جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل

The external efficiency of scientific faculties in Jordanian universities from the point of view of graduates and employers

إعداد

لين محمود ابو خشب

إشراف

الأستاذ الدكتور علي حسين حورية

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية الآداب والعلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2023

تفويض

أنا **لين محمود حمدان أبو خشب**، أُفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: لين محمود حمدان ابو خشب.

التاريخ: 14 / 6 /2023.

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـــ **الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل.**

للباحثة: لين محمود حمدان ابو خشب.

وأجيزت بتاريخ: 14 / 6 /2023.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ.د علي حسين حورية	مشرفًا	جامعة الشرق الأوسط	.....
د. كاظم عادل الغول	عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا	جامعة الشرق الأوسط	.....
د. علي عودة الطراونة	عضوًا من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	.....
د. السعيد سعد السعيد الشامي	عضوًا من خارج الجامعة	جامعة السلطان قابوس/ سلطنة عمان	.....

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى:

{رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} (النمل:19) صدق الله العظيم.

وامتثالاً لقول رسولنا الكريم محمد (ص) "مَنْ لا يشكر الناس لا يشكر الله" فالحمد الله على ما أنعم به على من فضله الخير الكثير والعلم الوفير وأعانني على إنجاز هذا العمل، ثم أوجه آيات الشكر والعرفان بالجميل إلى الأستاذ الدكتور **علي حسين حورية** الذي منحني الكثير من وقته، وكان لرحابة صدره وسمو خلقه وأسلوبه المميز أكبر أثر في المساعدة على إتمام هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى **أعضاء لجنة المناقشة** الأكارم لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة، وإلى **المحكمين الذين شاركوا في تحكيم** أدوات الدراسة لما كان لهم من نصح وتوجيه.

كما وأتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني وشجعني ووقف بجانبي لإتمام هذا العمل على أكمل وجه.

الباحثة

لين ابو خشب

الإهداء

والدي العزيز...

إلى من وفر لي السبل لمواصلة دراستي... إلى من أحمل أسمه في كل فخر... إلى الشامخ الذي علمني معنى الإصرار والعطاء... إلى قدوتي وسندي وظلي واتكائي... إلى أعظم رجل في الكون أطال الله بعمرك ورزقك من الخير بقدر ما مددت لي من عون وبذلت من تضحيات... إلى أبي حبيبي الذي مهما كبرت سأبقى طفلته المدللة "**محمود أبو خشب**"

أمي الحبيبة...

إلى شمعة دربي وملاكي... إلى من ثابرت وضحت... إلى من احتوت وأوت... إلى من سكنني حبها واشتد ساعدي من عطاءها... إلى موطني وملجئي في حزني وضعفي... إلى أجمل ابتسامة في الكون حماك الله يا قرة عيني... قبلة شكر وامتنان على جبينك الغالي... إلى أمي الحبيبة "**تهاني حسونة**"

إخواني الأعزاء...

إلى السند والعزوة... إلى من اشتدت بهم العصبة فأبت أن تنكسر إلى من قال بهم عز وجل " سنشد عضدك بأخيك " فشد بهم امري وعُزّ بهم جانبي... إلى أخواني "**المهندس محمد والمهندس أحمد**"

أختي الغالية...

إلى مهجة روحي وأصل السعادة والفرح... إلى من شاركتني أبعد احلامي... إلى الروح التي اقتربت من روحي فازدهت بها خطواتي وازدهرت بوجودها طرقي... إلى أختي الغالية "**الصيدلانية دعاء**"

زوجي العزيز...

إلى من سيكمل معي ما تبقى من الدرب... إلى من دعمني في بداية مسيرتي فكان نِعم العون ونِعم السند ونِعم الزوج... إلى شريك عمري ورفيق دربي ... مسك البداية أنتَ زوجي "**محمد**"

أهديكم جميعاً ثمرة عملي هذا...

الباحثة

لين ابو خشب

فهرس المحتويات

الموضوع **الصفحة**

العنوان.....أ
تفويض .....ب
قرار لجنة المناقشة .....ج
شكر وتقدير ..... د
الإهداء ..... هـ
فهرس المحتويات.....و
قائمة الجداول .....ح
قائمة الملحقات..... ي
الملخص باللغة العربية .....ك
الملخص باللغة الانجليزية .....ل

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة 1
مشكلة الدراسة.....4
هدف الدراسة وأسئلتها 5
أهمية الدراسة.....6
حدود الدراسة.....6
مصطلحات الدراسة.....7

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

أولا: الأدب النظري 8
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة..... 17
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة 21

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدِّراسة..... 23
مُجتمع الدِّراسة 23
عينة الدِّراسة 23
أدوات الدِّراسة 25

صِدق أدوات الدِّراسة..... 27
ثبات أدوات الدِّراسة..... 33
تصحيح أداة الدِّراسة 35
مُتغيرات الدِّراسة 36
إجراءات الدِّراسة..... 36
المعالجة الإحصائيَّة 37

الفصل الرابع: نتائج الدِّراسة

النتائج المُتعلقة بالسؤال الأول 39
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني..... 46
النتائج المُتعلقة بالسؤال الثالث 52
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع 64

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المُتعلقة بالسؤال الأول..... 68
مناقشة النتائج المُتعلقة بالسؤال الثاني 73
مناقشة النتائج المُتعلقة بالسؤال الثالث..... 75
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع..... 81
التوصيات والاقتراحات..... 82

قائمة المراجع

المراجع العربية..... 84
المراجع الأجنبية..... 89
الملاحق 91

قائمة الجداول

رقم الفصل- رقم الجدول	محتوى الجدول	رقم الصفحة
1-3	توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية.	24
2-3	معاملات ارتباط فقرات الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين مع المجال المنتمية له والدرجة الكلية للأداة.	28
3-3	معاملات الارتباط بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين والدرجة الكلية للأداة.	30
4-3	معاملات ارتباط فقرات الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل مع المجال والدرجة الكلية للأداة.	31
5-3	معاملات الارتباط بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل والدرجة الكلية للأداة.	33
6-3	مُعاملات ثبات الإتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) أدوات الدِّراسة.	34
7-3	القيم المعيارية للحكم على مُتوسطات استجابات الأفراد على الفقرات.	35
8-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لأستجابات الأفراد على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين مُرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات.	39
9-4	قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير على فقرات مجال المعرفة مُرتبة تنازليًا.	40
10-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات العامة مُرتبة تنازليًا.	42
11-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات المتخصصة مُرتبة تنازليًا.	43
12-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل مُرتبة تنازليًا.	45
13-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير الجنس.	46
14-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير قطاع العمل.	48
15-4	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير نوع التعليم.	50

رقم الفصل- رقم الجدول	محتوى الجدول	رقم الصفحة
4-16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمُتغير المهنة تبعًا لمتغير المهنة.	51
4-17	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا للمهنة.	52
4-18	نتائج المقارنات البعدية بطريقة إختبار شيفيه (Scheffe) وفقاً لاختلاف المهنة.	54
4-19	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لأستجابات الأفراد على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل مُرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات.	56
4-20	قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير على فقرات مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا.	57
4-21	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا.	59
4-22	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا.	60
4-23	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا.	62
4-24	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا.	63
4-25	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تبعًا لمُتغير الجنس.	65
4-26	المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تبعًا لمُتغير قطاع العمل.	66

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
1	الاستبيانين قبل التحكيم	91
2	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين	99
3	الاستبيانين بعد التحكيم	100
4	استطلاع الرأي	107

الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل.

إعداد: لين محمود ابو خشب

إشراف: الأستاذ الدكتور علي حسين حورية

الملخّص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل. استخدمت الدارسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتم تطوير استبانتان الأولى خاصة بأرباب العمل والثانية خاصة بخريجي الكليات العلمية وتم التأكد من صدقهما وثباتهما. وتكونت عينة الدارسة من (202) فردًا من أرباب العمل، و(332) فرداً من خريجي الكليات العلمية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج الاستبانة الأولى الخاصة بأرباب العمل أن مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أرباب العمل جاءت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس على جميع المجالات، وأيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير قطاع العمل على جميع المجالات. وأظهرت نتائج الاستبانة الثانية الخاصة بالخريجين أن مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين جاءت بدرجة متوسطة، وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) تعزى لمتغير الجنس على جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) تعزى لمتغير قطاع العمل على مجالات (المعرفة، والمهارات العامة، والمهارات المتخصصة) لصالح قطاع العمل الخاص، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) لمتغير قطاع العمل على مجال ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) تعزى لمتغير نوع التعليم على مجالات (المعرفة، والمهارات العامة، والمهارات المتخصصة) لصالح التعليم الخاص، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) لمتغير نوع التعليم على مجال ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل. وأيضا تظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) على الدرجة الكلية للأداة (المهنة) وكانت هذه الفروق لصالح المهن التعليمية والمهن الأخرى. وأوصت الدراسة على التأكيد على وجوب إعداد الخريج بصورة ملاءمة من قبل الكليات العلمية حسب توصيات سوق العمل بإكسابه المهارات والمعارف المطلوبة منه لتقليل معدل البطالة بين الخريجين.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الخارجية، الكليات العلمية، الجامعات الأردنية، أرباب العمل، سمات ومهارات الخريجين، القيم والأخلاقيات.

The external efficiency of scientific faculties in Jordanian universities from the point of view of graduates and employers

Prepared by: Leen Mahmoud Abukhashsb

Supervised by: Prof. Ali Hussein Houriah

Abstract

The study aimed to identify the level of external efficiency of scientific colleges in Jordanian universities from the perspective of graduates and employers. The study used a descriptive survey analytical approach, and two questionnaires were developed, one for employers and another for graduates of scientific colleges, and their validity and reliability were ensured. The study sample consisted of 202 employers and 332 graduates of scientific colleges who were selected randomly. The results of the first questionnaire for employers showed that the level of external efficiency of scientific colleges in Jordanian universities, from the perspective of employers, was high, and there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the gender variable in all areas. Also, there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the work sector variable in all areas. The results of the second questionnaire for graduates showed that the level of external efficiency of scientific colleges in Jordanian universities, from the perspective of graduates, was moderate, and there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the gender variable in all areas. There were statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the work sector variable in the areas of knowledge, general skills, and specialized skills in favor of the private sector. There were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the work sector variable in the area of compatibility of university education outcomes with labor market requirements. Also, there were statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the type of education variable in the areas of knowledge, general skills, and specialized skills in favor of private education. There were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) attributed to the type of education variable in the area of compatibility of university education outcomes with labor market requirements. Also, the study results showed statistically significant differences at a significance level ($\alpha = 0.05$) in the total score of the tool (occupation) and these differences were in favor of educational and other professions. The study recommended emphasizing the need for appropriate preparation of graduates by scientific colleges according to the recommendations of the labor market to equip them with the required skills and knowledge to reduce the unemployment rate among graduates.

Keywords: external efficiency, scientific faculties, Jordanian universities, employers.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

يعتبر التعليم أحد أبرز أسباب تقدم المجتمع وازدهاره، وتعد الجامعات المحرك الرئيسي الذي يقود التعلم والتعليم، إذ أنها تعمل على تزويد طلابها وخريجيها بالمعارف والمهارات اللازمة لمواجهة تحديات التنمية المستدامة، كما أنها تعد مرحلة فاصلة بين حياة الأفراد العلمية والعملية، وتُعد الكليات العلمية من الكليات التي يتوزع خريجوها على شتى الميادين، وأن الدور الأكثر أهمية يتمثل في إنتاج قوى عاملة ماهرة تلبي حاجات السوق وتحقق الأهداف المأمولة.

ويعد التعليم الجامعي ورفع كفاءته من الأدوات الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، كما يعمل على التطور المستمر والسليم للأمة لتحقيق أهدافها في التقدم والرقي في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ولكي يحقق النظام التعليمي أقصى قدر من الكفاءة يتطلب تسخير جميع العوامل التعليمية أو العناصر غير التعليمية من داخل وخارج النظام التعليمي لخدمته (عبد المجيد، 2022)، وحتى يساهم التعليم في عملية التنمية لابد من استجابته الفعالة للتغيرات الحاصلة في المجتمع المحلي والدولي، مما يتطلب مراجعة مستمرة للأنظمة التعليمية وأساليبه البحثية والتطوير عليها، والوقوف بصورة دورية على مستوى كفاءته الداخلية والخارجية (زهرة و علي، 2018)، إذ أن الكفاءة الخارجية تعني مدى مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، كما وتسعى مؤسسات التعليم لتحسين جودة مخرجاتها لتحقيق معادلة متوازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل (الشوابكة وعبابنة، 2020).

وينظر المختصون والمفكرون إلى موضوع الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي على أنها من الموضوعات التي تخدم قضايا التخطيط الاقتصادي والتربوي، وذلك من منطلق أن الجامعات تعاني من تباين في كفاءتها الخارجية بسبب التحديات التي تواجهها والتطور المستمر في شتى الأصعدة (السليحات وبطاح، 2019).

وقد بات الاهتمام بالعنصر البشري كأحد مخرجات التعليم من أبرز اهتمامات المنظمات والقطاعات (داغر وآخرون، 2016). ويعد التوافق بين مخرجات العملية التعليمية بما يمتلكونه من معارف ومهارات خلال فترة الدراسة من أهم الأهداف التي يتم تصميم العملية التعليمية عليه، حيث تسهم المهارات التي يتقنها الخريجون في تحسين فرص الحصول على وظيفة بالمقارنة مع أقرانهم ممن لا يملكون المهارات الكافية (لرضي، 2021). إذ يجب أن تتاح للطلاب أثناء دراستهم الفرصة لتطوير مهاراتهم ليكونوا أكثر قابلية للتوظيف في سوق العمل، حيث إن استراتيجيات أرباب العمل للعثور على موظفين في سوق العمل الحديث موضوع معقد، كما تلعب تصوراتهم في كافة القطاعات دورًا رئيسيًا في تحديد المهارات المطلوبة من الخريجين، إذ إنهم يبحثون عن خريجين يمتلكون مهارات ومعارف ذات مستوى عالي سواء كان ذلك على المستوى النظري أم العملي، مما يزيد الضغط على مؤسسات التعليم لتعزيز استراتيجيات التدريب التي تساعد الطلاب لتصبح أكثر قابلية للانخراط في سوق العمل (Herdan & Stuss, 2019).

وحيث إن التطور السريع في المعارف والتكنولوجيا الجديدة يغير الطريقة التي تعمل بها القطاعات الأمر الذي يُحتم على الخريجين تطوير مهاراتهم باستمرار؛ لأن بعض المهارات تصبح أقل أهمية مقارنة مع غيرها من المهارات، وعلى الرغم من أن بعض المهارات قد تكون شخصية كالموهبة والتعليم والخبرة، وايضاً عدم تجانس مختلف المهن من حيث المتطلبات والتغيرات السريعة في الطبيعة

المعرفية، لكن يجب العمل على تزويد الطلاب من خلال التعليم الجامعي بالكفاءات والمهارات الرئيسية التي تحتاجها كافة القطاعات في عصرنا الحالي، مثل القدرة على استخدام الأدوات بشكل تفاعلي، وحل المشكلات، والتصرف بشكل مهني، واتخاذ القرارات ، وإدارة الوقت ، والتواصل بشكل فعال، مما يعمل على دفع التنمية الصناعية والابتكار لجميع القطاعات (García-Álvarez et al., 2022). وقد أشارت دراسة كيطان والصفار وحسين (2019) إلى وجود علاقة ايجابية بين التركيز على التحسين والتطوير المستمر للمخرجات من خلال ادخال التحسينات اللازمة في ضوء البيانات والمعلومات المتجددة والوصول إلى اساليب أفضل تتناسب مع حاجات سوق العمل بكل كفاءة وفاعلية باستخدام تقنيات جديدة وتحديث المناهج، وإلى أن مؤسسات التعليم تقع عليها مسؤولية إكساب خريجيها المعرفة في تخصصاتهم بالإضافة إلى المهارات الأساسية التي يحتاج إليها سوق العمل.

وبالتالي فإن مفهوم الكفاءة الخارجية يعتمد على درجة استجابة مخرجات التعليم بشقيه الخاص والعام لمتطلبات سوق العمل، ودرجة ملاءمة هذه المخرجات لتلك الحاجات، كما تُعد التخصصات العلمية من التخصصات التي تستحق الدراسة والوقوف عندها، فلهذه الكليات أهمية على كافة الأصعدة، ويرجع ذلك إلى أعدادها ونسب الملتحقين بها من الطلبة مقارنة بالكليات الأخرى، وتوزع خريجيها في شتى الميادين الصناعية والزراعية والتربوية والصحية وغيرها. وتعد عملية تقييم وقياس كفاءتها وتقديم المقترحات لمعالجة السلبيات وتطوير الايجابيات عملية ضرورية لرفع مستوى كفاءتها، وهذا ما وجه الباحثة لقياس مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية.

مشكلة الدراسة

تعد مخرجات النظام التعليمي من الكوادر البشرية أحد أهم محركات سوق العمل، وقد ينتج عن عدم مواءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل في العصر الحالي مشكلة تؤثر على الوضع الاقتصادي وحركة السوق في الدولة.

وقد أكدت توصيات دراسة كل من (الشوابكة وعبابنة، 2020؛ العزيز، 2017؛ العموش والزيود، 2022؛ المنسي، 2010؛ reza, 2019) على أهمية تنمية وتعزيز الجانب المهاري للطلاب والخريجين ورفع كفاءاتهم لمواجهه تحديات سوق العمل. كما أكدت توصيات مؤتمر المواءمة بين البرامجِ الدراسية وسوق العمل لعام 2021 على دور الجامعة في دعم طلبتها وخريجيها داعياً الطلبة إلى التركيز على المهارات الشخصية وتطويرها، والتمكن من تخصصاتهم، والعمل على توطيد قدراتهم العلمية والعملية.

وهناك دراسات كثيرة اقترحت أن تجرى دراسات حول موضوع الكفاءة الخارجية مثل دراسة (السليحات وبطاح، 2019) التي قدمت تصوراً مقترحاً لتحسين الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، ودراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) التي تناولت الكفاءة الخارجية لكلية الآثار والسياحة في الجامعة الأردنية، ودراسات أخرى بحثت الموضوع بعمق مثل دراسة (العوفي، 2021) التي ركزت على أهمية إجراء دراسات للكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في التخصصات المختلفة.

وبناءً على استطلاع المشار له بالملحق رقم (4) أجرته الباحثة مع 40 فرد من خريجي الكليات العلمية في الجامعات الحكومية والخاصة العاملين في كلى القطاعين الحكومي؛ توصلت من خلاله أغلب الإجابات إلى أن هناك ضعفاً في الرضا عن المهارات التي تم اكتسابها خلال فترة الدراسة

لعدم مواءمتها مع احتياجات العمل المطلوبة؛ مما نتج عن ذلك مشكلة البطالة فيما بينهم وتأخرهم في الحصول على وظيفة، إضافة إلى ما قد يطرأ على الساحة الدولية من حديث حول مشكلات البطالة والتشغيل وتوجيه المسؤوليات نحو مؤسسات التعليم العالي، وأيضًا وجود صعوبة في العمل عند مباشرتهم العمل لأول مرة، وأن تواصل مكتب متابعة الخريجين معهم كان بمستوى غير مأمول. ورغبةً من الباحثة كمتخصص في الإدارة والقيادة التربوية للبحث في موضوع الكفاءة الخارجية، ومعرفة مستواها في الكليات العلمية في الجامعات الأردنية، وفي ضوء ما تقدم، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وارباب العمل؟

هدف الدراسة وأسئلتها

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في معرفة مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين وارباب العمل وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) في مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تعزى للجنس وقطاع العمل ونوع التعليم والمهنة؟
3. ما مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) في مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تعزى للجنس وقطاع العمل؟

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من موضوعها المتمثل في التعرف على الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين وارباب العمل، وتتمثل أهمية الدراسة في ناحيتين: الناحية النظرية التي يؤمل أن تثري المكتبات المحلية والعربية بهذا النوع من الدراسات والنتائج المتخصصة، نظراً لقلة الدراسات التي تناولت موضوع الكفاءة الخارجية، كما ستشكل الدراسة إطاراً منهجياً معرفياً يمكن الباحثين الرجوع والاستناد إليه عند إجراء الدراسات المتعلقة بالموضوع مستقبلاً، ومن الناحية التطبيقية التي يؤمل أن تعزز التواصل بين مؤسسات التعليم وسوق العمل لتحديد مهارات الطلاب المطلوب توافرها، كما يؤمل أن يستفيد أصحاب القرار في وزارة التعليم العالي وقادة الجامعات من نتائج الدراسة، وإفادة الباحثون لإجراء دراسات لاحقة في مؤسسات أخرى.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2023/2022.

الحدود المكانية: مكان تواجد خريجي الكليات العلمية (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات) في الجامعات الأردنية في سوق العمل (الشركات، والمصانع، والمكاتب الزراعية، والمكاتب الهندسية، والمستشفيات، والمدارس، والجامعات، والوزارات المختلفة).

الحدود البشرية: خريجي الكليات العلمية (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات) في الجامعات الأردنية وأرباب عملهم.

الحدود الموضوعية: الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل.

مصطلحات الدراسة

الكفاءة الخارجية: تعرف بأنها: "مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع، والوفاء بحاجات سوق العمل من التخصصات المختلفة بالكم والكيف (عبابنة، 2015) ". وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مدى قدرة الكليات العلمية في الجامعات الأردنية على تخريج طلبة يمتلكون المعارف والمهارات اللازمة التي تخدم سوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية وتم قياس ذلك من خلال أداتي الدراسة التي طبقت على عينتيها، فالأداة الأولى طبقت على أرباب العمل والأداة الثانية طبقت على خريجي الكليات العلمية.

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

يعرض هذا الفصل الأدب النظري المتعلق بالكفاءة الخارجية للكليات الجامعية لمرحلة البكالوريوس، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتعقيب عليها.

أولا: الأدب النظري

يتناول الأدب النظري: مفهوم الكفاءة، والكفاءة التعليمية، والكفاءة الداخلية، وأنواع الكفاءة الداخلية، والكفاءة الخارجية وطرق قياس الكفاءة الخارجية، وأبعاد الكفاءة الخارجية.

مفهوم الكفاءة

يشير مفهوم الكفاءة إلى تحقيق أقصى قدر من المخرجات بأدنى قدر من المدخلات، أو الوصول إلى أقصى إنتاج بأقل تكلفة. وفي التعليم توصف الكفاءة بأنها تحقيق أكبر قدر من المخرجات التعليمية من مستوى معين من المدخلات (somi, 2020). كما حدد العوفي (2021) الكفاءة بأنها العلاقة بين المدخلات والمخرجات، وإن أقصى كفاءة تتحقق من خلال إنتاج أكبر قدر من المخرجات باستخدام أدنى قدر من المدخلات في أقصر وقت وبأكبر قدر من الرضا والارتياح. وعرف الفتلاوي (2003) الكفاءة على أنها المقدرة المتكاملة التي تشمل المعرفة، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة أو مجموعة من المهام المحددة وأيضا على أنها قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل جميع المهام المعرفية، والمهارية، والوجدانية التي تكون الأداء النهائي المتوقع انجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية. وعرف سعيد (2015) الكفاءة بأنها المهارات اللزمة لتأدية العمل، وهي أعلى درجة من درجات الأداء في عمل ما، وهي تقيس أداء الشخص وفق ما اكتسبه من معارف

ومهارات وسلوك شخصي ومهني. وتعرف الباحثة الكفاءة بأنها إنتاج أقصى قدر من المخرجات من حيث الكم والكيف من خلال إستخدام أقل قدر من الموارد.

الكفاءة التعليمية

أشار سليحات وبطاح (2019) إلى أن الكفاءة التعليمية هي مقدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المرجوة، ولهذا الكفاءة جانبان الجانب الأول الكفاءة الداخلية وتعني تعديل في مدخلات النظام للحصول على أحسن مخرجات دون تغيير أو زيادة في تكلفة النظام، والجانب الأخر الكفاءة الخارجية وتعني القدرة الاجتماعية للخريج على القيام بدور المواطنة الصالحة وممارسة الحقوق والواجبات الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور.

كما وحدد المنسي (2010) أن الكفاءة التعليمية هي مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المنشودة منه ولهذه الكفاءة جوانب أربعة (الجانب الأول منها ما يتعلق بالكفاءة الداخلية، والجانب الثاني منها ما يتعلق بالكفاءة الخارجية، والجانب الثالث منها ما يتعلق بالكفاءة الكمية، والجانب الرابع منها ما يتعلق بالكفاءة النوعية).

وقد توافق كل من (زهرة وعلي، 2018؛ يوسف، 2016؛ خلف الله وصافية، 2022) على أن أنواع الكفاءة التعليمية تنقسم إلى نوعين كفاءة داخلية: ويقصد بها تحقيق النظام التعليمي لأهدافه داخلياً، أي العلاقة بين المدخلات والمخرجات، وكفاءة خارجية: ويقصد بها مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع، ومقدرة هؤلاء الخريجين على إنجاز أعمالهم بكفاءة. كما وتصنف الباحثة الكفاءة التعليمية إلى كفاءة داخلية وكفاءة خارجية وكالآتي:

أولاً: الكفاءة الداخلية:

الكفاءة الداخلية تعبر عن قدرة النظام على تحقيق أهدافه بأقل قدر من التكاليف في الوقت القياسي للإنتاج (إبراهيم، 2011). وذكر العجمي (2020) أن الكفاءة الداخلية هي العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي ومدخلاته، كما أكد غنيمة (2009) على أن الكفاءة الداخلية للنظام تتمثل في قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهدافه داخلياً، أي في العملية التعليمية ذاتها وتشير الكفاءة الداخلية إلى العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي ومدخلاته. وعرف السليحات وبطاح (2019) الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي بأنها مقدرة النظام التعليمي الداخلية على القيام بالأعمال المتوقعة منه وتشمل العناصر البشرية الداخلة في النظام التعليمي التي تتولى تحديد وتنظيم البرامج التعليمية وكل ما يساعد في تنفيذ تلك البرامج والمناهج بالشكل الأفضل ومعالجتها بأحسن الأساليب وتهيئة المناخ التعليمي الجيد والإدارة التعليمية الرشيدة وتنظيم أوقات الدراسة ومتابعتها ومراقبتها، وغير ذلك من أعمال تؤدي إلى نوعية مخرجات ممتازة. وتعرف الباحثة الكفاءة الداخلية بقدرة النظام التعليمي على توفير بيئة تعليمية صالحة في أقل تكلفة لإنتاج أفضل المخرجات.

أنواع الكفاءة الداخلية

حدد عبد المجيد (2022) أنواع الكفاءة الداخلية كالآتي: النوع الأول: الكفاءة الكمية وهي مدى قدرة المؤسسة التعليمية على تخريج طلابها، في المدة المحددة للبرنامج الذي التحقوا به. والنوع الثاني: الكفاءة الكيفية أو النوعية أي قدرة النظام التعليمي على تخريج طلاب يمتلكون الكفاءة من حيث المعرفة والمهارة والسلوك والاتجاهات والقيم. والنوع الثالث: يتمثل في كفاءة التكلفة: وهي مرتبطة بمستوى تكلفة الانتاج إذ يجب أن تكون كلفة المتخرج في أقل مستوى لها لكن دون أن يؤثر ذلك على نوعية المتخرج من حيث المعرفة والمهارات والقيم.

كما صنف العجمي (2020) أنواع الكفاءة الداخلية كالآتي: النوع الأول: الكفاءة الداخلية الكمية وهي تعبر عن عدد الطلاب الذي يخرجهم النظام التعليمي بنجاح فتعتبر دراسة الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم وسيلة فعالة لتحسين الإنتاجية التعليمية وتخفيض كلفتها، وتكمن أهمية دراسة الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم في إسهامها الكبير في تطوير العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها إذا اعتمد المخططون على نتائج تلم بالدراسات لمحاولة رفع الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم، مما يؤدي إلى توفير النفقات المالية، واستثمار أفضل للموارد المادية والبشرية. والنوع الثاني: الكفاءة الداخلية النوعية وهي معرفة كيف تتحول المدخلات إلى مخرجات، وظلت قضية تحديد مفهوم الكفاءة الداخلية النوعية قضية جدلية تدور حولها النقاشات والمساجلات في ضوء زيادة الاهتمام بنوعية التعليم. والنوع الثالث: كفاءة كلفة التعليم وتعني أن تكون كلفة الطالب بأدنى مستوى شريطة ألا تؤثر على نوعية التعليم من مهارات ومعارف وقيم، وحتى تكون الكلفة موضوعية فيجب أن تعتمد على تقديرات واقعية حقيقية تراعي العامل الزمني وما يترتب عليه من زيادة نسبية في التقديرات يمكن التنبؤ بها وحساب احتمالاتها واتجاهاتها.

وحدد العبيد (2016) أنواع الكفاءة الداخلية كالآتي: النوع الأول: الكفاءة الداخلية الكمية فتعتبر دراسة الكفاءة الداخلية الكمية وسيلة لتحسين الإنتاجية وتخفيض الكلفة التعليمية، وتحقيق مبدأ الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المادية والبشرية. وتهتم بقياس مدخلات النظام التعليمي من الطلبة ومدى قدرتهم على اجتياز البرنامج أو المرحلة التعليمية على شكل مخرجات. والنوع الثاني: الكفاءة الداخلية النوعية وترتبط الكفاءة الداخلية النوعية بنوعية التعليم المقدم في النظام التعليمي ونوعية الطالب الذي يخرجه النظام التعليمي، ويتم قياسها بمدى كفاءة العناصر التعليمية التي يحتويها النظام التعليمي، ومدى مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة من معارف ومهارات وقيم وغيرها.

ثانياً: الكفاءة الخارجية:

يرى عبد الجواد (2015) أن الكفاءة الخارجية تتمثل بمدى استجابة المؤسسات التعليمية لمتطلبات سوق العمل من حيث الأعداد المتخرجة من كل تخصص ونوعية المعارف والمهارات التي يكتسبها الخريج ومستواها ومدى تطابقها مع متطلبات سوق العمل لشغل المهن التي تحتاجها المؤسسات والأنشطة الاقتصادية المختلفة. كما عرف السليحات وبطاح (2019) الكفاءة الخارجية بأنها مدى مقدرة الخريجين على القيام بدور المواطنة الصالحة وممارسة الحقوق والواجبات الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور وقدرة النظام التعليمي على توفير احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة بالكم والكيف المناسبين وفي الوقت المناسب.

كما أشار النعيمي (2009) إلى أن الكفاءة الخارجية تتمثل بدرجة ملائمة التأهيل العلمي ونتائج الخبرة العلمية والنواحي الشخصية للفرد من خلال دراسته لمتطلبات العمل المسند إليه في الحياة العلمية واكتسابه مزيجا من الاتجاهات الإنسانية والعلمية التي تساعده في تحديد مشكلات مجتمعه ومواجهتها. كما عرف العوفي (2021) الكفاءة الخارجية على أنها النتائج النهائية البعيدة التي يقدمها النظام التعليمي سواء أكانت داخل النظام التعليمي (من مرحلة تعليمية إلى مرحلة تعليمية أخرى)، أم خارج النظام التعليمي (من مرحلة تعليمية إلى سوق العمل أو خدمة المجتمع). وعرف الشوابكة وعبابنة (2020) الكفاءة الخارجية على أنها درجة ملائمة التأهيل العلمي ونتائج الخبرة العلمية للفرد من خلال دراسته المتطلبات العمل، واكتسابه مزيجا من الاتجاهات الإنسانية والعلمية التي تساعد في تحديد مشكلات مجتمعة ومواجهتها. ويرى يوسف (2016) على أن الكفاءة الخارجية هي مدى مناسبة الاختصاصات في المنظمة التعليمية لاحتياجات القطاع الوظيفي والاقتصادي للمجتمع. وتعرف الكفاءة الخارجية بمدى مقدرة النظام التعليمي على إكساب الخريجين المهارات والمعارف

اللازمة القادرة على تلبية احتياجات سوق العمل والانخراط به. وتنقسم الكفاءة الخارجية إلى كفاءة خارجية كمية وكفاءة خارجية نوعية، وأن الكفاءة الخارجية الكمية تعني إلى أي مدى يلبي التعليم حاجات المجتمع، ومدى مناسبة أعداد الخريجين مع الأعداد المطلوبة لسوق العمل دون نقص أو زيادة، أما الكفاءة الخارجية النوعية فتعني إلى أي مدي تم إكساب الطلاب للمهارات والكفايات التعليمية التي يحتاجونها في سوق العمل (العوفي، 2021). وذكر يوسف (2016) أن الكفاءة الخارجية تنقسم إلى نوعين: الكفاءة الخارجية النوعية: ويقصد بها نوعية التلميذ الذي يخرجه النظام التعليمي من نتائج الخبرة العلمية والنواحي الشخصية، أو أن مخرجات التعليم تتصف بالجودة أو تتحقق فيها المواصفات والمعايير التي وضعت. والكفاءة الخارجية الكمية: مدى توازن أعداد الخريجين مع الأعداد المطلوبة لسوق العمل.

طرق قياس الكفاءة الخارجية

ذكر يوسف (2016) أن الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي تقاس بالاعتماد على عدد من المؤشرات المرتبطة بمدى قدرة النظام التعليمي على تلبية احتياجات سوق العمل في القطاعين الإنتاجي والخدماتي بالإطارات المؤهلة بالكم والكيف المناسبين وتتمثل هذه المؤشرات في: مؤشر القدرة على تقليص نسبة البطالة في صفوف الخريجين، ومؤشر القدرة على الحد من هجرة الأدمغة إلى دول أخرى، ومؤشر النجاح في إيجاد المواطن الصالح الذي يقوم بواجباته مقابل الحقوق التي يتقاضاها، ومؤشر قدرة الخريج على القيام بمهامه وأدواره بعد التحاقه بالوظيفة.

كما وأشار القناوي والفكي (2015) إلى أنه من الصعوبة قياس الكفاءة الخارجية لأنه ينبغي معرفة إلى أي مدى نجح أو فشل النظام التعليمي في تحقيق أهداف المجتمع، وأن لتحديد الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم ينبغي معرفة إلى أي مدى تم إعداد الطلاب للقيام بأدوارهم المستقبلية في

المجتمع وأنه يوجد عدة مؤشرات يمكن الحكم بها على مدى نجاح النظام التعليمي هذه المؤشرات تتمثل في عدد الخريجين، ونوعية الخريجين، ومدى رضا اصحاب العمل على اداء الخريج.

أبعاد الكفاءة الخارجية

ذكرت عدة دراسات متطلبات سوق العمل من المهارات التي يجب أن تتوفر في الخريجين لتتواءم مع احتياجاتها، فقد صنف الشوابكة وعبابنة (2020) تلك الأبعاد إلى المهارات التالية: السمات العامة المتمثلة في الثقة بالنفس، والمظهر العام، والشعور بالمسؤولية، والمبادرة، وسرعة الاستجابة، والتفكير الإيجابي، وإجادة ثقافة الحوار. والمعرفة العامة كالقدرة على التعلم الذاتي، والمقدرة على الإبداع والابتكار، واتقان لغة أخرى مثل اللغة الإنجليزية. والمعرفة المتخصصة ومنها الالتزام بتعليمات المسؤول، والمعرفة اللازمة في مجال التخصص، والقيام بالأعمال بكفاءة، واستيعاب جوانب العمل، والمقدرة على التخطيط للعمل. والمهارات العامة: كمهارات اللغة، والاستماع الجيد للآخرين، وامتلاك مهارات الاتصال الفعال، ومهارات التفكير الناقد، والمقدرة على اتخاذ القرارات السليمة، وحل المشكلات، وإدارة الوقت بكفاءة، وحسن التصرف في الأمور الطارئة. والمهارات المتخصصة: كاستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، والمهارات اللازمة لأداء العمل بإتقان، والعمل الجماعي بروح الفريق، والمهارات قيادية، ومهارة لغة الجسد، والمقدرة على تنظيم العمل، والبحث العلمي وتفسير النتائج. والقيم والأخلاقيات: كالالتزام برؤية ورسالة المؤسسة، واحترام أراء الآخرين، واظهار الانتماء للمهنة، والتعامل مع الآخرين بقيم أخلاقية سامية، والالتزام بالأعمال الموكلة والانضباط بالعمل، وتقبل التوجيهات والأفكار الجديدة، والمقدرة على تحمل مسؤوليات.

وذكر دمنهوري (2013) أن المهارات يجب أن تتوفر في الخريجين هي الإخلاص والمحبة في العمل، والتفاعل الإيجابي مع المجتمع (خدمة المجتمع)، والانضباط والتقيد بمواعيد ونظم العمل،

والشعور بالمسؤولية والتعاون مع الزملاء، وطاعة الرؤساء والقدرة على التفكير المنطقي، والقدرة على التعلم والتطوير وفقا للتغيرات التي تواجه المنظمة، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل) والتمكن من اللغة الإنجليزية، والقدرة على التعامل مع المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها، والقدرة على التفاوض والإقناع، والقدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على التحليل والاستنتاج، واستخدام التقنية الحديثة ونظم المعلومات بكفاءة، والتكيف مع بيئة العمل، والابتكار والإبداع، والمهارات القيادية، وأخلاقيات العمل.

وقسم لرضي (2021) المهارات التي يجب أن تتوفر في الخريجين لتتواءم مع متطلبات سوق العمل إلى مهارات أكاديمية ومهارات مهنية. تتلخص المهارات الأكاديمية في إجادة اللغة الإنجليزية مستوى التحصيل الجيد والتمكن من استخدام الحاسب الآلي، وبالنسبة للمهارات المهنية فقد لخصت في الانضباط والالتزام البرنامج التطبيقي، والأخلاق الجيدة وقدرة الخريجين على اتخاذ القرارات الصائبة واستفادة الخريجين من الأنشطة اللامنهجية (اللاصفية) بالجامعة ومقدرة الخريجين على تلبية احتياجات العمل والتواصل والتفاعل مع الزملاء.

وذكر السليحات وبطاح (2019) مجالات الكفاءة الخارجية وأشار إلى أنها تتمحور حول مجال السمات العامة كالثقة بالنفس، والتفكير الإيجابي، وتحمل المسؤولية بشجاعة، وإجادة ثقافة الحوار والقدرة على تطوير الذات، ويمتاز بالحماس في العمل، ويتمتع بسرعة البديهة، ومجال الثقافة كامتلاك المعرفة بفنيات التكنولوجيا التربوية، وامتلاك المعلومات العامة التي تتعلق بمجال العمل، والامتياز بالمعرفة التخصصية المناسبة في مجال العمل، والتمتع بالثقافة العامة، والإلمام بالقوانين والأنظمة المتعلقة في مجال العمل، ومجال المهارات كالتخطيط للعمل بطريقة منهجية، وإدارة الوقت بكفاءة وفعالية، وحسن العمل الجماعي، وبسرعة التكيف مع المتغيرات، واتخاذ القرارات المناسبة عند الحاجة،

وإجادة التعامل مع الأمور الطارئة، والتعامل بإيجابية، وتقديم افكاراً مبدعة، وتنفيذ المهمات الموكلة بكفاءة، ومجال الأخلاقيات المهنية كالتمتع بالنزاهة في العمل، والمحافظة على سمعة المؤسسة، والتعامل باحترام مع الآخرين، والالتزام برسالة المؤسسة التي يعمل بها.

كما تم تصنيف الكفاءات حسب (Freire & Teijeiro, 2010) على أنها كفاءات عامة وكفاءات محددة فالكفاءات العامة هي التي يمكن نقلها واكتسابها، والكفاءات المحددة هي التي ترتبط مباشرة بمهنة محددة، وتم تصنيف الكفاءات العامة إلى ثلاث مجموعات رئيسية أولاً الكفاءات الآلية: وهي القدرات المعرفية والتكنولوجية واللغوية، ثانياً الكفاءات الشخصية: وتتمثل في القدرة على و العمل الجماعي ومهارات التعامل مع الآخرين، وثالثاً الكفاءات النظامية: مثل مهارات البحث والقدرة على التعلم والصفات القيادية والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة والقدرة على العمل بشكل مستقل والمسؤولية في العمل واحترام الذات.

وأشار عبد السلام وإسماعيل (2022) إلى أنه يجب أن تتوفر المهارات المهنية، والمهارات الفنية، والمهارات الحياتية، والمهارات الذهنية، وتشمل هذه المهارات (مهارات الاتصال والتواصل، ومهارات التفاوض، ومهارات التعاون والعمل الجماعي، وتنظيم الوقت، واتخاذ القرارات المناسبة، ومهارات حل المشكلات). كما ذكر طرابلسية وعيسى (2017) أن الخريج يجب أن يمتلك مجموعة من المهارات العامة والمهارات الذهنية والمهارات العملية والمهنية.

كما وحددت الباحثة أبعاد الكفاءة الخارجية الخاصة بالكليات العلمية هي بعد السمات العامة وتشمل (الثقة بالنفس، والشعور بالمسؤولية، وإجادة ثقافة الحوار، والعمل بحماس والتطوير من الذات، ولديه روح المبادرة). وبعد المعرفة الذي يشمل على (التعلم الذاتي، امتلاك كل من المعرفة العامة والمتخصصة في مجال العمل، توظيف تكنولوجيا المعلومات في مجال العمل، وتطوير أساليب

العمل، والقدرة على التخطيط، وإجادة لغات أخرى كاللغة الإنجليزية). وبعد المهارات العامة (كمهارة الاتصال والتواصل، واتخاذ القرارات وإدارة الوقت، والتفكير الناقد). وبعد المهارات المتخصصة (كالمهارات القيادية، وتقديم الأفكار الإبداعية، والقدرة على التعامل مع المعدات والأجهزة الخاصة بالعمل، ومهارة البحث العلمي). وبعد أخلاقيات العمل (الالتزام بالدوام الرسمي، الانضباط في العمل الانتماء للمهنة، الالتزام برؤية ورسالة المؤسسة).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة، وتم عرضها مرتبة وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة طرابلسية وعيسى (2018) إلى تقييم كفاءة خريجي الجامعات السورية وفقاً لمتطلبات واحتياجات سوق العمل بالتنسيق مع أرباب سوق العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة كأداة، وتكون مجتمع الدراسة من أرباب العمل العاملين بالمنظمات الخدمية، وبلغت عينة الدراسة 66 فرداً. توصلت الدراسة إلى ضعف في كفاءة خريجي الجامعات السورية، وكانت إجابات أفراد العينة تميل إلى عدم الموافقة على توفر كل من مهارات المعرفة والفهم والمهارات الذهنية والمهارات العملية والمهنية والمهارات العامة والقابلة للانتقال.

وهدفت دراسة عيروط وحماد (2018) التعرف إلى مدى ملاءمة التخصصات التي تطرحها الجامعات الأردنية الرسمية لمواكبة حاجات القطاع العام. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم بناء أداة لقياس مدى ملائمة التخصصات التي تطرحها الجامعات الاردنية مواكبة حاجات القطاع العام من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (594) طالباً وطالبة،

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مدى ملاءمة التخصصات التي تطرحها الجامعات الأردنية الرسمية لمواكبة حاجات القطاع العام جاءت بمستوى متوسط.

وجاءت دراسة السليحات وبطاح (2019) إلى وضع تصور لتحسين الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفي ومديري مدارس التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم، وتكونت عينة الدراسة من المشرفين التربويين ومديري المدارس في محافظات الوسط العاصمة، ومأدبا والزرقاء، والبلقاء: بواقع (216) مشرفاً ومشرفة و(229) مديرة ومديراً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التطويري، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر عينة الدراسة كانت على مستوى متوسط في مجالات الدراسة ككل.

كما هدفت دراسة ريزا (reza, 2019) إلى تقييم الكفاءة الخارجية لجامعة قم في إيران بناءً على الحالة الوظيفية والتعليم المستمر، وتم استخدام منهج البحث الوصفي التطبيقي، وشمل مجتمع الدراسة على (3165) خريجًا من جامعة قم، أما العينة فقد بلغت (249) خريجًا تم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية، وتم استخدام استبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن معدل توظيف خريجي جامعة قم بلغ 25.3٪، وأن معدل توظيف الذكور أعلى بكثير من معدل توظيف الاناث، كما بلغ معدل توظيف خريجي جامعة قم حوالي 70 بالمائة، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعدلات المذكورة والكلية والجنس على الرغم من أن معدل قبول الخريجين ومعدل التعليم المستمر كان مرغوبًا، إلا أن معدل التوظيف لم يكن مرغوبًا ولم تكن الكفاءة الخارجية واعدة أيضًا.

وهدفت دراسة هيردان وستوس (Herdan & Stuss, 2019) إلى وضع تصور حول كفاءات خريجي طلاب كلية إدارة الأعمال لتلبية احتياجات سوق العمل في جامعة غرينتش في المملكة

المتحدة. يجمع إجراء البحث التطبيقي بين تحليل الأدبيات والتحليل المقارن مع البحث التجريبي. وتم جمع البيانات من خلال استبيان حول كيفية رؤية طلاب كلية إدارة الأعمال لأهمية كفاءات التعلم مدى الحياة. يظهر البحث أن أكثر الكفاءات المرغوبة من خلال برنامج عمل الطلاب هي الخبرة، والخبرة الصناعية والمهارات التكنولوجية والوعي الثقافي.

وجاءت دراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) بهدف تقدير درجة الكفاءة الخارجية لكلية الآثار والسياحة في الجامعة الأردنية، إذ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينتها بالطريقة المتاحة من (77) خريجاً، كما تم تطوير استبانة تكونت من (58) فقرة كأداة للدراسة، وكانت أهم نتائج الدراسة: أن درجة الكفاءة الخارجية لكلية الآثار والسياحة في الجامعة الأردنية كانت عالية للأداة ككل، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية (α= 0.05) بين متوسطات تقديرات أرباب العمل لأداء خريجي كلية الآثار والسياحة في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة.

وهدفت دراسة العواد (AL-Awad et al., 2020) إلى استكشاف التوافق بين مخرجات برامج التصميم الداخلي الأكاديمية واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية لسد الفجوات وضمان التنمية المستدامة، واستعرضت الدراسة تسعة عشر برنامجًا أكاديميًا للتصميم الداخلي في مناطق مختلفة من المؤسسات العامة والخاصة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبيانين على الخريجين والموظفين الذين قيموا سبع مراحل تتعلق بعملية التصميم وإدارة المشروع، وتكونت العينة في هذه الدراسة من ستين خريجا وتسعة عشر صاحب عمل في مجالات التصميم أو الهندسة المعمارية يقومون بتوظيف مصممين داخليين محليين، وأشارت النتائج إلى أن برامج التصميم الداخلي لا تلبي احتياجات السوق.

وأهدف دراسة لان (lan, 2020) التعرف إلى وجهات نظر أرباب العمل في جامعة Vietnam National University Hanoi (VNU) حول الكفاءات العامة لخريجيها في الفيتنام. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من 818 فرد من الجامعة، وشملت عينة الدراسة 152 من خريجيها و189 خريج حديث و51 محاضر وعميد و258 طالب و168 من أرباب العمل في الVNU، تشير نتائج البحث إلى حاجة الجامعة إلى التركيز أكثر على تطوير الكفاءات العامة خلال تقديم البرامج كما وتم الاستنتاج إلى خمس مهارات ذات أهمية من وجهة نظر أصحاب العمل لتحسين قابلية التوظيف وهي القيم والاخلاقيات والتواصل الفعال وحل المشكلات وتطبيق المعارف عملياً ودعم المهنية.

وهدفت دراسة (لرضي، 2021) التعرف إلى مدى التوافق بين مخرجات العملية التعليمية في كليات الخدمة الاجتماعية واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 وسبل تعزيزها، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان كأداة للدراسة، تكون مجتمع البحث من جميع طالبات كليات الخدمة الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من 253 فرد، وتشير نتائج الدراسة إلى التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الاميرة نورة وسوق العمل والدرجة الكلية بدرجة كبيرة وموافقتهم بدرجة كبيرة للمهارات التي توفرها جامعة الأميرة نورة لطالباتها لتلائم سوق العمل من وجهة نظر الطالبات وآليات تعزيز المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل من وجهة نظر الطالبات.

كما وهدفت دراسة الخالدي (Al-Khulaidi, 2022) إلى تحديد ما إذا كانت برامج ترجمة الجامعات اليمنية تلبي احتياجات سوق العمل الفعلية أم لا، وإلى أي مدى يمكن سد الفجوة بين مهارات الخريجين وسوق العمل، وتتبع الدراسة نهجًا نوعيًا بحتًا، وكانت أداة الدراسة تقييم تجريبي

لبرامج الترجمة في عينة من الجامعات الخاصة والعامة من خلال اختبار تم إجراؤه على 10 من حاملي درجة البكالوريوس في اللغة الإنجليزية من جامعة العلوم والتكنولوجيا(تعز)، وكشفت النتائج عن وجود فجوة بين نتائج مثل هذه البرامج والتوقعات، ولم يكن المشاركون مؤهلين بدرجة كافية لترجمة الوثائق المختلفة المتعلقة بسوق العمل.

وسعت دراسة جارسيا ألفاريز (García-Álvarez et al., 2022) إلى تقديم مراجعة منهجية للكفاءات المستعرضة للتوظيف في خريجي الجامعات من وجهة نظر صاحب العمل في جامعة سانتياغو دي كومبوستيلا في إسبانيا. تم استخدام منهج PRISMA إذ تم جمع 52 مقالاً من قواعد بيانات Scopus وWeb of Science في السنوات العشر بين 2008 و2018. ركز التحليل على خصائص أصحاب العمل والمنظمات والأساليب وأدوات لتقييم الكفاءات المستعرضة، والكفاءات الأكثر قيمة وأهمية، وأظهرت النتائج أن أصحاب العمل يولون أهمية أكبر للكفاءات في الأبعاد الأساسية المتعلقة بالوظيفة مهارات، ومهارات العلاقات الاجتماعية، ومهارات الإدارة الذاتية.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة الحديثة ذات صلة بموضوع بالدراسة كان هناك أوجه اختلاف واتفاق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، وذلك كما يأتي:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن الدراسة الحالية تتفق مع جميع الدراسات السابقة في تناول محور الكفاءة الخارجية في التعليم الجامعي ما عدا لرضي (2021) التي تناولت مدى مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، كما اتضح أن الدراسة الحالية تتفق في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي المسحي التحليلي مع دراسة كل من (لرضي، 2021؛ عيروط وحماد، 2018؛ Al-Awad, 2018) واختلفت مع باقي الدراسات. كما تتفق الدراسة الحالية مع أغلب

الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة ما عدا دراسة الخالدي (Al-Khulaidi, 2022) التي استخدمت الاختبار كأداة لجمع البيانات، ودراسة (García-Álvarez et al., 2022) التي اعتمدت على جمع البيانات من خلال الرجوع إلى قواعد البيانات، واتفقت الدراسة الحالية في استخدام أسلوب العينة العشوائية مع أغلب الدراسات السابقة.

وقد استفادت الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في إعداد الأدب النظري ومنهج الدراسة، واختيار عينة الدراسة وبناء أداة الدراسة وتفسير نتائج الدراسة الحالية. أما ما ميز الدراسة الحالية عن بقية الدراسات أنها قامت بقياس الكفاءة الخارجية للكليات العلمية وهي تعد من أوائل الدراسات -على حد علم الباحثة -التي قاست مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية كما أنها استخدمت أداتان لقياسها، مره من وجهة نظر الخريجين وأيضاً ومرة أخرى من وجهة نظر أرباب العمل وكما وقامت بعمل استطلاع رأي للخريجين لتحديد مشكلة الدراسة، كما وتتميز الدراسة الحالية بأنها قادرة على إفادة كل من سوق العمل وأصحاب القرار في الوزارات المختلفة وأيضاً الجامعات لاتخاذ أهم القرارات التي تنعكس على الاقتصاد العام وحركة السوق في الدولة.

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

يعرض هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات المُتبعة بالدِّراسة، وذلك من خلال وصف منهجيّة الدِّراسة ومُجتمع الدِّراسة وعينتها، بالإضافة لوصف أدوات الدِّراسة وطرق التحقق من صِدقها وثباتها، ومُتغيرات الدِّراسة والأساليب الإحصائية المُستخدمة للإجابة عن أسئلتها.

منهج الدِّراسة

لتحقيق أهداف الدِّراسة الحالية، تمّ استخدام المنهج الوصفيّ المسحي التحليلي في الإجابة عن الأسئلة، وذلك بهدف معرفة مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين وارباب العمل.

مُجتمع الدِّراسة

تكون مُجتمع الدِّراسة الحالية من جميع خريجي الكليات العلمية في جميع الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الملتحقين بسوق العمل بغض النظر عن سنة التخرج إضافة إلى أرباب العمل في القطاعين الحكومي والخاص.

عينة الدِّراسة

لتحقيق أهداف الدِّراسة تمّ اختيار عينة عشوائية من مُجتمع الدِّراسة، وتكونت من (332) من خريجي الكليات العلمية (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات) في الجامعات الأردنية و(202) من أرباب العمل في سوق العمل الأردني (الحكومي والخاص) خلال الفصل الدراسي الثاني من العام(2023/2022م). إذ تمّ اختيار أفراد عينة الدِّراسة وفقاً للطريقة

العشوائية البسيطة وقد تم وتوزيع أداة الدِّراسة (الاستبانة) عليهم إلكترونياً. وكانت جميع الاستبانات المُسترجعة قابلة للترميز والتحليل. ويوضح الجدول (1) توزيع عينة الدِّراسة بحسب مُتغيراتها الديموغرافية:

الجدول رقم (1): توزع أفراد عينة الدِّراسة وفقاً لمُتغيراتهم الديموغرافية

خريجي الجامعات				أرباب العمل			
مُتغيرات الدِّراسة	الفئات	التكرار	النسبة المئوية	مُتغيرات الدِّراسة	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	175	%52.7	الجنس	ذكر	74	%36.6
	أنثى	157	%47.3		أنثى	128	%63.4
	المجموع	332	%100		المجموع	202	%100
قطاع العمل	حكومي	191	%57.5	قطاع العمل	حكومي	119	%58.9
	خاص	141	%42.5		خاص	83	%41.1
	المجموع	332	%100		المجموع	202	%100
التعليم الجامعي	حكومي	225	%67.8				
	خاص	107	%32.2				
	المجموع	332	%100				
المهنة	مهنة تعليمية	87	%26.2				
	مهنة هندسية	82	%24.7				
	مهنة صناعية	76	%22.9				
	مهنة زراعية	63	%19.0				
	أخرى	24	%7.2				
	المجموع	332	%100				

أدوات الدِّراسة

لتحقيق أهداف الدِّراسة تمّ الإطلاع على الأدب النظري والرجوع للدِّراسات السابقة ذات العلاقة بمُوضوع الكفاءة الخارجية، وذلك لتطوير أدوات الدّراسة ولجمع البيانات. وقد تكونت الأدوات من جزئين على النحو الأتي:

الجزء الأول: يتعلق بالمُتغيرات الديمُغرافية الشخصية لأفراد الدِّراسة، ويشتمل على المُتغيرات الديمُغرافية الخاصة بالخريجين (الجنس، قطاع العمل، ونوع التعليم، والمهنة)، والمُتغيرات الديمُغرافية الخاصة بأرباب العمل هي (الجنس، قطاع العمل).

الجزء الثاني: مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية، بالرجوع للأدب النظري والاطلاع على الدِّراسات السابقة ذات الصِلة بمُوضوع الكفاءة الخارجية كدراسة (السليحات وبطاح، 2019؛ سماره، 2020؛ الشوابكة وعبابنة، 2020؛ عبد السلام وإسماعيل، 2022؛ لرضي، 2021) تم تطوير أداة لأرباب العمل لقياس مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل. إذ تكونت الاستبانة بصورته الأولية من (40) فقرة موزعة على خمس مجالات هم:

1. مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية ويتكون من (7) فقرات.
2. مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية ويتكون من (12) فقرات.
3. مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية والمكون من (7) فقرات.
4. مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية ويتكون من (7) فقرات.
5. مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية ويتكون من (7) فقرات.

كما تم تطوير أداة للخريجين لقياس مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين، وذلك بعد الإطلاع على الأدب النظري والدِّراسات السابقة كدراسة (سليحات وبطاح، 2019؛ سماره، 2020؛ الشوابكة وعبابنة، 2020؛ عبد السلام وإسماعيل، 2022؛ لرضي، 2021؛ المنسي، 2020)، إذ تكونت الاستبانة بصورته الأولية من (32) فقرة موزعة على أربع مجالات رئيسية هم:

1. مجال المعرفة ويتكون من (12) فقرة.
2. مجال المهارات العامة ويتكون من (7) فقرات.
3. مجال المهارات المتخصصة والمكون من (7) فقرات.
4. مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل ويتكون من (6) فقرات.

وتمَّ أعتماد تدريج ليكرت الخماسي النقاط (Likert Scale) في عملية جمع البيانات وفقاً للمستويات الخمسة التالية: (بدرجة مرتفعة جداً وأعطيت (5)، بدرجة مرتفعة وأعطيت (4)، بدرجة مُتوسطة وأعطيت (3)، بدرجة منخفضة وأعطيت (2)، بدرجة منخفضة جدا وأعطيت (1)) للإجابة عن تلك الفقرات، ويمثل (5) درجة مرتفعة، في حين (1) يمثل درجة متدنية. والملحق (1) يُبين أدوات الدّراسة بِصُورته الأولية.

كما وتم تطوير أداة (استطلاع رأي خاص بالخريجين) واستخدامه في تحديد مشكلة الدراسة فقط، بالرجوع الى الدراسات السابقة كدراسة كل من (داغر وآخرون، 2016؛ لرضي، 2021؛ المنسي؛ 2010). وتكون الاستطلاع من المتغيرات الديموغرافية التالية (التعليم الجامعي، قطاع العمل)، كما وتكون الاستطلاع من (8) فقرات.

صِدق أدوات الدِّراسة

للتحقق من صِدق أدوات الدِّراسة تمّ استخراج مؤشرات صِدق الأدوات المُستخدمة على النحو الآتي:

أ. صِدق المحكمين لأدوات الدِّراسة

للتحقق من الصِدق الظاهري لأدوات الدِّراسة تمّ عرضها بِصُورتها الأولية على عدد من المُحكمين ذوي الإختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بمجال الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط والجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وعددهم (16) محكمًا؛ والمُشار لهم بالمُلحق رقم (2). وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول دقة وصحة فقرات الأداة وشموليتها وتنوع محتواها من حيث (وضوح الفقرات والصياغة اللغوية للفقرات، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومدى إنتمائها للمجال الذي تتبع له)، وأية ملُاحظات بالإضافة أو التعديل أو الحذف أي من الفقرات بما يرونه مُناسبًا.

وقد تمّ الأخذ بالمُلاحظات المُقدمة من المحكمين؛ وتم إجراء التعديلات المُقترحة من حيث الصياغة اللغوية للفقرات ذوات الأرقام (2, 3, 12, 13, 23, 24, 34) وحذف الفقرات ذوات الأرقام (13, 27, 29, 30, 33) من الصورة الاولية للأداة الخاصة بالخريجين. كما تم إجراء التعديل على الصياغة اللغوية للفقرات ذوات الأرقام (1, 5, 12, 13, 17, 21, 27, 32, 34) وحذف الفقرات ذوات الأرقام (6, 20, 22, 23, 26) من الصورة الاولية للأداة الخاصة بأرباب العمل، والتي تم التوافق عليها بالأغلبية من قبل المحكمين سواء بالتعديل أو الحذف أو الإبقاء دون تعديل. وقد تكونت الأداة الخاصة بالخريجين بصورتها النهائية من (32) فقرة موزعة على المجالات الأربعة، كما تكونت

الأداة الخاصة بأرباب العمل بصورتها النهائية من (40) فقرة موزعة على المجالات الخمسة، بالإضافة للمُتغيرات الديمُغرافية لأفراد عينة الدِّراسة والملحق (3) يُوضح ذلك.

ب. صِدق البناء لأدوات الدِّراسة

للتحقق من صِدق البناء لأدوات الدِّراسة تمّ تطبيقها على عينة إستطلاعية من الخريجين وأرباب العمل، وذلك للكشف عن صِدق البناء الداخلي لأدوات الدِّراسة، وكانت النتائج على النحو التالية:

أولاً: صدق البناء لأداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين

للتحقق من صِدق البناء لأداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين تمّ تطبيقها على عينة إستطلاعية مُكونة من (30) خريج من المُجتمع وخارج العينة المُستهدفة، وذلك للكشف عن صِدق البناء الداخلي ومدى إسهام الفقرات إحصائياً، إذ تم إستخراج مُعاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرات والمجال المُنتمية له، ومُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة، وكانت النتائج كما بالجدول (2):

الجدول رقم (2): معاملات ارتباط فقرات الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين مع المجال المنتمية له والدرجة الكلية للأداة

المعرفة			المهارات العامة			المهارات المتخصصة			ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل		
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع	
	المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة
1	**0.71	**0.70	13	**0.57	**0.48	20	**0.70	**0.66	27	**0.82	**0.65
2	**0.72	**0.60	14	**0.73	**0.49	21	**0.86	**0.83	28	**0.85	**0.53
3	**0.59	**0.52	15	**0.81	**0.63	22	**0.77	**0.71	29	**0.91	**0.67
4	**0.64	**0.54	16	**0.80	**0.68	23	**0.77	**0.69	30	**0.70	**0.53
5	**0.74	**0.63	17	**0.87	**0.80	24	**0.67	**0.57	31	**0.80	**0.68
6	**0.68	**0.59	18	**0.75	**0.73	25	**0.70	**0.71	32	**0.83	**0.65
7	**0.66	**0.55	19	**0.67	**0.52	26	**0.66	**0.58			

المعرفة			المهارات العامة			المهارات المتخصصة			ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل		
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع	
	المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة
8	**0.70	**0.52									
9	**0.64	**0.60									
10	**0.76	**0.70									
11	**0.78	**0.69									
12	**0.72	**0.64									

**** دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

يُبين الجدول رقم (2) أن قيم مُعاملات ارتباط الفقرات لمجال المعرفة تراوحت ما بين (0.59–0.78) مع المجال، في حين تراوحت قيم مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.52–0.70). كما أنَّ قيم مُعاملات ارتباط الفقرات على مجال المهارات العامة قد تراوحت ما بين (0.57– 0.87) مع المجال، في حين تراوحت مُعاملات ارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.48–0.80). كما يُبين أيضاً أنَّ قيم مُعاملات ارتباط الفقرات على مجال المهارات المتخصصة قد تراوحت ما بين (0.66– 0.86) مع المجال، في حين تراوحت قيم مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.57–0.83). وأخيراً يُبين بأنَّ قيم مُعاملات الارتباط على فقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل قد تراوحت ما بين (0.70– 0.91) مع المجال، وأن مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة تراوحت ما بين (0.53–0.68). وكانت جميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

كما تم استخراج قيم مُعاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين والدرجة الكلية للأداة، والجدول (3) يُبيّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (3): معاملات الارتباط بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر الخريجين والدرجة الكلية للأداة

المجالات	المعرفة	المهارات العامة	المهارات المتخصصة	ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	الدرجة الكلية للأداة
المعرفة	1	0.59**	0.83**	0.42*	0.88**
المهارات العامة		1	0.57**	0.39*	0.74**
المهارات المتخصصة			1	0.54**	0.90**
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل					0.73**

*** دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

**** دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

يُبين الجدول رقم (3) وجود مُعاملات ارتباط مُرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مُستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مجالات الكفاءة الخارجية والدرجة الكلية للأداة من وجهة نظر الخريجين، وقد تراوحت مُعاملات الارتباط ما بين (0.73 – 0.90)، مما يُشير إلى وجود درجة من صدق البناء الداخلي للأداة.

ثانياً: صدق البناء لأداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل

للتحقق من صِدق البناء لأداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل تمّ تطبيقها على عينة إستطلاعية مُكونة من (30) شخص من أرباب العمل من المُجتمع وخارج العينة المُستهدفة، وذلك للكشف عن صِدق البناء الداخلي للأداة ومدى إسهام فقراتها، إذ تم إستخراج مُعاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرات والمجال المُنتمية له، وارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول (4) يُبين ذلك:

الجدول رقم (4): معاملات ارتباط فقرات الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل مع المجال والدرجة الكلية للأداة

السمات العامة لخريج الكلية العلمية			المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية				
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع	
	المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة
1	**0.85	**0.58	8	**0.62	**0.50	15	**0.66	**0.62
2	**0.77	**0.67	9	**0.75	**0.56	16	**0.69	**0.59
3	**0.67	**0.57	10	**0.87	**0.79	14	**0.72	**0.50
4	**0.82	**0.51	11	**0.74	**0.59	18	**0.63	**0.49
5	**0.80	**0.55	12	**0.78	**0.51	19	**0.58	**0.53
6	**0.74	**0.55	13	**0.77	**0.53			
7	**0.69	**0.64	14	**0.66	**0.55			

المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية			المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية			القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع		رقم الفقرة	معامل الارتباط مع	
	المجال	الأداة		المجال	الأداة		المجال	الأداة
20	**0.58	**0.53	27	**0.75	**0.56	34	**0.65	**0.55
21	**0.62	**0.62	28	**0.78	**0.53	35	**0.60	**0.58
22	**0.59	**0.53	29	**0.82	**0.62	36	**0.71	**0.50
23	**0.61	**0.49	30	**0.74	**0.66	37	**0.88	**0.57
24	**0.68	**0.57	31	**0.80	**0.57	38	**0.63	**0.57
25	**0.74	**0.58	32	**0.74	**0.57	39	**0.78	**0.60
26	**0.66	**0.62	33	**0.53	**0.62	40	**0.60	**0.52

**** دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

يُبين الجدول رقم (4) بأنَّ قيم مُعاملات ارتباط الفقرات لمجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (0.67– 0.85) مع المجال، في حين تراوحت قيم مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.51–0.67). كما أنَّ قيم مُعاملات ارتباط الفقرات على مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (0.58– 0.87) مع المجال، في

حين تراوحت مُعاملات ارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.49–0.79). كما يُبين أيضاً أنَّ قيم مُعاملات ارتباط الفقرات على مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (0.58– 0.74) مع المجال، في حين تراوحت قيم مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ما بين (0.49–0.62). وأنَّ قيم مُعاملات الارتباط على فقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (0.53– 0.82) مع المجال، وأن مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة تراوحت ما بين (0.53–0.66). وأخيراً يُبين بأنَّ قيم مُعاملات الارتباط على فقرات مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (0.60– 0.88) مع المجال، وأن مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة تراوحت ما بين (0.52–0.60). وكانت جميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وكما تم استخراج قيم مُعاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل والدرجة الكلية للأداة، والجدول (5) يُبيّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (5): معاملات الارتباط بين مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل والدرجة الكلية للأداة

المجالات	السمات العامة لخريج الكلية العلمية	المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية	القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية	الدرجة الكلية للأداة
السمات العامة لخريج الكلية العلمية	1	0.923**	0.848**	0.605**	0.605**	0.948**
المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية		1	0.909**	0.711**	0.711**	0.975**
المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية			1	0.768**	0.768**	0.949**
المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية				1	0.605**	0.791**
القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية					1	0.768**

**** دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

يُبين الجدول رقم (5) وجود مُعاملات ارتباط مُرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين كل من مجالات أداة الكفاءة الخارجية من وجهة نظر أرباب العمل والدرجة الكلية للأداة، وقد تراوحت مُعاملات الارتباط ما بين (0.791 – 0.975)، مما يُشير إلى وجود درجة من صدق البناء الداخلي على مجالات الأداة.

ثبات أدوات الدِّراسة

للتأكد من ثبات أدوات الدِّراسة، تمّ تطبيقها على عينة إستطلاعية مُكونة من (30) خريجاً و(30) فرد من أرباب العمل من المُجتمع وخارج العينة المُستهدفة، وتمّ حِساب قيم مُعاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الأداة باستخدام مُعامل كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) والتي تقيس مدى التناسق

في إستجابات الأفراد على فقرات الاستبانة، والجدول (6) يُبين مُعاملات الثبات كرونباخ ألفا لمجالات ولمجمل الفقرات على أدوات الدِّراسة.

الجدولر قم (6) :مُعاملات ثبات الإتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) أدوات الدِّراسة

المجالات	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين		
المعرفة	0.88	12
المهارات العامة	0.87	7
المهارات المتخصصة	0.90	7
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	0.94	6
الدرجة الكلية	0.95	32
الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل		
السمات العامة لخريج الكلية العلمية	0.83	7
المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	0.82	12
المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	0.86	7
المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	0.91	7
القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	0.88	7
الدرجة الكلية	0.93	14

يُبين الجدول (6) القيم الخاصة بمُعاملات ثبات الإتساق الداخلي باستخدام مُعامل كرونباخ ألفا لفقرات أداة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين، إذ تراوحت مُعاملات الثبات على المجالات ما بين (0.87– 0.94)، وتعد جميع القيم السابقة جيدة لأغراض الدراسة، في ضوء ما أشارت إليه الدراسات السابقة

كما يُبين أيضاً مُعاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) الخاصة بفقرات أداة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل، إذ تراوحت مُعاملات الثبات بين (0.82– 0.91) على المجالات، وتُعد جميع هذه القيم السابقة جيدة لأغراض الدّراسة، في ضوء ما أشارت إليه الدراسات السابقة.

تصحيح أداة الدِّراسة

لتصحيح أدوات الدِّراسة تم إعتماد تدريج ليكارت الخماسي (Point Likert Scale-5)، بحيث تُعطى كل فقرة درجة واحدة من بين درجاته الخمس: (كبيرة جدًا، كبيرة، مُتوسطة، قليلة، قليلة جدًا)، والتي تُمثل رقميًا (5، 4، 3، 2،1) على الترتيب للإجابة عن الفقرات المُوجبة، وتعكس هذه الدرجات في حالة الفقرات السالبة، ولأغراض الحُكم على المُتوسطات الحِسابية تم إستخدام المُعادلة الأتية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

والجدول (7) يُبين القيم المعيارية للحُكم على المُتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدِّراسة على فقرات أداة الدّراسة:

الجدول رقم (7): القيم المعيارية للحكم على مُتوسطات استجابات الأفراد على الفقرات

المستوى	قيمة المُتوسط الحسابي
مُنخفض	1.00 -2.33
مُتوسط	2.34 -3.67
مُرتفع	3.68 - 5.00

مُتغيرات الدِّراسة

اشتملت الدِّراسة الحالية على المُتغيرات الديموغرافية الآتية:

- الجنس، وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- قطاع العمل، وله فئتان: (حكومي، خاص).
- نوع التعليم، وله فئتان: (حكومي، خاص).
- المهنة، وله خمس فئات: (مهنة تعليمية، مهنة هندسية، مهنة صناعية، مهنة زراعية، أخرى (كالمهن الطبية والبرمجية).

إجراءات الدِّراسة

لتحقيق أهداف الدِّراسة تم القيام بالإجراءات الآتية:

- تحديد مشكلة الدّراسة وأسئلتها والهدف منها والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدِّراسة.
- تحديد مجتمع الدّراسة وعينتها.
- تطوير أدوات الدِّراسة، وعرضها على مجموعة من محكمين من داخل الجامعة وخارجها، والتعديل عليها بناءاً على ملاحظاتهم، بالاضافة إلى التحقق من صدقها وثباتها ومدى جاهزيتها للتطبيق.
- تم رفع الاستبانة الكترونيا على موقع (Google Form) للوصول لأكبر عدد ممكن من الخريجين وأرباب العمل.

- توزيع رابط الأداة على أفراد عينة الدِّراسة، بشكل الكتروني عن طريق الاتصال الشخصي والتواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة كالفيسبوك (Facebook) والواتس اب (WhatsApp).
- تم جمع الاستبانات وتخزين البيانات على الحاسب الآلي، وذلك بهدف المعالجة الإحصائية لها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- تم الوصول إلى النتائج وعرضها، والقيام بتفسيرها والخروج بالتوصيات والمقترحات.

المعالجة الإحصائيَّة

للإجابة عن أسئلة الدِّراسة تمت المعالجات البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS-V23)، وذلك من خلال إستخدام الأساليب الإحصائيَّة الآتية:

- استخراج التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدِّراسة وفقاً للمُتغيرات الديموغرافية.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد مُعامل صِدق البناء الداخلي لفقرات أداة الدِّراسة.
- استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach– Alpha) لإيجاد معاملات ثبات الاتساق الداخلي على اداة الدراسة.
- **للإجابة عن السؤال الأول،** تمّ استخراج المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرتبة ومُستوى تقدير الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين.
- **للإجابة عن السؤال الثاني،** تمّ استخراج المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابة الأفراد على أداة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمتغيراتهم

الديموغرافية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام اختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) بالنسبة لمتغيرات الجنس وقطاع العمل ونوع التعليم، كما تمّ استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) بالنسبة لمتغير المهنة.

- **للإجابة عن السؤال الثالث،** تمّ استخراج المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرتبة ومُستوى تقدير الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل.

- تمّ إجراء المقارنات البعدية باستخدام إختبار شفيه (Scheffe).

- **للإجابة عن السؤال الرابع،** تمّ استخراج المُتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابة الأفراد على أداة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام اختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) بالنسبة لمتغيري الجنس وقطاع العمل.

الفصل الرابع
نتائج الدِّراسة

يُقدم الفصل عرضاً للنتائج المُتعلقة بإستجابات أفراد الدِّراسة على الأدوات المُستخدمة، وذلك بعد تطبيق إجراءاتها وجمع البيانات وتحليلها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدِّراسة، وكانت النتائج كم يلي:

أولاً. النتائج المُتعلقة بالسؤال الأول الذي ينصَّ: " ما مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين؟"

للإجابة عن السؤال الأول، تمّ إستخراج قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية، والرتبة ومُستوى التقدير لأستجابات أفراد الدِّراسة على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين بشكل عام، ولكل مجال من مجالاتها مع مُراعاة ترتيبها تنازلياً وفقًا للمُتوسطات الحسابية، والجدول رقم (8) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (8): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لأستجابات الأفراد على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين مُرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات

ت	المجالات	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
.1	المعرفة	3.65	0.80	1	مُتوسط
.2	المهارات العامة	3.63	0.84	2	مُتوسط
.3	المهارات المتخصصة	3.57	0.82	3	مُتوسط
.4	ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	3.33	0.91	4	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي		**3.57**	**0.76**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (8) أنَّ مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين ككل قد جاء بمُستوى تقدير(مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.57) وإنحراف مِعياري (0.76). كما أن المجالات على الأداة قد جاءت وفقًا للترتيب الآتي: في المرتبة الأولى

مجال " المعرفة " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.65) وإنحراف مِعياري (0.80)، وبالمرتبة الثانية جاء مجال " المهارات العامة " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.63) وإنحراف مِعياري (0.84)، أما بالمرتبة الثالثة جاء مجال " المهارات المتخصصة " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.57) وإنحراف مِعياري (0.82)، وبالمرتبة الرابعة والأخيرة جاء مجال " ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.33) وإنحراف مِعياري (0.91).

بالأضافة لما سبق تمّ إستخراج قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية، والرتب ومُستوى التقدير لإستجابات الأفراد على كل فقرة من الفقرات ولكل مجال من المجالات، وجاءت النتائج كما يلي:

أولًا: مجال المعرفة

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات الخريجين على فقرات مجال المعرفة، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (9) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (9): قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير على فقرات مجال المعرفة مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
1	لدي القدرة على التعلم الذاتي	3.83	0.92	1	مُرتفع
4	أتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل	3.75	0.96	2	مُرتفع
8	أتطلع إلى معرفة جديدة في مجال تخصصي	3.70	1.06	3	مُرتفع
6	أنفذ المهمات الموكلة لي بكفاءة	3.69	1.04	4	مُرتفع
2	أوظف تكنلوجيا المعلومات في مجال عملي بكفاءة	3.67	0.97	5	مُتوسط

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
7	ألم بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل	3.66	0.99	6	مُتوسط
9	أطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة	3.65	0.98	7	مُتوسط
11	ينطلق أداء عملي من التخطيط	3.64	0.99	8	مُتوسط
3	لدي المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل	3.63	0.92	9	مُتوسط
10	أعمل على تطوير أساليب العمل الموكلة لي	3.62	1.04	10	مُتوسط
5	أمتلك المعرفة التخصصية في مجال العمل	3.60	0.99	11	مُتوسط
12	أجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية	3.44	1.05	12	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المعرفة		**3.65**	**0.80**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (9) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المعرفة تراوحت بين (3.44–3.83) وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.65) وإنحراف معياري (0.80) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (1) والتي تنص على: " لدي القدرة على التعلم الذاتي " بمُتوسط حِسابي (3.83) وبإنحراف معياري (0.92) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (4) والتي تنص على: " أتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل " بمُتوسط حِسابي (3.75)، وإنحراف معياري (0.96) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على: " أمتلك المعرفة التخصصية في مجال العمل " بمُتوسط حِسابي (3.60)، وإنحراف معياري (0.99) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (12) والتي تنص على: " أجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية " بمُتوسط حِسابي (3.44)، وإنحراف معياري (1.05) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

ثانيًا: مجال المهارات العامة

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات الخريجين على فقرات مجال المهارات العامة، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (10) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (10): المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات العامة مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
13	اجيد التواصل الفعال مع الآخرين	3.75	1.05	1	مُرتفع
14	أتخذ القرار المناسب في مجال العمل	3.68	1.01	2	مُرتفع
16	أستطيع القيام بحل المشكلات الخاصة بالعمل	3.65	0.92	3	مُتوسط
19	أمارس العمل الجماعي بروح الفريق	3.62	1.06	4	مُتوسط
17	أحسن التصرف في الأمور الطارئة	3.61	1.03	5	مُتوسط
15	لدي المقدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية	3.56	1.01	6	مُتوسط
18	أمتلك مهارة التفكير الناقد	3.55	1.07	7	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المهارات العامة		**3.63**	**0.84**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (10) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات العامة قد تراوحت ما بين (3.55– 3.75)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.63) وإنحراف معياري (0.84) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (13) والتي تنص على: " اجيد التواصل الفعال مع الآخرين " بمُتوسط حِسابي (3.75) وبانحراف معياري (1.05) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (14) والتي تنص على: " أتخذ القرار المناسب في مجال العمل " بمُتوسط حِسابي (3.68)، وإنحراف معياري (1.08) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (15) والتي تنص على: " لدي المقدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية " بمُتوسط حِسابي (3.65)، وإنحراف معياري (1.01) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (18) والتي تنص على: " أمتلك مهارة التفكير الناقد " بمُتوسط حِسابي (3.55)، وإنحراف معياري (1.07) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

ثالثًا: مجال المهارات المتخصصة

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات الخريجين على فقرات مجال المهارات المتخصصة، بمُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (11) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (11): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات المتخصصة مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
26	أستطيع التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل	3.64	1.00	1	مُتوسط
20	قادر على استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية	3.61	1.01	2	مُتوسط
21	أمتلك المهارات التحليلية ومهارات الترتيب والتنظيم	3.60	0.98	3	مُتوسط
22	لدي المهارات القيادية المناسبة	3.58	0.98	4	مُتوسط
25	أقدم أفكار إبداعية في مجال العمل	3.55	1.03	5	مُتوسط
23	أمتلك مهارة البحث العلمي	3.54	0.96	6	مُتوسط
24	أمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات	3.52	0.99	7	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المهارات المتخصصة		**3.57**	**0.82**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (11) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات المتخصصة قد تراوحت ما بين (3.52– 3.64)، وبمُستوى تقدير مُتوسط على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.57) وإنحراف معياري (0.82) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (26) والتي تنص على: " أستطيع التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل" بمُتوسط حِسابي (3.64) وبانحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُتوسط. ثم تلاها الفقرة رقم (20) والتي تنص على: " قادر على استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية " بمُتوسط حِسابي (3.61) وبانحراف معياري (1.01) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (23) والتي تنص على: " أمتلك مهارة البحث العلمي" بمُتوسط حِسابي (3.54)، وإنحراف معياري (0.96) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (24) والتي تنص على: " أمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات " بمُتوسط حِسابي (3.52)، وإنحراف معياري (0.99) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

رابعاً: مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات الخريجين على فقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (12) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (12): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
30	ساعدني برنامج التدريب العملي في تنفيذ مهامي الحالية في العمل	3.39	1.06	1	مُتوسط
27	المناهج التعليمية مناسبة لمتطلبات العمل المحلي	3.37	1.06	2	مُتوسط
29	حرص المدرسون على ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي	3.34	1.06	3	مُتوسط
31	كفاءات وتخصصات أعضاء هيئة التدريس مناسبة	3.33	1.11	4	مُتوسط
28	أساليب التدريس المستخدمة مناسبة لمتطلبات العمل المحلي	3.28	1.04	5	مُتوسط
32	توفر مصادر تعلم كافية ساعدت في اكتساب المهارات اللازمة في سوق العمل	3.27	1.12	6	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل		**3.33**	**0.91**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (12) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل قد تراوحت ما بين (3.27– 3.39)، وبمُستوى تقدير مُتوسط على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.33) وإنحراف معياري (0.91) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (30) والتي تنص على: " ساعدني برنامج التدريب العملي في تنفيذ مهامي الحالية في العمل " بمُتوسط حِسابي (3.39) وبإنحراف معياري (1.06) وبمُستوى تقدير مُتوسط. ثم تلاها الفقرة رقم (27) والتي تنص على: " المناهج التعليمية مناسبة لمتطلبات العمل المحلي " بمُتوسط حِسابي (3.37) وبإنحراف معياري (1.06) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (28) والتي تنص على: " أساليب التدريس المستخدمة مناسبة لمتطلبات العمل المحلي" بمُتوسط حِسابي (3.28)، وإنحراف معياري (1.04) وبمُستوى

تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (32) والتي تنص على: " توفر مصادر تعلم كافية ساعدت في اكتساب المهارات اللازمة في سوق العمل" بمُتوسط حِسابي (3.27)، وإنحراف معياري (1.12) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينصّ: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تعزى لمتغيرات (الجنس، قطاع العمل، ونوع التعليم، والمهنة)؟"

للإجابة عن السؤال الثاني تم تناول المتغيرات التالية:

أولاً: مُتغير الجنس

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمتغير الجنس، تم استخراج المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد الدِّراسة على كل من المجالات والدرجة الكلية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول رقم (13) يُبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (13): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
المعرفة	ذكر	175	3.63	0.82	0.620	330	0.536
	أنثى	157	3.68	0.78			
المهارات العامة	ذكر	175	3.60	0.85	0.685	348	0.494
	أنثى	157	3.66	0.84			
المهارات المتخصصة	ذكر	175	3.56	0.80	0.357	348	0.722
	أنثى	157	3.59	0.84			
	ذكر	175	3.24	0.86	1.922	348	0.055

المجالات	الجنس	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	أنثى	157	3.43	0.96			
الدرجة الكلية	ذكر	175	3.53	0.75	0.921	348	0.358
	أنثى	157	3.61	0.77			

يُبين الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على جميع مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة، وملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل) تُعزى لإختلاف الجنس، إذ تراوحت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على المجالات ما بين (0.357 – 1.922) وبمُستوى دلالة أكبر من (0.05) على جميع مجالات، إذ تعتبر جميع هذه القيم غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يُبين أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف الجنس، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على الدرجة الكلية للأداة (0.921) وبمُستوى دلالة (0.358) وهو أكبر من (0.05)، وتعتبر هذه القيمة غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانياً: مُتغير قطاع العمل

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمتغير قطاع العمل، تم استخراج المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات الأفراد على المجالات والدرجة الكلية، ولبيان دلالة الفروق بين

المُتوسطات تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول (14) يُبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (14): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير قطاع العمل

المجالات	قطاع العمل	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
المعرفة	حكومي	191	3.55	0.79	2.888	330	0.004
	خاص	141	3.80	0.79			
المهارات العامة	حكومي	191	3.50	0.79	3.258	330	0.001
	خاص	141	3.80	0.87			
المهارات المتخصصة	حكومي	191	3.48	0.80	2.336	330	0.020
	خاص	141	3.70	0.83			
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	حكومي	191	3.34	0.89	0.274	330	0.785
	خاص	141	3.31	0.94			
الدرجة الكلية	حكومي	191	3.48	0.75	2.398	330	0.017
	خاص	141	3.69	0.76			

يُبين الجدول رقم (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة) تُعزى لإختلاف قطاع العمل، إذ تراوحت القيم الإحصائية لإختبار (t) على المجالات ما بين (2.336 – 3.258) وبمُستوى دلالة أقل من (0.05) على المجالات، إذ تعتبر جميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إذ جاءت الفروق لصالح قطاع العمل (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بقطاع العمل (الحكومي) على المجالات.

ويُبين الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات على مجال (ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل) تُعزى لإختلاف قطاع

العمل، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على المجال (0.274) وبمُستوى دلالة (0.785) وهو أكبر من (0.05)، إذ تعتبر جميع هذه القيمة غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يُبين أيضاً وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف قطاع العمل، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على الدرجة الكلية للأداة (2.398) وبمُستوى دلالة (0.017) وهو أقل من (0.05)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) إذ جاءت الفروق لصالح قطاع العمل (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بقطاع العمل (الحكومي) على الدرجة الكلية للأداة.

ثالثاً: مُتغير نوع التعليم

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمتغير نوع التعليم، تم استخراج المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات الأفراد على المجالات والدرجة الكلية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول (15) يُبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (15): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا لمُتغير نوع التعليم

المجالات	نوع التعليم	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
المعرفة	حكومي	225	3.57	0.79	2.678	330	0.008
	خاص	107	3.82	0.81			
المهارات العامة	حكومي	225	3.55	0.80	2.707	330	0.007
	خاص	107	3.81	0.90			
المهارات المتخصصة	حكومي	225	3.51	0.79	1.982	330	0.048
	خاص	107	3.70	0.87			
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	حكومي	225	3.33	0.87	0.026	330	0.980
	خاص	107	3.33	1.00			
الدرجة الكلية	حكومي	225	3.51	0.73	2.171	330	0.031
	خاص	107	3.70	0.81			

يُبين من نتائج الجدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة) تُعزى لإختلاف نوع التعليم، إذ تراوحت القيم الإحصائية لإختبار (t) على المجالات ما بين (1.982 – 2.707) وبمُستوى دلالة أقل من (0.05) على المجالات، إذ تعتبر جميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إذ جاءت الفروق لصالح التعليم (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بالتعليم (الحكومي) على المجالات.

ويُبين الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات على مجال (ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل) تُعزى لإختلاف نوع التعليم، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على المجال (0.026) وبمُستوى دلالة (0.980) وهو أكبر من (0.05)، إذ تعتبر جميع هذه القيمة غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يُبين أيضاً وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف نوع التعليم، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على الدرجة الكلية للأداة (2.717) وبمُستوى دلالة (0.031) وهو أقل من (0.05)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) إذ جاءت الفروق لصالح التعليم (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بالتعليم (الحكومي) على الدرجة الكلية للأداة.

ثالثاً: مُتغير المهنة

للكشف عن فروق ذات الدلالة إحصائية عند مُستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمُتغير المهنة، تمّ حساب المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات الأفراد على كل من المجالات والدرجة الكلية للأداة، والجدول رقم (16) يُبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقاً لمُتغير المهنة تبعًا لمتغير المهنة

المُستويات	الأحصائيّ	المعرفة	المهارات العامة	المهارات المتخصصة	ملاءمة التعليم الجامعي	الدرجة الكلية للأداة
مهنة تعليمية N=87	المُتوسط الحسابيَّ	4.02	4.00	3.91	3.69	3.93
	الإنحراف المعياريَّ	0.91	0.95	0.95	1.03	0.89
مهنة هندسية N=82	المُتوسط الحسابيَّ	3.57	3.54	3.50	3.34	3.50
	الإنحراف المعياريَّ	0.75	0.80	0.77	0.77	0.69
مهنة صناعية N=76	المُتوسط الحسابيَّ	3.31	3.23	3.19	2.78	3.17
	الإنحراف المعياريَّ	0.70	0.75	0.76	0.85	0.67
مهنة زراعية N=63	المُتوسط الحسابيَّ	3.49	3.51	3.50	3.51	3.50
	الإنحراف المعياريَّ	0.63	0.64	0.60	0.59	0.56
أخرى N=24	المُتوسط الحسابيَّ	4.14	4.20	4.01	3.22	3.95
	الإنحراف المعياريَّ	0.44	0.49	0.47	0.99	0.43

المُستويات	الأحصائيّ	المعرفة	المهارات العامة	المهارات المتخصصة	ملاءمة التعليم الجامعي	الدرجة الكلية للأداة
الكلي N=332	المُتوسط الحسابيَّ	3.65	3.63	3.57	3.33	3.57
	الإنحراف المعياريَّ	0.80	0.84	0.82	0.91	0.76

يُلاحظ من نتائج الجدول (16) وجود فروق ظاهرية بين قيم المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على كل من المجالات والدرجة الكلية لمُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين وفقًا لمُتغير المهنة، ولبيان دلالة الفروق إحصائياً بين المُتوسطات تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي المعروف بـ (One Way ANOVA) على المجالات والدرجة الكلية للأداة، والجدول (17) يُبين ذلك:

الجدول رقم (17): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تبعًا للمهنة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المعرفة	بين المجموعات	29.079	4	7.270	13.025	*.000
	داخل المجموعات	182.517	327	.558		
	المجموع	211.596	331			
المهارات العامة	بين المجموعات	33.155	4	8.289	13.464	*.000
	داخل المجموعات	201.307	327	.616		
	المجموع	234.462	331			
المهارات المتخصصة	بين المجموعات	26.084	4	6.521	10.869	*.000
	داخل المجموعات	196.180	327	.600		
	المجموع	222.264	331			
	بين المجموعات	36.795	4	9.199	12.654	*.000

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	داخل المجموعات	237.718	327	.727		
	المجموع	274.514	331			
الدرجة الكلية للأداة	بين المجموعات	27.860	4	6.965	13.815	*.000
	داخل المجموعات	164.860	327	.504		
	المجموع	192.720	331			

***دالة عند مُستوى الدلالة (α≤0.05)**

يُبين من نتائج الجدول (17) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة (α≤0.05) بين مُتوسطات إستجابات أفراد الدراسة على المجالات (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة، وملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل) تُعزى لاختلاف المهنة، إذ تراوحت القيم الإحصائية لاختبار (F) على المجالات ما بين (10.869–13.464) وبمُستوى دلالة بين (0.000) وهو أقل من (0.05) على جميع المجالات، وتُعد هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة (α≤0.05).

كما يُبين أيضاً وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مُستوى (α≤0.05) بين مُتوسطات تقديرات الأفراد على الدرجة الكلية لأداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية تُعزى لمتُغير المهنة، إذ بلغت القيمة لإختبار (F) على الأداة ككل (13.815) وبمُستوى الدلالة (0.000)، وتعد هذه القيمة ذو دلالة إحصائية عند مُستوى (α≤0.05). وللكشف عن مواقع الفروق الدالة إحصائياً في المجالات والدرجة الكلية لأداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية وفقاً لاختلاف مُتغير المهنة، تم استخراج المُقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe) والجدول (18) يُبين ذلك:

الجدول رقم (18): نتائج المقارنات البعدية بطريقة اختبار شيفيه (Scheffe) وفقاً لاختلاف المهنة

المجالات	المهنة	المتوسط الحسابي	مهنة تعليمية	مهنة هندسية	مهنة صناعية	مهنة زراعية	أخرى
المعرفة	مهنة تعليمية	4.02	–	*.004	*.000	*.001	.979
	مهنة هندسية	3.57		–	.313	.987	*.029
	مهنة صناعية	3.31			–	.705	*.000
	مهنة زراعية	3.49				–	*.012
	أخرى	4.14					–
المهارات العامة	مهنة تعليمية	4.00	–	*.007	*.000	*.008	.862
	مهنة هندسية	3.54		–	.209	1.00	*.011
	مهنة صناعية	3.23			–	.369	*.000
	مهنة زراعية	3.51				–	*.010
	أخرى	4.20					–
المهارات المتخصصة	مهنة تعليمية	3.91	–	*.019	*.000	*.040	.990
	مهنة هندسية	3.50		–	.194	1.00	.095
	مهنة صناعية	3.19			–	.249	*.001
	مهنة زراعية	3.50				–	.120
	أخرى	4.01					–
ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل	مهنة تعليمية	3.69	–	.117	*.000	.794	.208
	مهنة هندسية	3.34		–	*.003	.826	.985
	مهنة صناعية	2.78			–	*.000	.317
	مهنة زراعية	3.51				–	.720
	أخرى	3.22					–
الدرجة الكلية للأداة	مهنة تعليمية	3.93	–	*.004	*.000	*.011	.208
	مهنة هندسية	3.50		–	.070	1.00	.118
	مهنة صناعية	3.17			–	.107	*.000
	مهنة زراعية	3.50				–	.142
	أخرى	3.95					–

***دالة عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

يبين الجدول (18) وجود فروق ذو دلالة إحصائية عند مُستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على كل من مجال المعرفة ومجال المهارات العامة تُعزى للمهنة، إذ جاءت الفروق بين أفراد المهن (التعليمية) من جهة وأفراد المهن (الهندسية، والصناعية، والزراعية) من جهة

أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (التعليمية) بمُتوسط حسابي أعلى. كما جاءت الفروق أيضاً بين أفراد المهن (الأخرى) من جهة وأفراد المهن (الهندسية، والصناعية، والزراعية) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (الأخرى) بمُتوسط حسابي أعلى على المجال.

وكما يوجد فروق ذو دلالة إحصائية على مجال المهارات المتخصصة بين أفراد المهن (التعليمية) وأفراد المهن (الهندسية، والصناعية، والزراعية)، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (التعليمية) بمُتوسط حسابي أعلى. كما يوجد أيضاً فروق إحصائية بين أفراد المهن (الصناعية) من جهة وأفراد المهن (الأخرى) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (الأخرى) بمُتوسط حسابي أعلى على المجال.

ويُبين الجدول وجود فروق ذو دلالة إحصائية على مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل جاءت الفروق بين أفراد المهن (التعليمية) من جهة وأفراد المهن (الصناعية) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (التعليمية) بمُتوسط حسابي أعلى. ووجود فروق إحصائية بين أفراد المهن (الهندسية) من جهة وأفراد المهن (الصناعية) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (الهندسية) بمُتوسط حسابي أعلى على المجال. كما يوجد فروق إحصائية بين أفراد المهن (الصناعية) من جهة وأفراد المهن (الزراعية) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (الزراعية) بمُتوسط حسابي أعلى على المجال.

وأخيراً؛ يُبين من الجدول (18) وجود فروق ذو دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة بين أفراد المهن (التعليمية) وأفراد المهن (الهندسية، والصناعية، والزراعية)، إذ جاءت الفروق لصالح أفراد المهن (التعليمية) بمُتوسط حسابي أعلى. كما يُبين وجود فروق إحصائية بين أفراد المهن

(الصناعية) من جهة وأفراد المهن (الأخرى) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أفراد المهن (الأخرى) بمُتوسط حسابي أعلى على الدرجة الكلية للأداة.

ثالثاً. النتائج المُتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينصّ: " ما مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل؟"

للإجابة عن السؤال الثالث، تمّ إستخراج قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية، والرتبة ومُستوى التقدير لاستجابات أرباب العمل على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل بشكل عام، ولكل مجال من مجالاتها مع مُراعاة ترتيبها تنازلياً وفقًا للمُتوسطات الحسابية، والجدول رقم (19) يُبيِّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (19): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لأستجابات الأفراد على أداة مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل مُرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات

ت	المجالات	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
.1	السمات العامة لخريج الكلية العلمية	3.88	0.93	1	مُرتفع
.2	القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	3.72	1.00	2	مُرتفع
.3	المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	3.70	0.99	3	مُرتفع
.3	المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	3.67	0.99	4	مُتوسط
.4	المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	3.66	1.00	5	مُتوسط
	المُتوسط الحسابي الكلي	**3.72**	**0.92**	**مُرتفع**	

يُبين الجدول رقم (19) بأنَّ مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل ككل قد جاء بمُستوى تقدير(مُرتفع) وبمُتوسط حِسابي (3.72) وإنحراف مِعياري (0.92). كما أن المجالات على الأداة قد جاءت وفقًا للترتيب الآتي: بالمرتبة الأولى مجال " السمات العامة لخريج الكلية العلمية " بمُستوى تقدير (مُرتفع) وبمُتوسط حِسابي (3.88) وإنحراف

مِعياري (0.93)، وبالمرتبة الثانية جاء مجال " القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية " بمُستوى تقدير (مُرتفع) وبمُتوسط حِسابي (3.72) وإنحراف مِعياري (1.00)، أما بالمرتبة الثالثة جاء مجال " المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية " بمُستوى تقدير (مُرتفع) وبمُتوسط حِسابي (3.70) وإنحراف مِعياري (0.99)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال " المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.67) وإنحراف مِعياري (0.99)، أما بالمرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء مجال " المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية " بمُستوى تقدير (مُتوسط) وبمُتوسط حِسابي (3.66) وإنحراف مِعياري (1.00).

بالأضافة لما سبق تمّ إستخراج قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية، والرتب ومُستوى التقدير لإستجابات أرباب العمل على كل فقرة من الفقرات ولكل مجال من المجالات، وجاءت النتائج كما يلي:

أولًا: مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات أرباب العمل على فقرات مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (20) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (20): قيم المُتوسطات الحِسابية والإنحِرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير على فقرات مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
1	يشعر بالثقة في النفس	4.11	1.05	1	مُرتفع
2	يتحلى بالمسؤولية	4.01	1.04	2	مُرتفع
3	يسعى إلى التطوير من ذاته	3.89	1.07	3	مُرتفع
6	يعمل بحماس	3.81	1.07	4	مُرتفع
7	لديه روح المبادرة	3.79	1.10	5	مُرتفع

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
4	يمتلك سرعة البديهة	3.78	1.03	6	مُرتفع
5	يجيد ثقافة الحوار	3.75	1.09	7	مُرتفع
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية		**3.88**	**0.93**	**مُرتفع**	

يُبين الجدول رقم (20) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية تراوحت بين (3.75– 4.11) وبمُستوى تقدير مُرتفع على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.88) وإنحراف معياري (0.93) وبمُستوى تقدير مرتفع.

وجاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (1) والتي تنص على: " يشعر بالثقة في النفس " بمُتوسط حِسابي (4.11) وبانحراف معياري (1.05) وبمُستوى تقدير مُرتفع. تلاها الفقرة رقم (2) التي تنص على: " يتحلى بالمسؤولية " بمُتوسط حِسابي (4.01)، وإنحراف معياري (1.04) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (4) والتي تنص على: " يمتلك سرعة البديهة " بمُتوسط حِسابي (3.78)، وإنحراف معياري (1.03) وبمُستوى تقدير مُرتفع. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (5) والتي تنص على: " يجيد ثقافة الحوار " بمُتوسط حِسابي (3.75)، وإنحراف معياري (1.09) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

ثانيًا: مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات أرباب العمل على فقرات مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (21) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (21): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
8	قادر على التعلم الذاتي	3.87	1.08	1	مُرتفع
9	يوظف تكنولوجيا المعلومات في مجال عمله بكفاءة	3.81	1.05	2	مُرتفع
10	لديه المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل	3.80	1.10	3	مُرتفع
11	يتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل	3.76	1.08	4	مُرتفع
15	يتطلع إلى معرفة جديدة في مجال عمله	3.70	1.16	5	مُرتفع
17	يعمل على تطوير أساليب العمل	3.69	1.14	6	مُرتفع
18	ينطلق أداء عمله من التخطيط	3.68	1.15	7	مُرتفع
12	يمتاز بالمعرفة التخصصية في مجال العمل	3.67	1.09	8	مُتوسط
16	يطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة	3.64	1.21	9	مُتوسط
13	ينفذ المهمات الموكلة إليه بكفاءة	3.63	1.14	10	مُتوسط
14	يلم بالقوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بعمله	3.62	1.14	11	مُتوسط
19	يُجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية	3.61	1.23	12	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المهارات العامة		**3.70**	**0.99**	**مُرتفع**	

يُبين الجدول رقم (21) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.61– 3.87)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.70) وإنحراف معياري (0.99) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (8) والتي تنص على: " قادر على التعلم الذاتي " بمُتوسط حِسابي (3.87) وبانحراف معياري (1.08) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (9) والتي تنص على: " يوظف تكنولوجيا المعلومات في مجال عمله بكفاءة " بمُتوسط حِسابي (3.81)، وإنحراف معياري (1.05) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

وجاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (14) والتي تنص على: " يلم بالقوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بعمله " بمُتوسط حِسابي (3.62)، وإنحراف معياري (1.14) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (19) والتي تنص على: " يُجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية " بمُتوسط حِسابي (3.61)، وإنحراف معياري (1.23) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

ثالثًا: مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات أرباب العمل على فقرات مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، بمُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (22) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (22): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة والمُستوى لفقرات مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
21	لديه المقدرة على اتخاذ القرار المناسب في مجال العمل	3.75	1.07	1	مُرتفع
20	يجيد التواصل الفعال مع الآخرين	3.70	1.15	2	مُرتفع
26	يمارس العمل الجماعي بروح الفريق	3.69	1.13	3	مُرتفع
23	قادر على حل مشكلات العمل	3.65	1.07	4	مُتوسط
22	يحرص على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية	3.63	1.12	5	مُتوسط
24	يحُسن التصرف في الأمور الطارئة	3.62	1.12	6	مُتوسط
25	يمتلك مهارة التفكير الناقد	3.60	1.11	7	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية		**3.67**	**0.99**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (22) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.60– 3.75)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى

مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.67) وإنحراف معياري (0.99) وبمُستوى مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (21) والتي تنص على: " لديه المقدرة على اتخاذ القرار المناسب في مجال العمل " بمُتوسط حِسابي (3.75) وبإنحراف معياري (1.07) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (20) والتي تنص على: " يجيد التواصل الفعال مع الآخرين " بمُتوسط حِسابي (3.70)، وإنحراف معياري (1.15) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (24) والتي تنص على: " يحُسن التصرف في الأمور الطارئة " بمُتوسط حِسابي (3.62)، وإنحراف معياري (1.12) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (25) والتي تنص على: " يمتلك مهارة التفكير الناقد " بمُتوسط حِسابي (3.60)، وإنحراف معياري (1.11) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

رابعاً: مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات أرباب العمل على فقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (23) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (23): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
27	يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية	3.78	1.17	1	مُرتفع
28	يمتلك المهارات التحليلية ومهارات التنظيم والترتيب	3.74	1.05	2	مُرتفع
33	قادر على التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل	3.67	1.12	3	مُتوسط
29	لديه المهارات القيادية المناسبة	3.64	1.10	4	مُتوسط
30	يمتلك مهارة البحث العلمي	3.62	1.08	5	مُتوسط
32	يقدم أفكار إبداعية في مجال عمله	3.61	1.14	6	مُتوسط
31	يمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات	3.58	1.14	7	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية		**3.66**	**1.00**	**مُتوسط**	

يُبين الجدول رقم (23) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.58– 3.78)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.66) وإنحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (27) والتي تنص على: " يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية " بمُتوسط حِسابي (3.78) وبإنحراف معياري (1.17) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (28) والتي تنص على: " يمتلك المهارات التحليلية ومهارات التنظيم والترتيب " بمُتوسط حِسابي (3.74) وبإنحراف معياري (1.05) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (32) والتي تنص على: " يقدم أفكار إبداعية في مجال عمله " بمُتوسط حِسابي (3.61)، وإنحراف معياري (1.14) وبمُستوى تقدير مُتوسط. أما

بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (31) والتي تنص على: " يمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات " بمُتوسط حِسابي (3.58)، وإنحراف معياري (1.14) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

خامساً: مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

تمّ حِساب قيم المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير ومُستوى التقدير لأستجابات أرباب العمل على فقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، مع مُراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً وفقًا للمُتوسطات، والجدول رقم (24) يُبيَّن نتائج ذلك:

الجدول رقم (24): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتبة ومُستوى التقدير لفقرات مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية مُرتبة تنازليًا

ت	الفقرة	المُتوسطات الحسابية	الإنحرافات المعيارية	الرتبة	مُستوى التقدير
35	يتمتع بالنزاهة في العمل	3.81	1.00	1	مُرتفع
34	يلتزم بالدوام الرسمي	3.79	1.11	2	مُرتفع
36	يحافظ على سمعة المؤسسة	3.76	1.09	3	مُرتفع
37	يلتزم برؤية ورسالة المؤسسة	3.70	1.12	4	مُرتفع
38	يسعى لتحسين بيئة العمل	3.69	1.09	5	مُرتفع
40	يظهر الانتماء للمهنة	3.68	1.20	6	مُرتفع
39	يبدي الانضباط في العمل	3.65	1.16	7	مُتوسط
المُتوسط الحسابي الكلي لمجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية		**3.72**	**1.00**	**مُرتفع**	

يُبين الجدول رقم (24) بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.65– 3.81)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.72) وإنحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

وقد جاءت بالمرتبة الأولى على المجال الفقرة رقم (35) والتي تنص على: " يتمتع بالنزاهة في العمل " بمُتوسط حِسابي (3.81) وبإنحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُرتفع. ثم تلاها الفقرة رقم (34) والتي تنص على: " يلتزم بالدوام الرسمي " بمُتوسط حِسابي (3.79) وبإنحراف معياري (1.11) وبمُستوى تقدير مُرتفع.

كما جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (40) والتي تنص على: " يظهر الانتماء للمهنة " بمُتوسط حِسابي (3.68)، وإنحراف معياري (1.20) وبمُستوى تقدير مُرتفع. أما بالمرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (39) والتي تنص على: " يبدي الانضباط في العمل " بمُتوسط حِسابي (3.65)، وإنحراف معياري (1.16) وبمُستوى تقدير مُتوسط.

رابعاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينصَّ: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، وقطاع العمل)؟"

للإجابة عن السؤال الرابع تم تناول المتغيرات التالية:

أولاً: مُتغير الجنس

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل وفقاً للجنس، تم استخراج المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات الأفراد على كل من المجالات والدرجة الكلية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول (25) يُبين ذلك:

الجدول رقم (25): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تبعًا لمُتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
السمات العامة لخريج الكلية العلمية	ذكر	74	3.80	0.86	0.950	200	0.343
	أنثى	128	3.92	0.97			
المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	ذكر	74	3.58	0.95	1.301	200	0.195
	أنثى	128	3.77	1.01			
المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	ذكر	74	3.51	0.94	1.688	200	0.093
	أنثى	128	3.75	1.01			
المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	ذكر	74	3.53	0.99	1.423	200	0.156
	أنثى	128	3.74	1.01			
القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	ذكر	74	3.62	1.00	1.098	200	0.274
	أنثى	128	3.78	1.00			
الدرجة الكلية للأداة	ذكر	74	3.61	0.87	1.388	348	0.167
	أنثى	128	3.79	0.95			

يُبين الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على جميع مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل (السمات العامة لخريج الكلية العلمية، المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية) تُعزى لإختلاف الجنس، إذ تراوحت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على المجالات ما بين (0.950 – 1.688) وبمُستوى دلالة أكبر من (0.05) على جميع مجالات، إذ تعتبر جميع هذه القيم غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يُبين من الجدول أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف الجنس، إذ بلغت القيمة

الإحصائية لإختبار (t) على الدرجة الكلية للأداة (1.388) وبمُستوى دلالة (0.167) وهو أكبر من (0.05)، وتُعد هذه القيمة غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانياً: مُتغير قطاع العمل

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل وفقاً لمتغير قطاع العمل، تم استخراج المُتوسطات الحِسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات الأفراد على المجالات والدرجة الكلية، ولبيان دلالة الفروق بين المُتوسطات تم استخدام الاختبار التائي للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول (26) يُبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (26): المُتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تبعًا لمُتغير قطاع العمل

المجالات	قطاع العمل	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	درجات الحرية	مُستوى الدلالة
السمات العامة لخريج الكلية العلمية	حكومي	119	3.87	0.94	0.187	200	0.852
	خاص	83	3.89	0.91			
المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	حكومي	119	3.65	1.05	0.855	200	0.393
	خاص	83	3.77	0.90			
المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	حكومي	119	3.63	1.03	0.558	200	0.577
	خاص	83	3.71	0.94			
المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	حكومي	119	3.63	1.05	0.488	200	0.626
	خاص	83	3.70	0.94			
القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية	حكومي	119	3.71	1.06	0.303	200	0.762
	خاص	83	3.75	0.91			
الدرجة الكلية للأداة	حكومي	119	3.69	0.97	0.565	200	0.572
	خاص	83	3.77	0.85			

يُبين من نتائج الجدول (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على جميع مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية

من وجهة نظر أرباب العمل (السمات العامة لخريج الكلية العلمية، المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية، القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية) تُعزى لإختلاف قطاع العمل ، إذ تراوحت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على المجالات ما بين (0.187 – 0.855) وبمُستوى دلالة أكبر من (0.05) على جميع مجالات، إذ تعتبر جميع هذه القيم غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يُبين من الجدول أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف قطاع العمل، إذ بلغت القيمة الإحصائية لإختبار (t) على الدرجة الكلية للأداة (0.652) وبمُستوى دلالة (0.572) وهو أكبر من (0.05)، وتُعد هذه القيمة غير دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة بهدف معرفة مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل وتفسيرها ومقارنة هذه النتائج بنتائج الدراسات السابقة ذات الصلة ثم تقديم التوصيات التي انبثقت عن تلك النتائج.

مناقشة النتائج المُتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: " ما مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الخريجين؟":

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة في هذا السؤال والمبينة في الجدول (8) أن مستوى الكفاءة الخارجة للكليات العلمية في الجامعات الأردنية ككل كان متوسطاً من وجهة نظر عينة الدراسة من خريجي الكليات العلمية، وهذه النتيجة تشير إلى أن قناعة خريجي الكليات العلمية عن مستوى الكفاءة الخارجية لكلياتهم ليست بالمستوى المأمول، وقد يعزى ذلك إلى ضعف التواصل منظم فعال بين الجامعات وسوق العمل لتحديد الاحتياجات من المهارات والمعارف الواجب توافرها في الخريجين، أو قد يعزى إلى ضعف التحديث مستمر للبرامج الدراسية في الجامعات لمواكبة التطورات في سوق العمل، أو أن أعداد مخرجات الكليات العلمية من خريجين لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل، إضافة إلى ضعف التنسيق بين الجامعات و الوزارات المختلفة لمعرفة احتياجات سوق العمل من حيث الكم والكيف. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019)، ودراسة (المنسي،2010) التي أظهرت أن مستوى الكفاءة الخارجية للكليات الهندسية من وجهة نظر الخريجين كانت بدرجة متوسطة، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من

(الشوابكة وعبابنة، 2020)، (لرضي، 2021) حيث جاءت نتائجها للأداة الكلية لمستوى الكفاءة الخارجية بدرجة عالية.

وعلى مستوى المجالات الأربعة تم مناقشة كل مجال من مجالات الدراسة المتعلقة بالخريجين على النحو الآتي:

المجال الأول: مجال المعرفة

أظهرت نتائج الدراسة بأن المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المعرفة تراوحت بين (3.44–3.83) وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.65) وإنحراف معياري (0.80) وبمُستوى تقدير مُتوسط كما هو موضح في الجدول (9). وتشير نتائج الدراسة في هذا المجال أن رضا الخريجين عن المعرفة التي تم اكتسابها في الجامعات لملائمة احتياجات سوق العمل ليست بالمستوى المأمول، وقد يعزى ذلك إلى أن البرامج التعليمية من الممكن أنها تتضمن المعارف المطلوبة من خريجي الكليات العلمية لكن بمستوى غير مأمول، وذلك بسبب أن التنسيق بين الكليات العلمية والمسؤولين في الوزارات المختلفة بحاجة إلى تعزيز من حيث التخطيط لاحتواء المساقات المعارف الأساسية والعامة المطلوبة في الأعمال المختلفة وتدريبهم عليها كالقدرة على التخطيط وتنفيذ المهمات. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن أسلوب المحاضرات قد يكون ممل وتقليدي في بعض الأحيان، وبحاجة إلى التركيز على الابتكار والتجدد وتقديمه بطريقة تجذب الطلاب على الاهتمام بالموضوعات، وأيضاً قد يعزى ذلك إلى اعتماد المقررات الدراسية في كثير من الأحيان على معلومات تاريخية قديمة ولم يتم تطويرها وتحديثها بما يتناسب مع التطورات الحاصلة في الميدان العلمي والعملي (النظريات العلمية الأبحاث الحديثة، تطورات التكنولوجيا والحاسب الآلي، وتعليم اللغات). وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات

وبطاح، 2019، سماره، 2022، طرابلسية وعيسى، 2017) حيث كان امتلاك الخريجين للمعارف ليست بالمستوى المطلوب، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) التي جاءت بدرجة مرتفعة للمجال المعرفي لدى الخريجين.

المجال الثاني: مجال المهارات العامة

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات العامة تراوحت ما بين (3.55– 3.75)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط لجميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.63) وإنحراف معياري (0.84) وبمُستوى تقدير مُتوسط، كما هو موضح في الجدول (10). وتشير هذه النتيجة على أن الكليات العلمية قادرة على إعداد طلبتها مهارياً بصورة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة على أن البرامج الدراسية تتضمن جميع المهارات العامة التي يتطلبها خريج الكليات العلمية في المجالات المختلفة لكن ليس بالمستوى المطلوب، وأيضاً يمكن أن يعزى ذلك إلى ضعف التنسيق بين الكليات العلمية والمسئولين في الوزارات المختلفة في تنفيذ برامج الكليات العلمية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن برامج التدريب العملي أثناء الدراسة كانت غير كافية لإكساب الطلاب جميع المهارات اللازمة لسوق العمل، وكذلك ضعف إتباع الأساليب التدريسية كحلقات البحث والتطبيقات الميدانية اللازمة لتنمية مهارات العمل الجماعي والتواصل الفعال، أو أن النشاطات المتبعة أثناء فترة الدراسة كانت قليلة وبحاجة إلى الإكثار منها لإفادة الخريجين لتعليم المهارات الأساسية كإدارة الوقت والتفكير الناقد والتصرف في الأمور الطارئة. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة نتائج دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019، سماره، 2022، طرابلسية وعيسى، 2017، عبد السلام وإسماعيل، 2022) التي أشارت إلى أن امتلاك الخريجين للمهارات ليست بالمستوى المطلوب وبدرجة متوسطة، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العموش والزيود،

2022) التي توصلت إلى أن المستوى المهاري للخريجين كان بدرجة مقبولة، ودراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) التي توصلت إلى أن المستوى المهاري العام للخريجين كان بدرجة عالية.

المجال الثالث: مجال المهارات المتخصصة

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات المتخصصة تراوحت ما بين (3.52– 3.64)، وبمُستوى تقدير مُتوسط على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.57) وإنحراف معياري (0.82) وبمُستوى تقدير مُتوسط كما هو موضح في الجدول (11). وتشير نتائج الدراسة إلى أن جميع الفقرات حصلت على تقدير متوسط، وهذا يشير إلى أن إعداد الكليات العلمية للمهارات المتخصصة ليست بالمستوى المأمول من وجهة نظر الخريجين أنفسهم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اختلاف المهارات المتخصصة الخاصة في كل مهنة، وأن البرامج الدراسية لا تشمل جميع أنواع المهن التي يتم تدريب الطلبة عليها، وبالتالي تفتقر المناهج الدراسية للمهارات المتخصصة، وأن واقع التدريس النظري للمقررات الدراسية غير مشابه للتطبيق العملي في الميدان، وأيضا النشاطات والدورات التدريبية أثناء فترة الدراسة قد تكون غير كافية لإكسابهم مهارات التعامل مع المعدات الخاصة بالعمل وإستخدام تقنية المعلومات والإتصالات بفاعلية، وقد تعزى أيضاً إلى أن فترة التدريب العملي لطلبة الكليات العلمية ليست كافية لحصول الطلاب على خبرة عملية تساعدهم في تعزيز الجانب المهاري لديهم من حيث التكيف مع المتغيرات بشكل سريع وإكسابهم المهارات البحثية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019) التي أشارت إلى درجة ممارسة متوسطة لبعد المهارات، و(الشوابكة وعبابنة، 2020) التي أشارت إلى درجة ممارسة متوسطة لبعد المهارات المتخصصة، واختلفت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طرابلسية

وعيسى، 2017) التي اشارت إلى عدم الموافقة على توفر كل من مهارات المعرفة، والفهم، والمهارات الذهنية، المهارات العملية والمهنية، والمهارات العامة، والمهارات القابلة للانتقال.

المجال الرابع: مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل

تشير نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل قد تراوحت ما بين (3.27– 3.39)، وبمُستوى تقدير مُتوسط على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل، فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.33) وإنحراف معياري (0.91) وبمُستوى تقدير مُتوسط كما هو موضح في الجدول (12). وتشير نتيجة الدراسة إلى أن رضا الخريجين عن ملائمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل ليست بالمستوى المأمول، وقد يعزى ذلك إلى أن البرامج الدراسية أثناء فترة الدراسة قد لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل من حيث محتواها، أو أن طريقة عرض المقررات الدراسية قد تكون غالباً بصورة تقليدية وغير مبتكرة، أو أن البرامج الدراسية بحاجة إلى تحديث مستمر لمواكبة التغيرات السريعة في شتى الميادين، أو أن محتوى برنامج التدريب العملي أثناء الدراسة من مهارات ومعارف لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل، أو عدم توفر مصادر كافية ساعدت في اكتساب المهارات اللازمة التي يحتاجها سوق العمل. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (داغر وآخرون، 2016) التي أشارت إلى درجة متوسطة في موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (لرضي، 2021) بحصولها على درجة كبيرة. ودراسة (الزيود والعموش، 2022) بعدم وجود موائمة.

مناقشة النتائج المتُعلقة بالسؤال الثاني والذي ينصَّ: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر الخريجين تعزى لمتغيرات (الجنس، قطاع العمل، ونوع التعليم، والمهنة)؟"

أولاً: الجنس

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=0.05) كما هو موضح في الجدل (13) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة والمجالات تُعزى إلى الجنس، وهذا يشير إلى أن كلا الجنسين من الخريجين والخريجات ينظرون للكفاءة الخارجية للكليات العلمية بنفس الطريقة والأسلوب وأن البيئة التعليمية كانت مناسبة لكلا الجنسين، وأن الوظائف الخاصة بالكليات العلمية مناسبة لكلا الجنسين. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) و (Anumaka & Kyolaba, 2013) التي اشارتا إلى عدم وجود فروق في مستوى الكفاءة الخارجية عند مستوى الدلالة (a=0.05) تعزى للجنس.

ثانياً: قطاع العمل

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) كما هو موضح في الجدول (14) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لاختلاف قطاع العمل إذ جاءت الفروق لصالح قطاع العمل (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بقطاع العمل (الحكومي) على الدرجة الكلية للأداة.

وتشير نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات استجابات الأفراد على مجالات (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة) تُعزى لاختلاف قطاع العمل لصالح القطاع الخاص، وقد وتعزى هذه النتيجة إلى أن بعض القطاعات الخاصة تقوم بتدريب الموظفين قبل توظيفهم، وقد تعزى أيضاً لكثرة اهتمام القطاعات الخاصة بعقد

دورات متجددة لموظفيها، سعياً منها للتميز على المؤسسات المنافسة، وقد تعزى أيضاً إلى غربلة المتقدمين للوظيفة في القطاع الخاص قد تكون بصورة شديدة نوعاً، سعياً بأن يكون جميع موظفيها ذوي كفاءة عالية.

كما وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات على مجال (ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل) تُعزى لاختلاف قطاع العمل، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معدلات القبول في الكليات العلمية مرتفعة، مما جعل خريجيها على مستوى متقارب في الكفاءة الخارجية. وقد تفردت هذه الدراسة في تناولها متغير قطاع العمل.

ثالثاً: نوع التعليم

أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيًا عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) كما هو موضح في الجدول (15) بين المُتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد على الأداة ككل تُعزى لإختلاف نوع التعليم، إذ جاءت الفروق لصالح التعليم (الخاص) بمُتوسط حِسابي أعلى مقارنة بالتعليم (الحكومي) على الدرجة الكلية للأداة.

كما وتشير وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات إستجابات الأفراد على مجالات الكفاءة الخارجية للكليات العلمية (المعرفة، والمهارات العامة، المهارات المتخصصة) تبعاً لإختلاف نوع التعليم لصالح التعليم الخاص، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كثرة النشاطات والدورات التي تعقدها الجامعات الخاصة سعياً منها لتحقيق ميزة تنافسية بين الجامعات، أو أن البرامج التدريبية في القطاع الخاص كانت مناسبة مع احتياجات سوق العمل. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المُتوسطات على مجال (ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن سياسات

التعليم الجامعي هي ذاتها في القطاعين الحكومي والخاص، إضافة إلى تشابه المقررات الدراسية في القطاعات الحكومية والخاصة وأن أغلب أعضاء هيئة التدريس يحملون مؤهلات متشابهة ولديهم مستوى متقارب في المعارف والمهارات. وقد تفردت هذه الدراسة في تناولها محور نوع التعليم.

رابعاً: المهنة

تظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة (المهنة) وكانت هذه الفروق بين أصحاب المهن (التعليمية) وأصحاب المهن (الهندسية، والصناعية، والزراعية) وجاءت هذه الفروق لصالح المهنة التعليمية وأيضاً وجود فروق بين أصحاب المهن الصناعية وأصحاب المهن الأخرى وجاءت الفروق لأصحاب المهن الأخرى، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المهارات التي تم اكتسابها اثناء فترة التعليم كانت مناسبة لأصحاب المهن التعليمية وأصحاب المهن الأخرى، وأيضا المحتوى المعرفي كان مناسب لهم أكثر، وأيضاً أن النشاطات التي يتم عقدها اثناء فترة التدريب الميداني أثناء الدراسة كانت محفزة إلى كسبهم المهارات والمعارف المناسبة لتلك المهن، وقد تعزى أيضاً إلى أن المهن (الصناعية والهندسية والزراعية) يحتاج العاملين بها إلى تدريب أكثر من المهن التعليمية والمهن الأخرى. وقد تفردت هذه الدراسة في تناولها متغير المهنة.

مناقشة النتائج المُتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينصَّ: " ما مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل؟"

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة في هذا السؤال والمبينة في الجدول (19) أن مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أرباب العمل ككل قد جاءت بمُستوى تقدير (مُرتفع). وهذه النتيجة تشير إلى رضا أرباب العمل عن مستوى الكفاءة الخارجية لخريجي الكليات العلمية، وموائمة هذه المخرجات مع إحتياجات سوق العمل من حيث الكم والكيف، وقد تعزى

هذه النتيجة إلى أن أعداد خريجي الكليات العلمية كافية لحاجة سوق العمل، وأن البرامج الدراسية بما تحتويه من معارف ومهارات كانت مناسبة لمتطلبات المهن المختلفة، وقد تعزى كذلك إلى أن الدورات التدريبية والنشاطات أثناء فترة الدراسة أيضاً كانت مناسبة، ويمكن أن تعزى أيضاً إلى الدورات التدريبية التي توفرها قطاعات العمل لتأهيل الخريجين قبل مباشرتهم العمل. بالإضافة إلى أن معدلات القبول في الجامعات الأردنية للكليات العلمية مرتفعة، مما يجعل أغلب طلبتها يمتلكون مهارات ومعارف أعلى من غيرهم. وقد اتفقت نتيجة السؤال الثاني مع نتيجة دراسة كل من (الشوابكة وعبابنة، 2020، لرضي، 2021) بحيث جاء مستوى الكفاءة الخارجية بدرجة مرتفعة، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019) بحيث توصلت إلى أن الكفاءة الخارجية كانت بدرجة متوسطة، ودراسة (طرابلسية وعيسى، 2017) بعدم وجود كفاءة خارجية.

من خلال الرجوع إلى السؤال الأول نلاحظ وجود اختلاف بين رأي الخريجين وأرباب العمل من حيث مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية بحيث كانت إجابات الخريجين بدرجة متوسطة وأرباب العمل بدرجة مرتفعة، ويمكن أن يعزى هذا الاختلاف إلى أن أرباب العمل في الأصل يعملون على غربلة المتقدمين على الوظيفة قبل الحصول عليها، مما يجعل أغلب الموظفين من الخريجين يمتلكون كفاءة عالية.

وعلى مستوى المجالات الخمسة تم مناقشة كل مجال من مجالات الدراسة المتعلقة بأرباب العمل على النحو الآتي:

أولًا: مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية

أظهرت نتائج الدراسة بأن المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية تراوحت بين (3.75– 4.11) وبمُستوى تقدير مُرتفع على جميع الفقرات. أمّا المجال ككل،

فقد جاء بمُتوسط حِسابي (3.88) وإنحراف معياري (0.93) وبمُستوى تقدير مرتفع كما هو موضح في الجدول (20). وقد تعزى هذه النتيجة إلى رضا أرباب العمل عن السمات التي يمتلكها خريجي الكليات العلمية من ثقة في النفس والمسؤولية بالعمل والتطوير من ذاته وغيرها من السمات مما يدل على مقدرة الكليات العلمية في الجامعات الأردنية على تنمية هذه السمات لدى طلبتها مما انعكس على درجة رضا عينة الدراسة التي كانت مرتفعة في هذا المجال. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019، الشوابكة وعبابنة، 2020) إذ كانت نتائج هذه الدراسات ذات تقييم مرتفع لمجال السمات العامة.

ثانيًا: مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.61– 3.87)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.70) وبمُستوى تقدير مُرتفع كما هو موضح في الجدول (21). وقد تعزى هذه النتيجة إلى رضا أرباب العمل عن المعرفة التي يمتلكها خريجوا الكليات العلمية، وبالرجوع إلى السؤال الأول نلاحظ وجود اختلاف بين رأي أرباب العمل والخريجين على بعد المعرفة وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البرامج التعليمية لتخصصات الكليات العلمية قد تكون شاملة المعارف التي يحتاجها الخريج في سوق العمل وأيضا أنه يتم غربلة المتقدمين على أغلب الوظائف من خلال اختبارات تقيس مدى امتلاكهم المعارف والمعلومات الخاصة في العمل، وبالإضافة إلى حرص الخريج نفسه على تنمية معارفة بشكل مستمر كالتعلم الذاتي والاستفادة من التكنلوجيا الحديثة، كما أن الكليات العلمية قد تعد طلابها بشكل مشابه للواقع العملي بحيث تعمل على دمج الجانب النظري في الجانب العملي، أو أن البرامج التدريبية والنشاطات في أثناء فترة

الدراسة شاملة المعارف والمعلومات التي يحتاجها الخريج عند مباشرة عمله. وتشابهت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) إذ كانت نتائج هذه الدراسات ذات تقييم مرتفع لمجال المعرفة واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019، سماره، 2022) إذ كانت نتائج هذه الدراسات ذات تقييم متوسط لمجال المعرفة، وأيضا اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طرابلسية وعيسى، 2017) بحيث أشارت إلى عدم الموافقة على توفر المعارف.

ثالثًا: مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.60– 3.75)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.67) وإنحراف معياري (0.99) وبمُستوى مُتوسط كما هو موضح في الجدول (22). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن رضا عينة الدراسة من أرباب العمل عن المهارات العامة التي يمتلكونها خريجي الكليات العلمية ليست بالمستوى المأمول، وبالرجوع إلى السؤال الأول نلاحظ اتفاق أرباب العمل والخريجين من حيث النتيجة على بعد المهارات العامة، وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن البرامج التعليمية لتخصصات الكليات العلمية قد لا تتضمن المهارات العامة التي يجب أن يمتلكها الخريج كحل المشكلات وإدارة الوقت بفاعلية وحسن التصرف في الأمور الطارئة أو أن النشاطات الموجهة التي تقوم بها الكليات العلمية لطلبتها قد تكون غير كافية وغير متنوعة لتشمل جميع المهارات، أو أن برامج التدريب العملي ومدتها أثناء فترة الدراسة غير كافية للإلمام بالمهارات العامة. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019، سماره، 2022، طرابلسية وعيسى، 2017، عبد السلام وإسماعيل،

2022) حيث كان امتلاك الخريجين للمهارات ليست بالمستوى المطلوب وبدرجة متوسطة، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العموش والزيود، 2022) حيث كان المستوى المهاري للخريجين فيها بدرجة مقبولة، ودراسة (الشوابكة وعبابنة، 2020) بحيث كان المستوى المهاري العام للخريجين فيها بدرجة عالية.

رابعاً: مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.58– 3.78)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.66) وإنحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُتوسط كما هو موضح في الجدول (23). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن رضا عينة الدراسة من أرباب العمل عن المهارات المتخصصة التي يمتلكونها خريجي الكليات العلمية ليست بالمستوى المأمول، وبالرجوع إلى السؤال الأول نلاحظ تشابه الإجابات بين أرباب العمل والخريجين على بعد المهارات المتخصصة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التنسيق بين الكليات العلمية والوزارات المختلفة بحاجة إلى تعزيز لتخطيط البرامج لتشمل المهارات المتخصصة كمهارات التكيف مع المتغيرات بشكل سريع، ومهارات البحث العلمي، والمهارات القيادية المناسبة، كما قد تعزى إلى ضعف التواصل بين مؤسسات المجتمع المحلي والجامعات لتحديد جوانب الضعف في مهارات الخريجين للعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها، أو بسبب انتشار البطالة بين اغلب خريجي الكليات العلمية فعند حصلوهم على فرص عمل بعد فترة طويلة من تخرجهم يتأثر مستوى إعدادهم الأدائي، ويمكن أن تعزى أيضاً إلى أن التركيز على الجانب المعرفي في المقررات الدراسي أعلى من التركيز على الجانب المهاري مما يصعب على الخريج الاندماج في سوق العمل بسهولة ويسر. وقد اتفقت

هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019) التي اشارت إلى درجة متوسطة لبعد المهارات، و(الشوابكة وعبابنة، 2020) التي أشارت إلى درجة متوسطة لبعد المهارات المتخصصة، واختلفت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طرابلسية وعيسى، 2017) التي أشارت إلى عدم الموافقة على توفر كل من مهارات المعرفة، والفهم، والمهارات الذهنية، والمهارات العملية، والمهنية، والمهارات العامة، والقابلة للانتقال.

خامساً: مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية

أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ المُتوسطات الحسابية لفقرات مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية قد تراوحت ما بين (3.65– 3.81)، وبمُستوى تقدير تراوح بين مُرتفع إلى مُتوسط على الفقرات. أمّا المجال ككل، فجاء بمُتوسط حِسابي (3.72) وإنحراف معياري (1.00) وبمُستوى تقدير مُرتفع كما هو موضح في الجدول (24). وتعزى هذه النتيجة إلى رضا أصحاب العمل عن المستوى الأخلاقي لخريجي الكليات العلمية بدرجة عالية بانتمائهم للمؤسسة العاملين بها، والتزامهم برؤيتها ورسالتها، وإبداء الانضباط بالعمل، كما وتعزى هذه النتيجة إلى نزاهة واخلاق خريجي الكليات العلمية وإلى ان المجتمع الأردني مجتمع متميز ويتمتع بقيم واساسات ثابته. وتشابهت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (السليحات وبطاح، 2019، الشوابكة وعبابنة، 2020) بحصولها على بدرجة عالية لمجال القيم والأخلاقيات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينصَّ: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مُستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية من وجهة نظر أرباب العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، وقطاع العمل)؟"

أولا: الجنس

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=0.05) كما هو موضح في الجدول (25) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة والمجالات تبعاً لمتغير الجنس، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين من أرباب العمل قادرين على التعامل مع خريجي الكليات العلمية بشكل متوافق ومتشابه، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جميع أرباب العمل على اختلاف جنسهم (ذكور وإناث) اتفقوا على مستوى الكفاءة الخارجية للكليات العلمية وفق المعايير والتوقعات التي ينتظرونها ويسعون إليها من خريجي الجامعات. وقد تفردت هذه الدراسة في تناولها متغير الجنس لأرباب العمل.

ثانياً: قطاع العمل

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=0.05) كما هو موضح في الجدول (26) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة والمجالات تبعاً لمتغير قطاع العمل، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن كلا القطاعين الحكومي والخاص احتياجاتهم من خريجي الكليات العلمية كانت متشابهة من حيث الكم والكيف، وقد يعزى ذلك إلى أن الخريجين مهاراتهم ومعارفهم متشابهة كونهم تخرجوا من الجامعات الأردنية؛ فالجامعات الأردنية أغلبها تطرح نفس المساقات التعليمية وأن الهيئة التدريسية يحملون مؤهلات متشابهة ولديهم مستوى متقارب في المعرفة والمهارات. وقد تفردت هذه الدراسة في تناولها متغير قطاع العمل.

التوصيات والاقتراحات

التوصيات

بناءًا على نتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بالآتي:

1. زيادة التواصل بين الكليات العلمية في الجامعات الحكومية والخاصة وقطاعات العمل المختلفة لمعرفة المهارات والكفاءات المطلوبة من الخريج في الوقت الحالي نتيجة التطور السريع.
2. إعداد الخريج بصورة ملاءمة من قبل الكليات العلمية حسب توصيات سوق العمل بإكسابه المهارات والمعارف المطلوبة منه.
3. تقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداء الجامعة بشكل مستمر من خلال توزيع استبانات دورية.
4. عقد لقاءات دورية مع المسؤولين للاطلاع على الاحتياجات في الميادين المختلفة.
5. تحديث البرامج الدراسية بحيث تكون شاملة لجميع المهارات والمعارف المطلوبة من الخريج بصورة كافية لسوق العمل للمهن المختلفة.
6. تفعيل مكتب متابعة الخريجين في الجامعات الحكومية والخاصة في الشكل المناسب لمتابعة رضاهم عن المهارات المكتسبة خلال فترة الدراسة.
7. جعل الفصل الأخير في الجامعة فصل ميداني بحت بحيث لا يتم التخرج الى من خلال إتمامه.
8. طرح الجامعة متطلبات إجبارية للكليات العلمية يتم التدريس بها على أهم المهارات المطلوبة منهم في سوق العمل.

9. إلزام الجامعات بالتعاقد مع الشركات والمصانع والوزارات المختلفة لخرط الطلاب للعمل بها بحيث يتم تطبيق القوانين والقواعد مثل ما يطبق على الموظفين وبراتب رمزي.
10. زيادة الدورات والبرامج التدريبية خلال فترة الدراسة لدى الطلاب بحيث إكسابهم أكبر قدر من المهارات والمعارف لتناسب متطلبات سوق العمل.
11. إغلاق التخصصات المشبعة للكليات العلمية من قبل الجامعات لحين الحاجة إليها.

المقترحات

تقترح الباحثة ما يلي:

1. القيام بإجراء دراسات أخرى عن للكفاءة الخارجية تخص كليات أخرى غير الكليات العلمية من وجهة نظر كل من الخريجين وأرباب العمل باستخدام منهجية نوعية.
2. وإجراء دراسات أخرى عن الكفاءة الخارجية لكل من التعليم الأساسي بشكل عام والتعليم الثانوي بشكل خاص بحيث تكون مخرجاته هي مدخلات مرحلة الجامعة.

قائمة المراجع

المراجع العربية

إبراهيم، محمود عبد الحي علي. (2011). واقع الكفاءة الداخلية الكيفية للتعليم بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية*، (43).

خلف الله، محمود إبراهيم، وصافي، فاتن فريد. (2022). تصور مقترح لتحسين مستوى الكفاءة الداخلية لنظام الإشراف التربوي في المحافظات الجنوبية لفلسطين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، *30*(5)،365-339.

داغر، أزهار خضر داود، والطراونة، إخليف يوسف صالح، والقضاة محمد أمين حامد عبد الله. 2016. درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. *العلوم التربوية*، *43*(5)، 2033-2049. https://search.emarefa.net/detail/BIM-797283

دمنهوري، هند. (2013). أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. *مجلة الملك عبد العزيز جدة*، *27* (1).

زهرة، زياني، وعلي، خليد. (2018). قياس الكفاءة الداخلية لكليات جامعة حسيبة بن بوعلي باستخدام أسلوب تحليل البيانات المغلفة. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، *14*(18)، 197-212.

سعيد، محمد مالك. (2015). *سياسات التعليم العالي وعلاقتها باحتياجات سوق العمل في الدول العربية دراسة مقارنة*، المؤتمر الثاني عشر المرابطة التربية الحديثة السياسات التعليمية في الوطن العربي، كلية التربية جامعة المنصورة.

السليحات، وعد أحمد، وبطاح أحمد محمد عبد الجليل. (2019). تصور مقترح لتحسين الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية. *العلوم التربوية*، *46*(1)،731-758. https://search.emarefa.net/detail/BIM-1163892

سماره، أزهار تيسير كامل. (2022). *درجة تمثل طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية لخصائص الخريجين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

الشوابكة، ديما سميح عبد الله، والعبابنة، صالح احمد. (2020). الكفاءة الخارجية لكلية الأثار والسياحة في الجامعة الأردنية. *العلوم التربوية*.*47*(1). 389-404.

طرابلسية، شيراز، وعيسى، سارة عز الدين. 2018. تقويم كفاءة خريجي الجامعات السورية وفقاً لمتطلبات سوق العمل دراسة ميداني. *مجلة جامعة تشرين لمبحوث والدراسات العلمية*، *39*(4).

عبابنة صالح أحمد .(2015). *التخطيط التربوي المعاصر النظرية والتطبيق*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عبد الجواد، سلامة. (2015). *إستراتيجيات التخطيط للتنمية*. دار أمجد للنشر والتوزيع.

عبد السلام، زهرة الشريف، وإسماعيل، غادة جمال. (2022). رؤية مستقبلية لتفعيل العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل. *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال*.

عبد العزيز، جيهان عبد العزيز رجب. (2017). أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف. *مجلة التربية*، *172*(1)، 496 - 543. http://search.mandumah.com/Record/865407

عبد المجيد، أشرف عبد التواب. (2022). واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية*، (118)، 361-412.

العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (2016). الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*، (9)، 138-17.

العجمي، محسن ظافر. (2020). تقييم الكفاءة الداخلية لمدارس التعليم الأساسي بدولة الكويت في ضوء مدخل الجودة الشاملة. *مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية*، (16)، 272-293.

العموش، مالك احمد، الزيود، محمد صايل. (2022). واقع مخرجات كليات العلوم التربوية ومواءمتها لحاجات سوق العمل في الجامعات الأردنية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، *38*(4.2)، 133-157. doi: 10.21608/mfes.2022.235719

العوفي، هيفا سويعد. (2021). الكفاءة الخارجية للتعليم الابتدائي في المدارس التابعة لمكتب تعليم شمال المدينة المنورة من وجهة نظر معلمات المرحلة المتوسطة. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، *10*(3)،614-634. https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.3.6

عيروط، مصطفى محمد، وحماد، هبة ابراهيم. (2018). مدى ملاءمة التخصصات التي تطرحها الجامعات الاردنية الرسمية لمواكبة حاجات القطاع العام .*دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق*،*33*(100) ، 159-139.

غنيمة، محمد متولي. (2011). *التخطيط التربوي*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. (2003). *كفايات التدريس: المفهوم، التدريب، الأداء*. دار الشروق للنشر والتوزيع.

قناوي، خالد رحمة الله خضر، والفكي، مصطفى أحمد صالح. (2015). قياس الكفاءة النسبية للكليات الأهلية باستخدام تحليل تطويق البانيات. مجلة العلوم الطبيعية والطبية، 16(2)، 102-39.

كيطان، حسين سالم والصفا، ايمان قاسم، وحسين، سهير غازي. (2019). دراسة تجريبية لتقييم الفجوة بين تأثير مخرجات التعليم العالي في متطلبات سوق العمل. *المؤتمر الدولي الرابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بالأردن*.

لرضي، جيهان بنت صالح. 2021. المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسبل تعزيزها. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، *29*(5)،30-60.
https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.29.5/2021/2

المنسي، يوسف محمود. (2010). الكفاءة الخارجية للتعليم المعماري بكلية الهندسة في الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الطبيعية*،*81*(1)، 99-114. https://search.emarefa.net/detail/BIM-99841

النعيمي، منتهى أحمد محمد. (2009). التعليم السياحي في العراق: دراسة لعينة من طلبة قسم السياحة وإدارة االفنادق في كلية الإدارة والاقتصاد كنموذج للتعليم السياحي الجامعي. *بحوث ومقالات*، (75)، 1-27.

يوسف، حديد. (2016)، كفاءة النظام التعليمي واشكالية الهدر المدرسي. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، *8*(26)، 69-55.

المراجع الأجنبية

Al-Awad, A. A., Bazuhair, R. S., Alhojaly, R. A., & Mossawa, M. M. (2020). The Compatibility of Higher Education Outcomes with the Requirements of the Labour Market in an Interior Design Programme in the Kingdom of Saudi Arabia. *Art and Design Review*, *8*, 94-113. https://doi.org/10.4236/adr.2020.82007

Al-Khulaidi, M. A., Alzokhaimy, R. Q. (2022). Yemeni Universities Translation Programs Output and Labor Market Needs: Bridging the Schism. *Journal of English Studies in Arabia Felix,1*(1), 13-2.

Anumaka, I. B., & KYOLABA, S. D. (2013). Gender and External Efficiency of Selected Public and Private Universities in Kampala, Uganda. *International Journal of Educational Science and Research (IJESR)*, *3*(3), 67-74.

Freire Seoane, M., & Teijeiro Alvarez, M. (2010). Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities. *Regional and sectoral economic studies*, *10*(3), 77-91.

García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., & Priegue Caamaño, D. (2022). Transversal competencies for employability in university graduates: A systematic review from the employers' perspective. *Education Sciences*, *12*(3), 204.

Herdan, A., & Stuss, M. M. (2019). SHAPING THE COMPETENCES OF GRADUATES OF HIGHER EDUCATION FOR THE NEEDS OF THE EU LABOUR MARKET-CASE STUDY OF BUSINESS SCHOOL STUDENTS. *International Institute of Social and Economic Sciences*.

Reza, j., (2019). The Assessment of the External Efficiency of the Graduates of Qom University Based on the Indicators of Employment Status and Continuing Education. *Educational measurement and evaluation studies*, *9*(72), 201-231.

Somi. (2020). Economics of Education: What are the different types of efficiency and how do they relate to education? https://mysominotes.wordpress.com/2017/09/23/economics-of-education-what-are-the-different-types-of-efficiency-and-how-do-theyrelate-to-educat

الملاحق

الملحق رقم (1): الاستبانتان قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور/ الدكتورة ..... المحترم/ المحترمة

تعد الباحثة دراسة بعنوان الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل.، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية جامعة الشرق الأوسط والتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة (استبانتان الأولى خاصة بأرباب العمل والثانية خاصة بالخريجين) علماً بأن الاستجابة على كل الفقرات ستكون وفقا لسلم ليكرت الخماسي:

بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
5	4	3	2	1

ولأنكم من أصحاب الخبرة والاختصاص، ومن المهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الأداة في صورتها الأولية، راجينا منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

- درجة انتماء الفقرات لموضوع ومجالات الدراسة.
- وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية.
- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسبًا.
- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى ترونها مناسبة.

مقدرة وشاكرة لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: لين محمود أبو خشب. **التخصص:** الإدارة والقيادة التربوية/جامعة الشرق الأوسط.

بيانات المحكم:

اسم المحكم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة

الاستبانة الأولى: (خاصة بأرباب العمل)

سيتم تعبأتها من قبل أصحاب العمل الذين يوظفون خريجين من الكليات العلمية.

الجزء الأول: درجة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، وتكونت من (42) فقرة موزعة على (5) مجالات وهي: (السمات العامة والمعرفة والمهارات العامة والمهارات المتخصصة والأخلاقيات المهنية).

القسم الأول المتغيرات الديموغرافية

قطاع العمل: حكومي ..... خاص .....

القسم الأول: أداة الدراسة

تتكون الدراسة من خمس مجالات يتم عرضهم وفق الجدول الآتي:

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والإقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
أولاً: مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية								
1	يشعر بالثقة في النفس							
2	يشعر بالمسؤولية							
3	يطور من ذاته							
4	يمتلك سرعة البديهة							
5	يجيد ثقافة الحوار							
6	يعمل بحماس							
7	لديه روح المبادرة							
ثانياً: مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية								
8	قادر على التعلم الذاتي							
9	يوظف تكنلوجيا المعلومات في مجال عمله بكفاءة							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والإقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
10	لديه المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل							
11	يتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل							
12	يمتاز بالمعرفة التخصصية في مجال العمل							
13	يمتلك المعلومات العامة التي تتعلق بمجال عمله							
14	ينفذ المهمات الموكلة إليه بكفاءة							
15	يلم بالأنظمة والقوانين المتعلقة بعمله							
16	يتطلع إلى معرفة جديدة في مجال تخصصه							
17	يطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة							
18	يعمل على تطوير أساليب العمل							
19	لديه المقدرة على التخطيط للعمل							
20	يتقن لغة أخرى مثل اللغة الإنجليزية							
ثالثاً: مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية								
21	يجيد التواصل الفعال مع الآخرين							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والإقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
22	لديه المقدرة على اتخاذ القرار المناسب في مجال العمل							
23	الديه القدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية							
24	لديه القدرة على حل المشكلات							
25	يحُسن التصرف في الأمور الطارئة							
26	يمتلك مهارة التفكير الناقد							
27	يجيد مهارات اللغة الإنجليزية							
رابعاً: مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية								
28	يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية							
29	يمارس العمل الجماعي بروح الفريق							
30	ينفذ المهمات الموكلة إليه بكفاءة							
31	يمتلك مهارة البحث العلمي							
32	يمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات							
33	ينجز المهمات الموكلة إليه بكفاءة							
34	يقدم أفكار إبداعية لحل المشكلات							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والإقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
35	قادر على التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل							
خامساً: مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية								
36	يلتزم بالدوام الرسمي							
37	يتمتع بالنزاهة في العمل							
38	يحافظ على سمعة المؤسسة							
39	يلتزم برؤية ورسالة المؤسسة							
40	يسعى لتحسين بيئة العمل							
41	يبدي الانضباط في العمل							
42	يظهر الانتماء للمهنة							

الاستبانة الثانية: (خاصة بالخريجين)

سيتم تعبأتها من قبل خريجي الكليات العلمية.

القسم الأول: المتغيرات الديمغرافية (البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة).

1. الجنس: ( ) ذكر ( ) أنثى
2. ملكية الجامعات: ( ) خاصة ( ) حكومية
3. التخصص: ( ) فيزياء ( ) كيمياء ( ) علوم أرض ( ) رياضيات
4. مكان العمل: .....

القسم الثاني: درجة الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، وتكونت من (34) فقرة موزعة على (4) مجالات وهي: (المعرفة والمهارات العامة والمهارات المتخصصة وملائمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل).

تتكون الدراسة من خمس مجالات يتم عرضهم وفق الجدول الآتي:

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
أولاً: مجال المعرفة								
1	قادر على التعلم الذاتي							
2	أوظف تكنلوجيا المعلومات في مجال عملي بكفاءة							
3	لدي المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل							
4	أتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل							
5	لدي بالمعرفة التخصصية في مجال العمل							
6	أمتلك المعلومات العامة التي تتعلق بمجال العمل							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
7	أنفذ المهمات الموكلة لي بكفاءة							
8	ألم بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالعمل							
9	أتطلع إلى معرفة جديدة في مجال تخصصي							
10	أطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة							
11	أعمل على تطوير أساليب العمل الموكلة لي							
12	لدي المقدرة على التخطيط للعمل المكلف به							
13	أتقن لغة أخرى مثل اللغة الإنجليزية							
ثانياً: مجال المهارات العامة								
14	اجيد التواصل الفعال مع الآخرين							
15	لدي المقدرة على اتخاذ القرار المناسب في مجال العمل							
16	لدي المقدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية							
17	لدي المقدرة على حل المشكلات							
18	أحسن التصرف في الأمور الطارئة							
19	أمتلك مهارة التفكير الناقد							
20	أجيد مهارات اللغة الإنجليزية							
ثالثاً: مجال المهارات المتخصصة								
21	أمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية							
22	أمارس العمل الجماعي بروح الفريق							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
23	أنفذ المهمات الموكلة بكفاءة							
24	أمتلك مهارة البحث العلمي							
25	أمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات							
26	أنجز المهمات الموكلة بكفاءة							
27	أقدم أفكار إبداعية لحل المشكلات							
28	قادر على التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل							
رابعاً: ملائمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل:								
29	المناهج التعليمية مناسبة لمتطلبات العمل المحلي							
30	أساليب التدريس مناسبة لمتطلبات العمل المحلي							
31	حرص المدرسون على ربط النظري بالتطبيق العملي							
32	برنامج التدريب العملي أثناء الدراسة مناسب							
33	كفاءات وتخصصات أعضاء هيئة التدريس مناسبة							
34	توفر مصادر تعلم ساعدت في كسب المهارات							

الملحق رقم (2): قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
.1	احمد محمد بدح	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
.2	عدنان عبد السلام العضايلة	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
.3	عودة عبد الجواد أبوسنينة	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	جامعة عمان العربية
.4	نايل سالم الرشايدة	أستاذ	إدارة التربوية	جامعة مؤتة
.5	يسرى يوسف العلي	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
.6	أسيل أكرم الشوارب	أستاذ مشارك	علم نفس تربوي	جامعة البترا
.7	جهاد علي المومني	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة عمان العربية
.8	خالد أحمد الصرايرة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة مؤتة
.9	رامي إبراهيم الشقران	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة عمان العربية
.10	عمر تيسير بطاينة	أستاذ مشارك	أصول التربية	الجامعة الهاشمية
.11	عمر الرفايعة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
.12	كاظم عادل الغول	أستاذ مشارك	إدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
.13	محمد القضاه	أستاذ مشارك	قياس وتقويم	جامعة الطفيلة التقنية
.14	معين سلمان نصراوين	أستاذ مشارك	القياس والتقويم	جامعة عمان العربية
.15	نسيبه علي الصوا	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة عمان العربية
.16	يزيد ذيب محمد	أستاذ مساعد	إدارة الموارد البشرية	الجامعة الأردنية

الملحق رقم (3): الاستبانتان بعد التحكيم

الاستبانة الخاصة بأرباب العمل

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الباحثة دراسة بعنوان الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة/ جامعة الشرق الأوسط. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، علمًا بأن الإجابة على كل الفقرات ستكون وفقًا لسلم ليكرت الخماسي:

بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
5	4	3	2	1

ولأنكم من أصحاب الاختصاص الذين يوظفون خريجي الكليات العلمية (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات)، ومن المهتمين في هذا المجال؛ فترجو الباحثة من حضرتكم التكرم بملء فقرات الاستبانة، وكلي ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها؛ لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علمًا بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط.

مقدرة وشاكرة لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: لين محمود حمدان ابوخشب **التخصص:** قيادة وإدارة تربوية/ جامعة الشرق الأوسط

البريد الالكتروني: leenmahmmoud99@gmail.com **هاتف:** 0779505093

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه بحسب ما ينطبق على حضرتكم من وصف بوضع (√) بين القوسين.

الجنس: ( ) ذكر ( ) انثى

قطاع العمل: ( ) حكومي ( ) خاص

الجزء الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها

الرقم	الفقرة	بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
أولاً: مجال السمات العامة لخريج الكلية العلمية						
1	يشعر بالثقة في النفس					
2	يتحلى بالمسؤولية					
3	يسعى إلى التطوير من ذاته					
4	يمتلك سرعة البديهة					
5	يجيد ثقافة الحوار					
6	يعمل بحماس					
7	لديه روح المبادرة					
ثانياً: مجال المعرفة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية						
8	قادر على التعلم الذاتي					
9	يوظف تكنولوجيا المعلومات في مجال عمله بكفاءة					
10	لديه المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل					
11	يتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل					
12	يمتاز بالمعرفة التخصصية في مجال العمل					
13	ينفذ المهمات الموكلة إليه بكفاءة					

الرقم	الفقرة	بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
14	يلم بالقوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بعمله					
15	يتطلع إلى معرفة جديدة في مجال عمله					
16	يطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة					
17	يعمل على تطوير أساليب العمل					
18	ينطلق أداء عمله من التخطيط					
19	يُجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية					
ثالثاً: مجال المهارات العامة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية						
20	يجيد التواصل الفعال مع الآخرين					
21	لديه المقدرة على اتخاذ القرار المناسب في مجال العمل					
22	يحرص على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية					
23	قادر على حل مشكلات العمل					
24	يحُسن التصرف في الأمور الطارئة					
25	يمتلك مهارة التفكير الناقد					
26	يمارس العمل الجماعي بروح الفريق					
رابعاً: مجال المهارات المتخصصة التي يمتلكها خريج الكلية العلمية						
27	يمتلك مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية					
28	يمتلك المهارات التحليلية ومهارات التنظيم والترتيب					
29	لديه المهارات القيادية المناسبة					
30	يمتلك مهارة البحث العلمي					

الرقم	الفقرة	بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
31	يمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات					
32	يقدم أفكار إبداعية في مجال عمله					
33	قادر على التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل					
خامساً: مجال القيم والأخلاقيات التي يمتلكها خريج الكلية العلمية						
34	يلتزم بالدوام الرسمي					
35	يتمتع بالنزاهة في العمل					
36	يحافظ على سمعة المؤسسة					
37	يلتزم برؤية ورسالة المؤسسة					
38	يسعى لتحسين بيئة العمل					
39	يبدي الانضباط في العمل					
40	يظهر الانتماء للمهنة					

الاستبانة الخاصة بالخريجين

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الباحثة دراسة بعنوان: الكفاءة الخارجية للكليات العلمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة/ جامعة الشرق الأوسط. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، علمًا بأن الإجابة على كل الفقرات ستكون وفقًا لسلم ليكرت الخماسي:

بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
5	4	3	2	1

ولأنكم من خريجي الكليات العلمية والتي تشمل (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات)؛ فترجو الباحثة من حضرتكم التكرم بملء فقرات الاستبانة، وكلي ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها؛ لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علمًا بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط.

مقدرة وشاكرة لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: لين محمود حمدان ابوخشب **التخصص:** قيادة وإدارة تربوية/ جامعة الشرق الأوسط

البريد الالكتروني: leenmahmmoud99@gmail.com **هاتف:** 0779505093

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه بحسب ما ينطبق عليكم من وصف بوضع (√) بين القوسين.

الجنـــــــــس: ( ) ذكر ( ) أنثى

التعليم الجامعي: ( ) حكومي ( ) خاص

قطاع العمـــــل: ( ) حكومي ( ) خاص

المهنة: ( ) مهنة تعلمية ( ) مهنة هندسية ( ) مهنة صناعية ( ) مهنة زراعية أخرى:.....

الجزء الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها

الرقم	الفقرة	بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
أولاً: مجال المعرفة						
1	لدي القدرة على التعلم الذاتي					
2	أوظف تكنلوجيا المعلومات في مجال عملي بكفاءة					
3	لدي المعرفة العامة التي تتعلق بمجال العمل					
4	أتسم بالفهم والاستيعاب لجوانب العمل					
5	أمتلك المعرفة التخصصية في مجال العمل					
6	أنفذ المهمات الموكلة لي بكفاءة					
7	ألم بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل					
8	أتطلع إلى معرفة جديدة في مجال تخصصي					
9	أطبق الجانب النظري عملياً بكفاءة					
10	أعمل على تطوير أساليب العمل الموكلة لي					
11	ينطلق أداء عملي من التخطيط					
12	أجيد لغات أخرى مثل اللغة الإنجليزية					
ثانياً: مجال المهارات العامة						
13	اجيد التواصل الفعال مع الآخرين					
14	أتخذ القرار المناسب في مجال العمل					

الرقم	الفقرة	بدرجة مرتفعة جداً	بدرجة مرتفعة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
15	لدي المقدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية					
16	أستطيع القيام بحل المشكلات الخاصة بالعمل					
17	أحسن التصرف في الأمور الطارئة					
18	أمتلك مهارة التفكير الناقد					
19	أمارس العمل الجماعي بروح الفريق					
ثالثاً: مجال المهارات المتخصصة						
20	قادر على استخدام تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية					
21	أمتلك المهارات التحليلية ومهارات الترتيب والتنظيم					
22	لدي المهارات القيادية المناسبة					
23	أمتلك مهارة البحث العلمي					
24	أمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات					
25	أقدم أفكار إبداعية في مجال العمل					
26	أستطيع التعامل مع الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل					
رابعاً: مدى ملاءمة التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل:						
27	المناهج التعليمية مناسبة لمتطلبات العمل المحلي					
28	أساليب التدريس المستخدمة مناسبة لمتطلبات العمل المحلي					
29	حرص المدرسون على ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي					
30	ساعدني برنامج التدريب العملي في تنفيذ مهامي الحالية في العمل					
31	كفاءات وتخصصات أعضاء هيئة التدريس مناسبة					
32	توفر مصادر تعلم كافية ساعدت في اكتساب المهارات اللازمة في سوق العمل					

الملحق رقم (4)

استطلاع رأي مقدم لخريجي الكليات العلمية

عزيزي خريج الكليات العلمية (كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الزراعة، كلية تكنولوجيا المعلومات): نشكرك على وقتك الذي ستقضيه لتعبئة هذا الاستطلاع، حيث أن آراء الخريجين في غاية الأهمية، لغايات البحث العلمي.

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه بحسب ما ينطبق عليكم من وصف بوضع (√) بين القوسين.

التعليم الجامعي: ( ) حكومي ( ) خاص

قطاع العمـــــل: ( ) حكومي ( ) خاص

الرقم	الفقرة	أوافق	لا أوافق
1	المهارات التي تم اكتسابها أثناء فترة الدراسة كافية		
2	الشعور في صعوبة عند مباشرة العمل لأول مرة		
3	التأخر في الحصول على وظيفة لأكثر من سنتين بعد التخرج		
4	تتابع الجامعة مستوى أدائي مكان عملي لتحديد جوانب الضعف في المهارات لمعالجتها		
5	اتاح البرنامج فرص التواصل والتعاون مع جهات سوق العمل المناسبة		
7	وفرة المعلومات التخصصية النظرية في العمل		
8	تخصصي الحالي غير مطلوب لكثرة في سوق العمل		