاستمرار بعض التخصصات، واستبدال غير المناسب منها لحاجات سوق العمل في سلطنة عمان مستقبلا، كما أن هذه الدراسة ستخدم كليات جامعة السلطان قابوس التسع لمراجعة برامجها الأكاديمية بما يخدم سوق العمل في سلطنة عمان ومتطلباته من التخصصات العلمية، فضلا عن تعريف القائمين بعملية الإشراف الأكاديمي بتوجيه الطلبة نحو التخصصات المرغوب فيها والابتعاد عن التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل، كما ستوفر هذه الدراسة معلومات للطلبة الجدد عن التخصصات المرغوب فيها من أصحاب العمل في السوق العمانية، وتفيد هذه المعلومات بشكل أساسي عند عملية التوجيه التي تتم سنويا في مرحلة الدبلوم العام (الثانوية العامة). كما أن الجهات الحكومية ستجد في نتائجها ما يخدم خططها في توظيف وإدارة الموارد البشرية من خريجي جامعة السلطان قابوس.

حدود الدراسة:

تركز الدراسة الحالية على خريجي جامعة السلطان قابوس بين الأعوام 2006-2010م، الذين التحقوا في وظائف في القطاعين الحكومي والخاص.

المصطلحات الإجرائية:

التخصص: يكون التخصص في فرع من العلوم سواء أكان نظريا أو تطبيقيا ويركز على إحدى جوانب المعرفة ويطلق على حامله متخصص.

الوظيفة: المهمة التي يوكل القيام بها إلى فرد في المؤسسة وتكون ذات علاقة بالمعارف والمهارات تم اكتسابها أثناء دراسته الجامعية أو خبرته العملية.

إن المصطلح الإجرائي للتطابق بين الوظيفة والتخصص

الأكاديمي: يقصد بالتطابق بين الوظيفة والتخصص الأكاديمي الموازنة بين القدرات والمعارف وما يتناسب منها مع احتياجات الوظيفة، ويكون بينهما نوع من التكامل، وأن متطلبات أو محتوى

منهجية الدراسة:

النتائج ومناقشتها

سيتم في هذه الجزئية من الدراسة عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، وذلك حسب أسئلة الدراسة الأربعة، على النحو التالي، وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نصه:

"ما مدى التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس في سوق العمل بسلطنة عمان؟"

استخدم الأسلوب الإحصائي المتمثل في مصفوفة الجداول Cross tabulation للتعرف على مدى تطابق تخصصات خريجي الجامعة والوظائف التي شغلوها بسوق العمل، والأشكال 1-3 توضح نتائج التطابق بين التخصص والوظيفة حسب التخصص، وبشكل عام كانت نسبة التطابق بين التخصص والوظائف 84.1%، مقابل 15.9% ليست متطابقة. ولغرض التحديد تم تقسيم تلك التخصصات إلى 3 مجموعات، الأولى تخصصات جاءت نسب تطابقها مع الوظيفة عالية فكانت بين 80% - 100%، والثانية بين 60% - 79%، والثالثة أقل من 60%، فكانت نتائج التحليل على النحو التالي:

بلغ عدد التخصصات في المجموعة الأولى 34 تخصصاً، والشكلان 1 و2 يوضحان نسب ذلك التطابق، وجاء خريجو تخصص الطب العام مطابقاً بنسبة 100%، بينما جاءت تخصصات مثل التربية الفنية من هذه المجموعة بنسبة 99.2%، ويليه التمريض بنسبة 98.6%. أما أقل التخصصات بين هذه المجموعة فبلغت نسبتها 80% مثل تخصص المالية وإدارة الأعمال. والشكل (1) يوضح نسب التطابق الخاصة بهذه المجموعة.

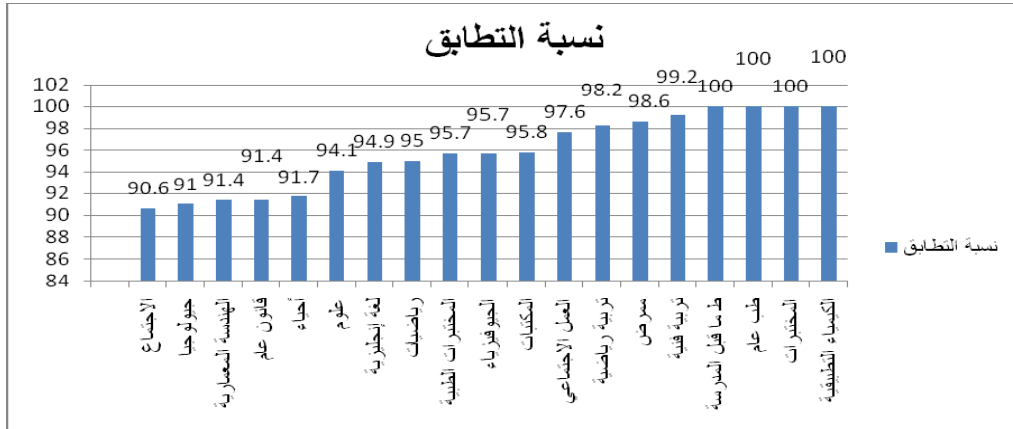
استخدم الباحث المنهج الوصفي، من خلال التعامل مع البيانات التي تم الحصول عليها من هيئة سجل القوى العاملة، وتحويلها إلى بيانات رقمية، وإجراء اختبارات الارتباط بين متغيرات الدراسة، والوظيفة، والجنس، والكلية والتخصص، وجهة العمل، وسنوات التخرج.

التصميم والمعالجة الإحصائية:

بعد تصنيف وتبويب البيانات، استخدم المنهج الوصفي، وذلك باستخراج التكرارات والنسب المئوية، وتضمن المتغيرات التالية:

- 1- التخصص (61 تخصصاً تخصص وهي التخصصات التي ألتحق بها أفراد العينة من خريجي كليات الجامعة).
- 2- الوظائف (وظائف سوق العمل التي التحق بها أفراد العينة من خريجي جامعة السلطان قابوس).
- 3- الجنس ويتضمن فئتين (ذكور وإناث).
- 4- جهة العمل (قطاع حكومي - قطاع خاص).
- 5- سنة التخرج (السنوات من 2006 حتى 2010).

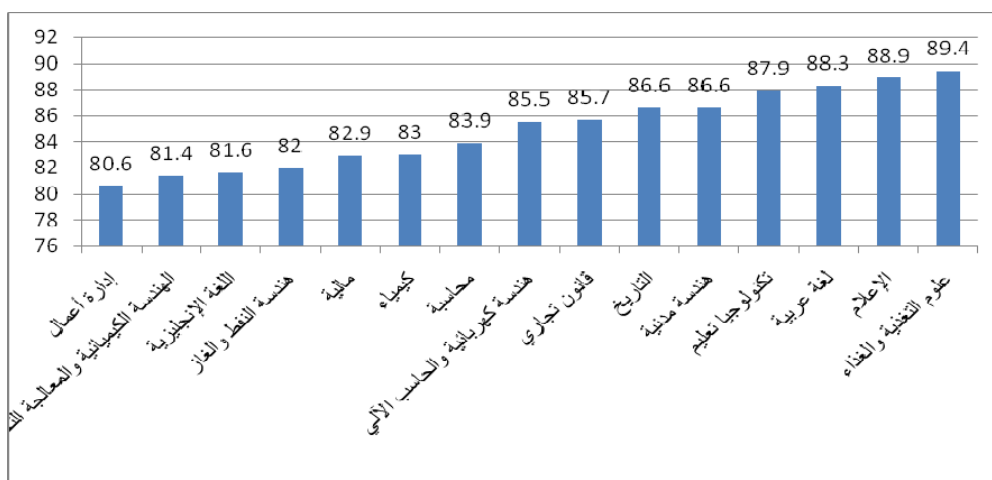
وللإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم احتساب التكرارات والنسب المئوية.



شكل 1: النسب بين 100 و90.6 لتطابق تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس بوظائفهم في سوق العمل العماني

90، وتفسر هذه النتيجة أن تخصصات كلية العلوم مرتبطة بقطاعات البترول والغاز وهما المصدران الأساسيان للدخل الوطني لسلطنة عمان، حيث تقوم الشركات العاملة في هذه القطاعات باستقطاب عدد كبير من خريجي تلك التخصصات،

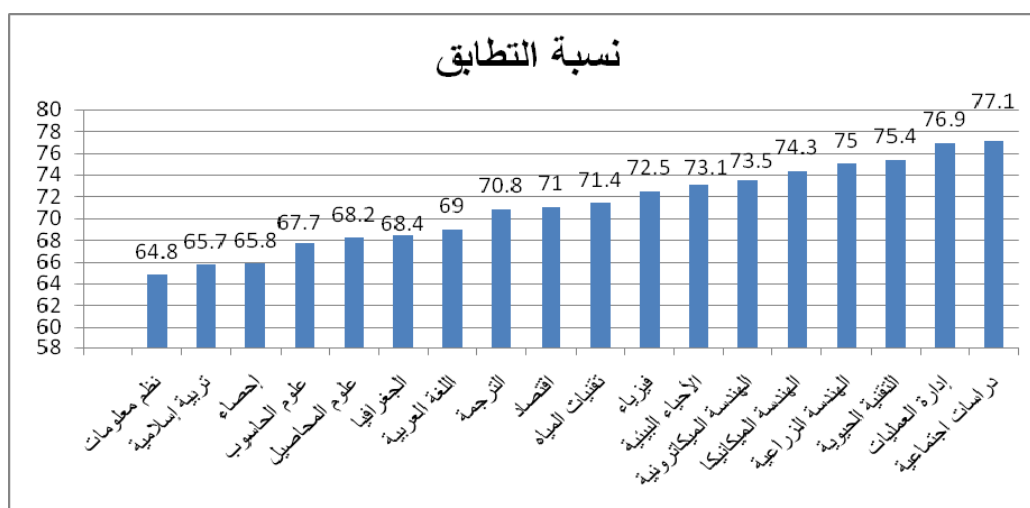
ومن الشكل (1) والشكل (2) يتضح أن تخصصات كلية العلوم المتمثلة في الجيولوجيا، والأحياء والعلوم والرياضيات، والجيوفيزياء، والكيمياء التطبيقية التي حصلت على نسب التطابق بين 90-100 مقارنة بتخصصات كلية الهندسة، التي كانت بنسب التطابق هي الأعلى من بين التخصصات التي جاءت بين النسب 80-



شكل 2: النسب بين 80.6 و 89.4 لتطابق تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس بوظائفهم في سوق العمل العماني

تطابق بلغت 79.8% و 79% على التوالي، وجاءت أقل النسب في هذه المجموعة لتخصصات الاقتصاد بكلية التجارة والعلوم السياسية بنسبة 64.9%، والإحصاء بكلية العلوم بنسبة 64.3%. والشكل (2) يبين تلك التطابقات.

المجموعة الثانية نسبة التطابق بين التخصصات والوظيفة بين 79% و 60% الواقعة ضمن المجموعة الثانية 18 تخصصاً، حيث انحصرت نسب التطابق بين التخصص والوظيفة بين 64.3% - 79.8%، فحصلت تخصصات الكيمياء، وإدارة العمليات على نسب

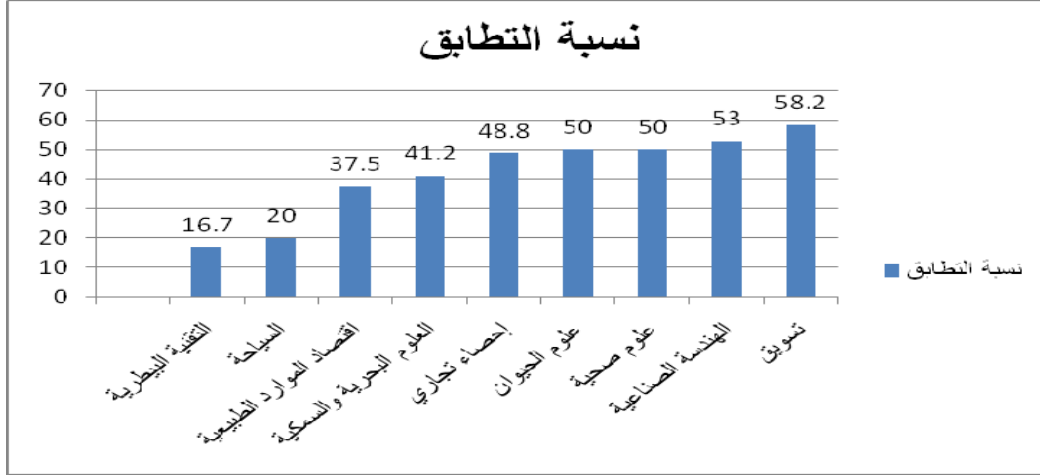


شكل 3: النسب بين 64.8 و 77.1 لتطابق تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس بوظائفهم في سوق العمل العماني

المثال بلغ عدد الذين شملتهم العينة 96 خريجاً، 19 منهم فقط تطابقت وظائفهم مع التخصص، كما أن تخصصات كلية الزراعة والعلوم البحرية كتخصصات اقتصاد الموارد الطبيعية، وعلوم الحيوان، والتقنية البيطرية بحاجة إلى دراسة مدى حاجة سوق العمل لها.

المجموعة الثالثة نسبة التطابق بين التخصص والوظيفة أقل من 60%، والشكل- 4 يوضح نسب التطابق لـ 9 تخصصات. وتكونت من التخصصات التي جاءت نسب تطابقها مع الوظيفة أقل من 60%، فكانت أعلى نسبة تطابق في هذه المجموعة حصل عليها تخصص التسويق بنسبة 52.8%، وأدناها نسبة تخصصات التقنية البيطرية والسياحة بنسبة 16.8%، و 20% على التوالي.

ويبدو من الجدول (4) أن هناك تخصصات في هذه المجموعة بحاجة إلى دراسة جدواها، فتخصص السياحة على سبيل



شكل 4: النسب بين 16.7 و 58.2 لتطابق تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس بوظائفهم في سوق العمل العماني

"هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف الجنس؟" والجدول (2) يبين تلك العلاقة بين التخصص والوظيفة حسب الجنس.

ولمعرفة التطابق بين تخصصات الخريجين والوظائف في سوق العمل حسب متغيرات الدراسة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية حسب المتغيرات المستقلة الأساسية والثانوية، والجدول من 2-6 توضح ذلك، وبيانات الجدول (2) توضح الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة ونصه:

جدول 2: التطابق بين تخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس لدفعات 2006-2010 والوظيفة حسب الجنس

التطابق بين التخصص والوظيفة				
الجنس	مطابقة	%	ليس مطابقة	%
ذكور	2347	48.8	529	58.4
إناث	2461	51.2	377	41.6
المجموع	4808	84.1	906	15.9

وللتعرف على ارتباط الوظيفة بالتخصص حسب الكليات، يشير الجدول (3) إلى أن نسب التوظيف حسب التخصص كانت 99.3%، و98.6%، و91.6%، و91.3% لخريجي الطب والعلوم الصحية، والتمريض، والقانون، والتربية على التوالي، وهي نسب عالية، ويمكن تفسير نسب الارتباط العالية لتخصصات هذه الكليات كون هذه التخصصات تتسم بالمهنية أكثر من غيرها، وسوق العمل في سلطنة عمان بحاجة إلى خريجي هذه الكليات باستمرار.

أما الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة ونصه "هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف التخصص؟" فالجدول (3) يبين ذلك.

يتضح من الجدول (2) بشكل عام أن غالبية خريجي تخصصات جامعة السلطان قابوس تم تعيينهم في مجال تخصصاتهم بنسبة بلغت 84.1% وهي نسبة عالية، مقابل 15.9% من الخريجين تم توظيفهم في وظائف لا تطابق تخصصاتهم. ويتضح من الجدول أن الفارق طفيف بين نسبة الذكور (48.8%) ونسبة الإناث (51.2%)، كما يتضح أن نسبة الإناث الملتحقات بوظائف في غير تخصصهن أقل من نسبة الذكور، إذ كانت النسبة 41.6% و58.4% على التوالي، وقد يكون ذلك عائدا إلى أن الذكور يقبلون التعيين في وظائف وإن كانت لا تطابق تخصصاتهم بحكم أنهم يريدون العمل لبدأ حياة جديدة، ومن ثقافة المجتمع العماني أن الرجل يتحمل مسؤولية نفسه وأسرته، وربما أيضا لظروف اجتماعية واقتصادية تفرض عليه قبول التوظيف، وإن كان ذلك على حساب التخصص.

جدول 3: ارتباط التخصص لخريجي جامعة السلطان قابوس للدفعات 2006-2010 بالوظيفة حسب الكلية والوظيفة

الكلية	مرتبط بالتخصص	%	غير مرتبطة بالتخصص	%
الآداب والعلوم الاجتماعية	605	80.9	143	19.1
التربية	1535	91.3	146	8.7
التجارة والعلوم السياسية	684	75.2	225	24.8
الزراعة والعلوم البحرية	157	64.3	87	35.7
الطب والعلوم الحية	279	99.3	2	0.7
العلوم	427	80.9	101	19.1
الهندسة	755	80.8	179	19.2
القانون	228	91.6	21	8.4
التمريض	138	98.6	2	1.4
المجموع	4808	84.1	904	15.9

وظائف لا تطابق تخصصاتهم الأكاديمية. وتشير نتائج الجدول (3) السابق إلى أن كلية التجارة والعلوم السياسية جاءت في المرتبة الثانية من حيث عدم تطابق توظيف مخرجاتها حسب تخصصاتهم، حيث بلغت نسبة التطابق بين التوظيف والتخصص 75.2%، ويمكن تفسير ذلك إلى أن تخصصات هذه الكلية تنافسها مخرجات الكليات التقنية، والكليات التطبيقية الحكومية، والجامعات والكليات الخاصة، فتخصصات هذه الكلية مثل نظم المعلومات، والمالية، والمحاسبة، والإدارة والاقتصاد متشابهة في الكليات والجامعة الموجودة في السلطنة، فينتج عن ذلك وجود فائض في السوق من مخرجات هذه التخصصات، مما يجعل الخريجين يلتحقون بأي وظيفة تتاح لهم في سوق العمل.

وللكشف عن إجابة السؤال الرابع والذي نصه "هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف جهة العمل؟" فالجدول (4) يوضح ذلك.

قطاع العمل	الوظيفة	
	مطابقة	غير مطابقة
الحكومة	3316	405
الخاص	1492	501
المجموع	4808	906

ومن الجدول (4) يتبين كذلك أن القطاع الخاص قام بتوظيف خريجي جامعة السلطان قابوس في وظائف ترتبط بالتخصص بنسبة 74.9%، وهي نسبة عالية، وهذا مؤشر أن القطاع الخاص أيضا يوظف خريجي جامعة السلطان قابوس حسب تخصصاتهم، بينما أستوعب القطاع الخاص نسبة 25.1% من الخريجين في وظائف غير مطابقة لتخصصاتهم، ربما هذا راجع إلى أن الخريجين تنقصهم الخبرة العملية، فهم بحاجة إلى تدريب قبل التعيين في وظائف مهمة وتحتاج إلى اتخاذ قرارات تسهم في زيادة أرباح هذا القطاع، وهذا

يتضح من الجدول (3) أن خريجي تخصصات كلية العلوم الزراعية والبحرية كانت الأقل ارتباطا بالوظائف ذات العلاقة بتخصصاتهم، حيث بلغت نسبة التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف 64.3%، ويرجع ذلك إلى وجود جهة واحدة فقط توظف خريجي هذه الكلية وهي وزارة الزراعة والثروة السمكية؛ لأن السوق العماني المتمثل في القطاع الخاص كقطاع الإنتاج والتصنيع لم يتجه نحو الاستثمار في قطاعي الزراعة والأسماك بعد، مع أن سلطنة عمان تشتهر بهذين القطاعين، فأرض عمان خصبة ويعتمد الكثير من السكان على الزراعة، خاصة النخيل، والحبوب، والخضار، إلا أن عدم اتجاه قطاع الاقتصاد إلى الاستثمار فيها يجعل الطلب على خريجي تخصصات كلية الزراعة والعلوم البحرية قليل، وكذلك الأمر في تخصصات العلوم البحرية، فبالرغم من أن سواحل سلطنة عمان طويلة وتطل على بحر العرب، والمحيط الهندي، وبحر عمان، إلا أن الاستفادة من هذا الموقع الجغرافي لم يشجع المستثمرين على إنشاء صناعات ومصانع لإنتاج الأسماك، حيث اكتفى من يعمل في هذا القطاع بعملية تصدير الأسماك دون الدخول في عمليات التصنيع، مما أدى بخريجي كلية الزراعة والعلوم البحرية إلى قبول

جدول 4: تطابق وظيفة خريجي جامعة السلطان قابوس مع تخصصاتهم حسب قطاع العمل

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن نسب التطابق بين الوظيفة وتخصصات خريجي جامعة السلطان قابوس متباينة، فالقطاع الحكومي وظف الخريجين بنسبة 89.1% وفقا لتخصصاتهم، بينما القطاع الخاص وظفهم وفق تخصصاتهم بنسبة 74.1%، وربما ذلك عائد إلى نسب التوظيف المرتفعة لخريجي كليات الطب والعلوم الصحية، والتمريض، والقانون، والتربية وفقا لتخصصاتهم كما يوضحها الشكل (1) فهذه المهن تحتاجها قطاعات العمل الحكومية وفقا للتخصص.

ولمعرفة أثر سنة التخرج فإن السؤال الخامس للدراسة والذي نصه "هل يختلف التطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف التي شغلها خريجو جامعة السلطان قابوس باختلاف سنة التخرج؟" يجب عنه الجدول (5) ويوضح البيانات المرتبطة به.

ما أكدته بعض الدراسات من أن إعداد الخريجين وهم على مقاعد الدراسة يركز على الجانب النظري دون العملي Hennemann & Liefner(2010) وSturges and Guest (2001).

جدول 5: التطابق ووظائف خريجي جامعة السلطان قابوس بتخصصاتهم حسب سنة التخرج

سنة التخرج	مطابق	%	غير مطابق	%
2006	987	92.3	82	7.7
2007	1127	85.5	191	14.5
2008	1102	86	180	14
2009	971	80.2	240	19.8
2010	621	74.5	213	25.5
مجموع	4808	84.1	906	15.9

المناسبة لها، وتحقق وهذه السياسة أيضا مكاسب لجهات العمل، وذلك بتوظيف من هم أجدر بالوظائف مما يقلل عملية إعادة تدريبهم وتأهيلهم.

وللتعرف على العلاقة بين التخصص الأكاديمي والوظيفة من جهة العمل حسب الجنس، يوضح الجدول (6) السؤال السادس للدراسة الذي نصه "هل يختلف التطابق بين التخصص الأكاديمي والوظيفة في القطاعين الحكومي والخاص حسب الجنس؟".

يظهر الجدول (5) أنه لا يوجد تفاوت كبير في نسب تطابق التخصصات بالوظائف لخريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل وفقا لسنوات التخرج (2007- 2010)، إذ تراوحت نسب التطابق بين 78.3% و85.6%، وهذه النسبة متماشية مع النسبة العامة للتطابق بين التخصصات الأكاديمية والوظائف في سوق العمل كما أوضحتها نتائج الدراسة الحالية، وتفسير هذه النتيجة بأن سياسة التوظيف تعتمد على توجيه الخريجين للتقدم للوظائف ذات العلاقة بتخصصاتهم، وهذه السياسة إيجابية وتحقق تطلعات الخريجين من خلال التحاقهم بوظائف يمتلكون المهارات والكفايات

جدول 6: توظيف خريجي جامعة السلطان قابوس للدفعات 2006 - 2010 في القطاعين الحكومي والخاص حسب الجنس.

الجنس	قطاع العمل		خاص	%	حكومي	%
	المجموع	%				
ذكور	2876	70.7	1410	39.4	1466	50.3
إناث	2838	29.3	583	60.6	2255	49.7
المجموع	5714	34.9	1993	65.1	3721	100.0

هذا القطاع، لتحسن من أوضاع العاملين فيه، التي شملت نظام الإجازات الرسمية، ومعاشات ما بعد التقاعد، والتعويضات، والحد الأدنى للرواتب.

الاستنتاجات والتوصيات:

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك تطابقا بدرجة كبيرة جدا بين بعض التخصصات والوظائف، وهناك تطابق بدرجة متوسطة، وأخرى بدرجة ضعيفة، كما يوجد تطابق بين وظائف الخريجين وبعض التخصصات بنسب عالية، وعدم تطابق بعض تخصصات عدد من الخريجين مع وظائف سوق العمل إلا أنها كانت بنسب متدنية، كما وجد أن نسب التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص مقبولة دون وجود فارق كبير بينهما في نسبة التوظيف، مع تطابق تخصصات الإناث مع الوظيفة في القطاع الحكومي بنسبة عالية مقارنة بالذكور، وتطابق توظيف الذكور وفق تخصصاتهم في القطاع الخاص بنسبة أعلى عنه لدى الإناث.

بالنظر إلى نتائج الجدول (6) يتضح أن نسبة خريجي جامعة السلطان قابوس الذين يعملون في قطاع الحكومة بلغت إجمالا 65.1%، وتشير النتائج أيضا إلى أن نسبة الإناث في الوظائف الحكومية أعلى من نسبة الذكور، حيث كانت 60.6% و39.4% على التوالي، وهذه النتيجة متوقعة، فالمجتمع العماني مجتمع محافظ طبيعته تجعله يتحفظ على قبول توظيف الإناث في القطاع الخاص، الذي يتميز بالاختلاط، وتنوع موظفيه من حيث جنسياتهم، ولغاتهم، وثقافتهم، مما يجعل خريجات جامعة السلطان قابوس يفضلن التوظيف في القطاع الحكومي، وإن انتظرن طويلا بدون عمل.

كما تشير نتائج الجدول (6) إلى أن الذكور يتوجهون نحو القطاع الخاص بنسبة 70.7%، وفي المقابل كانت نسبة الإناث في هذا القطاع 29.3%، مما أدى إلى وجود هذا التوازن وتقليل الفارق في التوظيف في قطاع على حساب قطاع آخر. كذلك فإن التحاق خريجي جامعة السلطان قابوس بالقطاع الخاص بسنة 70.7% يعد مؤشرا عاليا، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى ما قامت به الحكومة من إدخال العديد من التعديلات على قوانين العمل في

التركستاني، حبيب (1999). دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 27(3)، 103-77.

جامعة السلطان قابوس (2007). وضع خريجي بعض كليات جامعة السلطان قابوس لعام 2004. مكتب التوجيه الوظيفي بالجامعة.

الجعفري، حمود ولافي، دارين (2004). مدى التلاءم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية. القدس رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.

لابنة، أحمد حسن؛ وعطاري، عارف (2010). مدى إسهام التعليم العالي والأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، 56، 289-257.

Allen, J., & DeWeert, E. (2007). What do educational mismatch tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. *European Journal of Education*, 42 (1), 59-73.

Charlot, O., & Decreuse, B. (2005). Self-selection in education with matching frictions. *Labour Economics*, 12(2), 251-267.

Chevalier, A. (2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.

Dearing, R. (1997). *Higher Education in the Learning Society. Report of the National committee of inquiry into higher education*. Retrieved December 2012, from <<http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/>>.

García-Aracil, A., & Van der Velden, R. (2007). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher education*.doi:10.1007/s10734-006-9050-4.

Groeneveld, S., & Hartog, J. (2004). Over-education, wages and promotions within the firm. *Labour Economics*, 11, 701-714.

Hartog, J. (2000). Over-education and Earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.

Hennemann, S., & Liefner, I. (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required. *Journal of Geography in Higher Education*, 34(2), 215-230.

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

في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- القيام بدراسات ميدانية لمعرفة التخصصات الجديدة والمهارات المطلوبة في سوق العمل. وذلك من خلال الآتي:
- الاعتماد على الخرائط التخصصية بالأقسام بالجامعة.
- التعرف على احتياجات سوق العمل المطلوبة.
- تحليل الخطط التنموية الخمسية وما رصد من متطلباتها في مختلف القطاعات التنموية المختلفة.
- قيام الجامعات والكليات الحكومية والخاصة تأسيس قاعدة بيانات حول الوظائف المطلوبة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل العماني حاضرا ومستقبلا.
- على الحكومة العمانية التخطيط للموارد البشرية بصورة متوازنة ومواكبة للنمو الاقتصادي للسلطنة.

ونظرا إلى نسبة التوافق العالية التي خرجت بها هذه الدراسة بين التخصص والتوظيف، توصي الدراسة بالاستمرار في نهج التوظيف المتبع حتى عام 2010م، الذي أعتد على عرض الوظائف المتوفرة في سوق العمل ودعوة الباحثين عن عمل للتقدم لها كل حسب اختصاصه، خاصة في ظل التوجه نحو التوظيف الذي جاء في إطار استيعاب الباحثين عن العمل في الظروف الاستثنائية لما بعد عام 2011م، والذي فرض بعض المتغيرات على سياسات السلطنة في مجال التوسع الوظيفي.

القيام بدراسات تتبعية لخريجي جامعة السلطان لمعرفة أثر التخصص على الوظيفة التي شغلها في سوق العمل، والفترة الزمنية التي قضوها حتى تم تعيينهم، وذلك على النحو التالي:

1. دراسة تتبعية كل سنتين لآخر دفعة تخرجت لمعرفة التحديات التي واجهت الخريجين أثناء فترة التحول بعد التخرج وقبل العمل، وكيف تمت إجراءات توظيفهم.
2. دراسة تتبعية بعد خمس سنوات للتعرف على أثر البرنامج الأكاديمي على الوظيفة التي شغلها، وما مدى مناسبة المعارف والمهارات والكفايات لوظائفهم في سوق العمل.

المراجع

- أبو حمادة، عبد الموجود عبدالله (2006). مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم. *مجلة آفاق جديدة* 18 (2-1)، 171-136.
- البطش، محمد؛ والطويل، هاني (1998). تقييم خريجي الجامعة الأردنية لإعدادهم الأكاديمي والعلمي الشخصي والاجتماعي والإعداد الجامعي ككل. *مجلة دراسات -مجلة العلوم التربوية* 25(2)، 331-305.

- intentions of graduates early in their career. *British Journal of Guidance & Counseling* 29, (4), 447-462.
- Suleimen, E., Baharun, R., & Simpol, M. S. (2006). *Changing skills required by the Industries: Perceptions of what makes business graduates employable*. Researcher Vote No (75010).
- Thomas, S. L. (2003). Longer-term economic effects of college selectivity and control. *Research in Higher Education*, 44(3), 263-299.
- Thomas, S. L., & Zhang, L. (2005). Post-baccalaureate wage growth within 4 years of graduation: The effects of college quality and college major. *Research in Higher Education*, 46(4), 437-459.
- Turner, S. E., & Bowen, W. G. (1999). Choice of major: The changing (unchanging) gender gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 289-313.
- Vidanapathirana, U. (2001). *Unemployment Mismatch-Iceberg? Or Volcano? Association for the advancement of Science (SLAAS)*. Proceeding of the 57th Annual Session, 26th Nov-1st Dec, Colombo, Sri Lanka, pp.131-143.
- Weligamage, S. S. (2009). *Graduates "Employability Skills: Evidence from Literature Review*. Retrieved from: <<http://www.kln.ac.lk/uokr/ASAIHL/SubThemeA8.pdf>> on (12/12/12)
- Werfhorst, H. G. (2004). Systems of Educational Specialization and Labor Market Outcomes in Norway, Australia, and The Netherlands. *International Journal of Comparative Sociology*, 45(5), 315-335.
- Yang, M. Y., You, M., & Chen, F. C. (2005). Competencies and qualifications for industrial design jobs: implications for design practice, education, and student career guidance. *Design Studies*, 26(2), 155-189.
- Loury, L. D. (1997). The gender earnings gap among college-educated workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 50(4), 580-593.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewi, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. University of Glasgow SCORE Centre and Edge Foundation: Retrieved from
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 79(3), 393-400.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of employment systems: Micro-foundations of societal diversity*. Oxford: Oxford University Press.
- Nabi, G.R., & Bagley, D. (1998). Graduate's perceptions of transferable personal skills and future career preparation in the UK. *Career Development International*, 3(1), 31-39. Retrieved from: www.gla.ac.uk/faculties/education/scre/ on 3/12/2012.
- Pischke, J. S. (2000). *Continuous training in Germany*. IZA Discussion Paper, 137. IZA, Bonn.
- Raaum, O., & Torp, H. (2002). Labour market training in Norway-effect on earnings. *Labour Economics*, 9(2), 207-247.
- Robinson, M. A., Sparrow, P. R., Clegg, C., & Birdi, K. (2005). Design engineering competencies: future requirements and predicted changes in the forthcoming decade. *Design Studies*, 26(2), 123-153.
- Salas-Velasco, M. (2007). Graduates on the labor market: Formal and informal post-school training investments. *Higher Education*, 54, 227-245.
- Schomburg, H. (2007). The professional success of higher education graduates. *European Journal of Education* 42(1), 35-57.
- Sturges, J., & Guest, D. (2001). Don't leave me this way! A qualitative study of influences on the Organizational commitment and turnover