

تقييم العلاقة بين مخرجات التعليم العالي

وسوق العمل في إقليم كوردستان العراق

من وجهة نظر أصحاب العمل مدينة أربيل أمودجا للمدة *

(2013-2009)

علي أحمد علي ***

د. زكي حسين قادر **

المستخلص

تعد العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي و احتياجات سوق العمل من المسائل المهمة لأجل اعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة تراعي متطلبات التنمية الاقتصادية. و قد أتت هذه الدراسة للتعرف على مدى المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي و متطلبات سوق العمل من وجهة نظر اصحاب الاعمال ، و لتحقيق أهداف الدراسة تم اعداد استمارة الاستبانة، حيث تمت المعالجة الاحصائية للبيانات باستخدام بعض الاساليب الاحصائية المتوفرة بالبرنامج الاحصائي، و قد كشفت نتائج الدراسة عدم توافر الخريجين لبعض المهارات من اهمها ضعف اتقانهم اللغة الانجليزية ومهارات اللغة العربية و كانت من احدى الاسباب التي ادت الى عزوف أصحاب الأعمال لتوظيف الخريجين، فضلاً عن عدم ملاءمة التخصصات التي تطرحها النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل. وبناءً عليه قدمت الدراسة عدد من المقترحات للمساهمة في إيجاد آليات للمواءمة بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات القطاع الخاص.

Abstract

The relationship between the educational system outputs and labor market needs of the important issues for the preparation of qualified and specialized workforce to contribute the requirements of economic development. This study came to identify the extent of match between educational system outputs and labor market requirements from the stand point of business owners, and to achieve the objectives, the study was prepared a questionnaire form, where it was treated for statistical data using some statistical methods available at the statistical program (SPSS), and the results of the study has revealed that the graduates have no the skills , the most important of them the weakness of their mastery of English and Arabic language skills, and was one of the reasons that led to the reluctance of employers to hire graduates, as well as the inadequacy of disciplines offered by the educational system with the labor market needs. Based upon the study, it made a number of proposals to help create mechanisms for match between higher education outputs and the private sector requirements.

* بحث مسنل من رسالة ماجستير

** كلية الادارة والاقتصاد / جامعة صلاح الدين - أربيل

*** وزارة التربية

المقدمة

لا يمكن لأي دولة من الدول أن تسير بخطى ثابتة مالم يتصل ماضيها بحاضرها وحاضرها بمستقبلها. بناء عليه، لا يمكن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذا لم تتوافر مقوماتها، والتي أصبحت لاتتوقف على ما تمتلكه الدول من موارد طبيعية وعناصر إنتاجية فقط بل يعتمد أيضا على قوة عاملة ذات مستوى مهاري ومعرفي تمكنها من مواكبة التطورات السريعة المتلاحقة في مجمل نواحي الحياة.

وفي السياق نفسه لا يمكن النظر الى التعليم باعتباره سبيلا للتنمية البشرية فحسب، وإنما باعتباره اداة للتنمية وركيزة من ركائز الانتاج. ومن ثم يعد الاستثمار في التعليم مكملا للاستثمار في رأس المال المادي، فإذا كانت مهمة التعليم هي إعداد قوى بشرية ذات مواهب وقدرات عالية، وب تخصصات متنوعة، وقادرة على مواكبة التغيرات المستمرة في مجال الأداء المهني والاعمال. وتلبية احتياجات الانشطة الاقتصادية، فإن مهمة مؤسسات سوق العمل تكمن في قدرتها على استيعاب تلك القوى البشرية وخلق الظروف المناسبة لاحتوائها، وتعظيم الاستفادة المستهدفة ليتحقق الزيادة في الانتاج والدخل والرفاهية.

من هنا برزت الحاجة الى معرفة مدى المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل. وعندما يخفق النظام التعليمي في أداء مهامه بالشكل المطلوب، أو عندما يتخلف النظام الانتاجي عن مواكبته للتطورات في النظام التعليمي، ويفتقر الى مرونة استيعاب مخرجات التعليم، عندها ستحدث مشكلة عدم المواءمة، وتكون النتيجة الطبيعية المترتبة على حدوث هذه المشكلة زيادة معدلات البطالة بين الخريجين.

وفي السياق نفسه، لم تكن مسألة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في اقليم كوردستان-العراق قضية مطروحة للنقاش عندما كان سوق العمل يستوعب مخرجات التعليم العالي وبالأخص من قبل القطاع الحكومي، إلا أن التغيرات التي شهدتها اقتصاد الإقليم من التوجه نحو الخصخصة وانحسار دور القطاع الحكومي في تشغيل الخريجين، وتشوه الهيكل الانتاجي من خلال تدني مساهمة القطاعات الإنتاجية، وبروز ظاهرة استقدام العمالة الأجنبية قد جعلت هذه المواءمة قضية جوهرية تستدعي الأخذ بها لما لها من إفرازات تنعكس سلبا على القدرة الإنتاجية للأقليم.

□ أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: تكمن في تطرقها الى مجال التعليم العالي ودوره الفعال في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة علميا وفنيا والقدرة على مواكبته التغيرات والتطورات في سوق العمل، ومجال القوى العاملة لاجل التعرف على نوعية العلاقة بينهما.

الأهمية العملية: تبرز من خلال توفيرها قاعدة من المعلومات والبيانات اللازمة للجهات المعنية بإعداد وتنمية القوى العاملة لكي تكون قادرة على سد احتياجات سوق العمل من العمالة المؤهلة لمواجهة التغيرات الحالية والمستقبلية في سوق العمل، وبالتالي إعطاء صورة واضحة لمتخذي القرار لأجل خلق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.

□ مشكلة الدراسة

تتمثل بالآتي:

ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل .

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى :

- 1- التعرف على مدى قدرة مخرجات التعليم العالي الكمية والنوعية لسد احتياجات سوق العمل.
- 2- تحديد اسباب استيعاب أو عدم استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم.
- 3- تشخيص مسببات عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في مدينة أربيل. من وجهة نظر أصحاب العمل.

□ فرضية الدراسة

تستند الدراسة على الفرضيات التالية:

- 1- إن مخرجات التعليم العالي في إقليم كردستان العراق لا تواكب المتغيرات الدائمة لسوق العمل وبالتالي لا تمتلك مقومات تؤهلها لسد متطلبات سوق العمل.
- 2- تمتلك مخرجات التعليم العالي مقومات تؤهلها لسد حاجات ومتطلبات سوق العمل.
- 3- عدم ملائمة التخصصات التي يطرحها النظام التعليمي مع متطلبات التوظيف في القطاع الخاص.

□ منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الاستنباطي والاستقرائي وذلك بمراجعة الاحصاءات التي تم الحصول عليها من وزارة التعليم العالي في إقليم كردستان العراق وهيئة إحصاء إقليم كردستان العراق.

□ أدوات الدراسة:

استعانت الدراسة بالاستبيان باستخدام نموذج ليكرت الخماسي المتمثل في (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق بشدة ، غير موافق) كأداة للحصول على البيانات حيث تم بناء إستبيان خاص لأصحاب الأعمال في المؤسسات العاملة في سوق العمل، وبلغ العدد الاجمالي لعينة الدراسة (75) استبانة، وتم استرداد (68) استبانة أي بنسبة استجابة حوالي (90.6%). وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS .

□ مجال الدراسة:

1- المجال المكاني: مدينة أربيل.

2- المجال الزمني: المدة (2009-2013)

المبحث الأول: سوق العمل . مفهومه . العوامل المؤثرة فيه

تأتي الأهمية البالغة التي يؤديها العمل من كونه يلعب دورا مهما في الحياة الاقتصادية للدولة، فالعمل هو المحرك الرئيس لعملية الانتاج، وبدون عمل لاوجود للانتاج سواء كان إنتاجا ماديا ممثلا في السلع أو الخدمات ، فضلاً عن ذلك، يعد العمل أحد عناصر الانتاج إلى جانب الأرض ورأس المال والتنظيم.

□ أولا- مفهوم سوق العمل:

في كل سوق من الاسواق هناك مشتررون وبائعون، يمثلون جانبي العرض والطلب، وينطبق ذلك أيضا على سوق العمل، فالمشتررون لخدمات عنصر العمل هم أصحاب الأعمال (قطاع الأعمال)، أما البائعون فهم العمال (القطاع العائلي) الذين يبيعون خدماتهم ولأن سوق العمل يتكون من عدد كبير جدا من المشترين والبائعين، فإن قرارات الشراء والبيع لا تتسم بالاستقلالية ، بل انها تؤثر وتتأثر ببعضها البعض (Borjas, 2013, 114)

ويعرف سوق العمل بأنه آلية تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل وسوق العمل يمكن أن يكون المجتمع (Silm, 2010, 2). وعرف آخرون سوق العمل بأنه الآلية التي يتم من خلالها

التوفيق بين العمال والوظائف وذلك من خلال التنسيق بين جميع المشتريين الذين هم أرباب العمل، والبائعين الذين هم من العمال ويمثلون عنصر العمل (Ehrenbery & Smith, 2012, 25). ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة، وإن خدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص لآخر، وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي، وسوق العمل في القطاع السياحي، وسوق العمل في قطاع البناء والتشييد... الخ (القريشي، 2007، 21). وفي السياق نفسه، يمكن تقسيم القوى العاملة الى فئتين من السكان، فئة المشتغلين وفئة العاطلين. وبناء عليه فإن مفهوم القوى العاملة يتضمن مقومات ثلاثة هي : (منصور، 1975، 32-33).

1- قدرة الفرد على العمل. 2- رغبة الفرد في العمل. 3- إتاحة الفرد للعمل .
أما الأفراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن العمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة فلا يعتبرون جزءاً من القوى العاملة. وعليه فإن إجمالي القوى العاملة يشمل العاملين والمتعطلين (إيرنبرج وسميث، 1994، 39).
وتعرف قوة العمل بأنها القوة التي يملكها الإنسان والمتمثلة في مجموع الامكانيات المادية والعقلية الكامنة في جسم الإنسان وفي شخصيته الحية والتي بفضلها يستطيع أن ينتج خبرات مادية، فقوة العمل هي التي تنشيء وتحرك وسائل الإنتاج ومع تقدم أدوات الإنتاج تنمو عند الإنسان القدرة على العمل (الراوي و عبدجاسم، 1989، 8).
وتعرف البطالة بأنها تشمل كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد دون جدوى.

ثانياً- عرض العمل والعوامل المؤثرة فيه.

يتضمن مفهوم عرض العمل عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، والتعريف الأكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال مدة زمنية معينة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، ووجود علاقة طردية بين الأجور والكمية المعروضة من العمل وهذا يعني أن منحني العرض ذو ميل موجب (القريشي، 2007، 37). أو يعرف عرض العمل بأنه المجموع الكمي والنوعي من قوة العمل المتاحة في المجتمع فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان أما الجانب الكمي فيحسب من خلال الحجم الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين (15-64)

سنة ويسمى بالسكان النشطين إقتصاديا، ويعرف السكان الناشطين حسب مفهوم المكتب الدولي للعمل بمجموع السكان المشتغلين زائداً مجموع السكان العاطلين (الراوي و عبدجاسم، 1989، 23-25). وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في عرض العمل منها:

- أ- حجم السكان: يؤثر حجم السكان على عرض العمل، إذ إنه كلما ازداد عدد السكان ازداد عدد الاشخاص القادرين على العمل.
- ب- ساعات العمل: حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل.
- ت- نسبة السكان في سن العمل: فكلما زادت هذه النسبة إزداد عرض العمل والعكس صحيح أيضا.
- ث- حرية اختيار العمل: ظروف وطبيعة العمل، كفاءة العمل والعوامل المؤثرة فيها، التعليم والاعداد المهني، تقسيم العمل، ظروف المعيشة.
- ج- التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمل.
- ح- الهجرة: يؤثر انتقال العاملين في المتوفر من الايدي العاملة كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصصها في أعمال معينة.

ثالثا- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيه.

الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين. ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الأهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الانتاجية التي تحدد مكوناتها وفقا لنوع النشاط الذي يعمل فيه والأسلوب التقني المتبع (الراوي وعبد جاسم، 1989، 25). والطلب على العمل هو كذلك الحد الأقصى لسعر الوحدة الذي يمكن أن يدفعه المشتري في شراء كمية معينة من هذه السلع أو الخدمة، مع العلم أن البائع هم العمال والمشتري أرباب العمل (نجيب، 2002، 24). وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الطلب على القوى العاملة و منها:

- أ- مستوى الأجور الحقيقية: يعد مستوى الأجور واحدا من أكثر العوامل الاقتصادية أهمية وتأثيرا في الطلب على العمل، وهناك علاقة عكسية بين الاجور الحقيقية والطلب على العمل عند ثبات العوامل الاخرى على حالها (القريشي، 2007، 32).
- ب- الطلب الكلي الفعال: كلما زاد الطلب على السلع والخدمات اضطر المنتجون الى زيادة انتاجهم، ومن أجل زيادة الإنتاج لابد لهم من توظيف عوامل إنتاج أكثر ومنها العمل، ولو أخذنا الطلب على العمل محسوبا بالساعة /عمل لكان العمل من العوامل المتغيرة حتي في المدى

القصير، وبالتالي فإن ازدياد الطلب الكلي على السلع والخدمات من قبل المستهلكين والمستثمرين والدولة والعالم الخارجي (صافي الصادرات بعد طرح الاستيرادات)، سوف يزيد طلب المنتجين على العمل.

ت- دالة الانتاج: يقصد بدالة الانتاج العلاقة بين عوامل الانتاج اللازمة لإنتاج وحدة واحدة من السلعة أو الخدمة، والعمل أحد هذه العوامل. فإذا تقرر حجم الانتاج استنادا إلى حجم الطلب الفعال. سواء كان ذلك بمستوى المنشأة أو الاقتصاد القومي. فسيحدد حجم العمالة اللازمة (وكذلك بالنسبة لبقية العوامل) لانتاج ذلك المقدار من السلع والخدمات (المالكي، 2009، 106-107).

ويتضح مما سبق أن متغير العرض والطلب في سوق العمل، ليس متغيرا وهو في حالة حركة وتغير مستمرين، ومن أجل ضمان حصول المنظمة على الموارد البشرية اللازمة من حيث النوع والكيف في الوقت والزمن المناسبين لابد لها من وضع استراتيجية مناسبة وكفيلة لتحقيق هذا الهدف.

رابعاً-التوازن في سوق العمل.

المقصود بالتوازن هو حالة المساواة بين الكميات المطلوبة والكميات المعروضة في لحظة ما عند مستوى أجر التعادل. فالمقصود بالتوازن بصفة عامة هو شرح تأثير كل من العرض والطلب على الأجور وساعات العمل المطلوبة والمعروضة، إلا أن التعريف الأدق لصحة التوازن هو: كمية الساعات التي يرغب العمال بعرضها وبيعها في السوق، والتي تساوي كمية الساعات التي يرغب بشرائها أو توظيفها أصحاب العمل(عرب، 2006، 79-80).

يكون الاقتصاد القومي لاي دولة في حالة التوازن في سوق العمل عندما يحقق الاقتصاد مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل. ويعني الاستخدام الكامل مستوى العمالة الذي يتحقق من الاستخدام الكفؤ لقوة العمل المدنية مع السماح بمعدل عادي من البطالة ينتج أساساً عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبنيان الاقتصادي، وطبقاً لذلك فإن مستوى الاستخدام الكامل لايعني أن معدل البطالة يصبح صفراً فهذا المعدل لايمكن تحقيقه وإنما يعني أن معدل البطالة لايتجاوز (5.1%) من إجمالي قوة العمل حسب ما يشير اليه مكتب الاحصاءات العمالية (عبدالرضا، 1990، 108) مما يعني أنه يمثل المعدل الطبيعي للبطالة وأنه يختلف باختلاف البنيان الاقتصادي. ويعد التوازن الاقتصادي شرطاً أساسياً لاستقرار الاقتصادي، فالتوازن

الاقتصادي هو الذي يخلق بيئة مستقرة آمنة محفزة للاستثمار، وهو الذي يؤدي إلى تحقيق استقرار نسبي في أسعار الصرف، فضلا عن تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة (عيسى، 2013، 14).

المبحث الثاني: واقع سوق العمل والتعليم العالي في محافظة أربيل اولاً- سوق العمل

بلغت نسبة سكان محافظه أربيل (36.59%) عام (2013) من مجموع سكان الاقليم البالغ (1,899,016) نسمة، وبلغ عدد السكان النشطين إقتصاديا (1,129,718) نسمة في حين بلغ عدد السكان غير النشطين (769,298) نسمة. وعلى هذا فأن سكان محافظه اربيل يعتبرون من المجتمعات الشابة. أما عن معدل البطالة كما يتضح في الجدول (1) فإنه تذبذب بين الأعوام (2001) و(2013) فبينما بلغ (15.4%) عام (2001) فإنه ينخفض ليصل إلى (4.3%) عام (2013). ويعود هذا الانخفاض بسبب زيادة التعيينات في القطاع الحكومي. والتطور الذي حصلت بعض الأنشطة الخدمية والعقارية.

جدول (1) معدل البطالة في محافظة اربيل للعام (2001، 2004، 2005، 2008، 2012، 2013)

العام	2001	2004	2005	2008	2012	2013
المعدل	15.4	7.4	8.2	13.22	7.5	4.3

المصدر: من عمل الباحثان استنادا الى:

- خالد حيدر عبد علي، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كردستان - العراق، مجلة الادارة والاقتصاد، تصدرها كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية، العدد السادس والثمانون، 2007، ص194-ص222
- حكومة اقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط، هيئة احصاء الاقليم، قسم السكان والقوى العاملة، بيانات غير منشورة

أما عن التعيينات حسب المستوى العلمي في الدوائر الحكومية فقد تبين من الجدول (2) ان مجموع طلبات الوظيفة في عام (2011) بلغ (84,846) طلبا تم تعيين (5,814) منهم في الدوائر الحكومية. أما الباقي فيحسب في جانب البطالة، أما في عام (2012) فإن طلبات الوظيفة قدرت ب(80,777) طلبا تم تعيين (5,830) منهم. لقد بلغ مجموع من تم تعيينهم عام (2011) (1,556) من خريجي المتوسطة ومادونها، وهم يشكلون نسبة (26.76%) وهذه النسبة زادت في عام (2012) لتصل الى (37.76%)، وإن أعلى نسبة للتعيينات كانت لحملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (40.83%) في عام (2011) وزادت هذه النسبة في عام

(2012) الى (44.76%) و من الجدير بالذكر، عدم توافر البيانات للسنوات السابقة أضحت من أهم المشاكل أمام عملية إجراء المقارنة لأجل إعطاء صورة واضحة المعالم حول تطور هذا الموضوع.

جدول (2) التعيينات في الدوائر الحكومية في محافظة أربيل للعامين (2011 و 2012)

2012				2011				العام
النسبة	تعين	النسبة	طلب الوظيفة	النسبة	تعين	النسبة	طلب الوظيفة	المستوى العلمي
44.76	2,609	14.42	11,650	40.83	2,374	8.30	7,048	بكالوريوس
13.99	816	9.94	8,029	25.65	1,491	9.19	7,800	دبلوم
3.49	204	24.02	19,394	6.76	393	11.12	9,436	الاعدادي
37.76	2,201	51.62	41,704	26.76	1,556	71.39	60,562	المتوسطة ومادونها
100	5,830	100	80,777	100	5,814	100	84,846	المجموع

المصدر: من عمل الباحثين استنادا إلى:

- حكومة إقليم كردستان العراق، المحافظة أربيل، مجلس محافظة أربيل، لجنة التعيينات في المحافظة أربيل، بيانات غير منشورة
ملاحظة: لايشمل التعيينات الخريجين السنة الدراسية 2012/2011 وغير الساكنين في المحافظة أربيل ويجب اعمارهم تتراوح بين 18 - 48 عام

أما فيما يتعلق بمعدل المشاركة حسب نوع النشاط الاقتصادي، فيشير الجدول (3) إلى أنواع النشاطات الاقتصادية في محافظه أربيل ويتبين أن أعلى معدل للمشاركين في أنواع النشاطات الاقتصادية على مستوى محافظة أربيل كان في النشاط الخدمي حيث بلغ هذا المعدل (79.2%) في عام (2012) و(76.5%) في عام (2013) تلاه النشاط الصناعي بمعدل (14.9%) في عام (2012) و(19.2%) في عام (2013) وأقل معدل كان في النشاط الزراعي (5.9%) في عام (2012) و(4.3%) في عام (2013). وأن هذا الانخفاض في مساهمة القطاع الزراعي في التشغيل يعود الى العديد من الاسباب التي تراكمت عبر الزمن وعملت في مجموعها على تقليص دور القطاع الزراعي، مع وجود مساحات واسعة من الأراضي الزراعية الخصبة في محافظة أربيل.

جدول (3) معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي في محافظة أربيل للعامين (2012 و 2013)

النشاط الاقتصادي	2012	2013
زراعي	5.9	4.3
صناعي	14.9	19.2
خدمي	79.2	76.5

المصدر: من عمل الباحثين استنادا إلى :

- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط/ هيئة احصاء اقليم كردستان، تقرير القوى العاملة في اقليم كردستان العراق، 2012، ص23

- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط/ هيئة احصاء اقليم كردستان، تقرير القوى العاملة في اقليم كردستان العراق، 2013، ص22، بيانات غير منشورة.

من الجدير بالذكر، أن ارتفاع نسبة البطالة في محافظة أربيل تمثل خسارة كبيرة على الفرد والمجتمع لاسيما وأن البطالة منتشرة بين المتعلمين الذين يمثلون رأس المال البشري، والتي تحمل المجتمع تكاليف مرتفعة في اعدادهم ، ليس هذا فحسب بل إن آثارها لاتنعكس بمعاناة الفرد العاطل وإنما تنعكس على المجتمع من خلال ماتولده من انحراف سلوكي يؤدي إلى الجريمة.

ثانيا- واقع التعليم العالي.

يتبين من البيانات المتاحة أن عدد الملتحقين بالدراسة الجامعية والمعاهد الحكومية والأهلية في مدينة أربيل ولجميع المراحل والتخصصات العلمية والانسانية للعام الدراسي (2012/2013) قد بلغ (44,742) طالبا كما يتضح في الجدول (4)، أما عدد الخريجين في العام الدراسي نفسه فقد بلغ (11,065) طالبا. وبالنسبة إلى عدد أعضاء الهيئة التدريسية فقد بلغ (2,789) تدريسي جامعي من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه.

جدول (4) عدد الجامعات والمعاهد وعدد الطلبة الخريجون وعدد أعضاء الهيئة التدريسية في مدينة أربيل للعام الدراسي (2012/2013)

المستوى العلمي/العدد	عدد الجامعات/معاهد	عدد الطلاب الموجودين	عدد الخريجين	عدد أعضاء الهيئة التدريسية
الجامعات الحكومية	17	22,714	4,835	2,038
الجامعات الأهلية *	6	10,479	1,841	434
جامعة أربيل التقنية	9	11,549	4,389	317
المجموع	32	44,742	11,065	2,789

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى:

- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التعليم العالي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، مديريةية التخطيط والاحصاء، بيانات غير منشور

* المصدر: جامعة (جيهان/أربيل، دجلة، أشق، حياة للعلوم والتكنولوجيا، اللبنانية الفرنسية، سابيس)، التسجيل العام

المبحث الثالث: تحليل الاستبيان الخاص بأصحاب العمل تبين الجداول التالية خصائص وسمات عينة الدراسة، أولاً/ البيانات الشخصية، 1- الفئة العمرية.

فيما يخص الفئة العمرية لشخصية المسؤول يبين الجدول (5) أن أقل فئة عمرية من المجموعة هي (من 20 الى 24) عام حيث بلغ عددهم (3) فرد ونسبة (4.4%)، وأن أعلى فئة عمرية من المجموعة هي (40 عام فأكثر) بلغ عددهم (29) فرد ونسبة (42.6%)، مما يعكس أنها الفئة الغالبة على شريحة المشتغلين (أصحاب العمل).

جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	النسبة %	التكرار
24 – 20	4.4	3
29 – 25	13.2	9
34 – 30	20.6	14
39 – 35	19.1	13
40 فأكثر	42.6	29
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استناداً إلى استمارة الاستبانة

2- الجنس،

يبين الجدول (6) أن نسبة الإناث من أرباب العمل بلغت (14.7%) فقط وهي نسبة أقل بكثير من نسبة أرباب العمل من الذكور والتي بلغت (85.3%)، وهذا يعود الى اعتبارات اجتماعية وإقتصادية.

جدول (6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	النسبة %	التكرار
ذكر	85.3	58
انثى	14.7	10
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استناداً الى استمارة الاستبانة

3-العنوان الوظيفي،

يبين الجدول (7) أن أعلى نسبة من أصحاب العمل وهي (54.4%) كان عنوانهم الوظيفي بمستوى (مدير) وكان عددهم (37) مدير، وأقل نسبة هم من مستوى (مدير عام ومسؤولة مكتب) إذ كانت نسبتهم (4.4%)، وقصد الباحث من المستويات المختلفة للإداريين للتعرف على وجهات نظرهم.

جدول (7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العنوان الوظيفي

العنوان الوظيفي	النسبة %	التكرار
مدير	4.45	73
مدير ادارة	16.2	11
مدير عام	4.4	3
مدير الموارد البشرية	8.9	6
مسؤولة مكتب	4.4	3
معاون مدير	11.7	8
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثان استنادا الى استمارة الاستبانة

4- المؤهل العلمي،

يمكن توضيح خصائص أصحاب العمل وفقا لمتغير المؤهل العلمي من خلال الجدول (8)، إذ بلغت أكبر نسبة من حاملي شهادة بكالوريوس (51.5%)، حين كانت نسبة حاملي شهادة الماجستير (13.2%) فقط، أما حملة شهادة الدكتوراه كانت نسبتهم (5.9%) فقط. مما يعني أن هناك تقدما ملحوظا في ثقافة التعليم العالي لدى أصحاب العمل.

جدول (8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل علمي	النسبة %	التكرار
دبلوم	23.5	16
بكالوريوس	51.5	35
دبلوم العالي	5.9	4
ماجستير	13.2	9
دكتورا	5.9	4
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

5- الاطار القانوني للمؤسسة:

يبين الجدول (9) توزيع عينة الدراسة حسب الاطار القانوني الذي تعمل فيه المؤسسة إلى مايلي: (98.5%) من العينة هي القطاع الخاص، ونسبة القطاع العام (0.0%)، أما القطاع المختلط فبنسبته (1.5%).

جدول (9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاطار القانوني للمؤسسة

الاطار القانوني	النسبة %	كرار
خاص	98.5	67
عام	0.0	0
مختلط	1.5	1
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثان استنادا إلى استمارة الاستبانة

6- القطاع الاقتصادي:

يبين الجدول (10) ان قطاع الخدمات قد حصل على أعلى نسبة هي (42.6%) إذ تركزت عينة الدراسة في مجال الخدمات، وفيما يخص قطاع التجارة والذي يعتبر من أكثر القطاعات نشاطا في الإقليم خلال الأعوام الاخيرة بسبب اعتماد الكثير من شركات في القطاع الخاص عليه فان نسبته (20.7%) وأقل نسبة هي قطاع الزراعة (2.9%) وأن هذا الانخفاض نتيجة العديد من الأسباب التي تراكت عبر الزمن وعملت في مجموعها على تقليص دور القطاع الزراعي. ويبدو أن هذه النتيجة تتطابق مع الجدول (13) إذ إن نسبته (22%) من القطاعات الأخرى. ومن الجدير بالذكر، أن ارتفاع الوزن النسبي لقطاع الخدمات يعزى إلى تخلف البنيان الاقتصادي للإقليم.

جدول (10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة

القطاع الاقتصادي	النسبة %	التكرار
زراعة	2.9	2
صناعة	4.4	3
تجارة	20.7	41
بناء وأنشاءات ومقاولات	7.4	5
خدمات (صحة، تعليم، سياحة...)	42.6	29
غير ذلك	22.0	51
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

7- عدد العمال في المنشأة أو المؤسسة:

يبين الجدول (11) توزيع عينة أصحاب العمل حسب حجم المنشأة أو المؤسسة تبين أن معظم المنشآت هي منشآت متوسطة الحجم توظف من (10 إلى أقل من 50) عاملاً بنسبة (58.8%)، في حين أن (10.3%) هي منشآت كبيرة توظف من (100 إلى أقل من 500) عاملاً، تليها المنشآت التي توظف أكثر من (500) عاملاً بنسبة (4.4%).

جدول (11) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد العمال الذين يشتغلون في المنشأة أو المؤسسة

عدد العمال	النسبة %	التكرار
أقل من 10	10.3	7
من 10 إلى أقل من 50	58.8	40
من 50 إلى أقل من 100	16.2	11
من 100 إلى أقل من 500	10.3	7
أكثر من 500	4.4	3
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استناداً إلى استمارة الاستبانة

8- نسبة حاملي الشهادات من العمال داخل المؤسسة أو المنشأة:

يتبين من الجدول (12) أن أكبر نسبة تركّز حملة الشهادات من التعليم العالي كانت (60% فأكثر) و تمثل ما نسبته (44.1%). مما يعني أن معظم المنشآت التي شملتها الدراسة تستقطب حملة الشهادات و بنسب متفاوتة.

جدول (12) توزيع عينة الدراسة حسب متغير نسبة حاملي الشهادات من العمال داخل المؤسسة

نسبة حاملي الشهادات	النسبة %	التكرار
10%	10.3	7
20%	5.9	4
30%	5.9	4
40%	1.5	1
50%	8.8	6
60%	23.5	16
60% فأكثر	44.1	30
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استناداً إلى استمارة الاستبانة

9-نسبة العمال الاجانب داخل المؤسسة أو المنشأة:

يبين الجدول (13) أن اكبر نسبة للعمال الأجانب داخل المؤسسة والتي تزيد عن (60%) تشكل (35.3%) من المؤسسات القائمة. كما أن أقل نسبة للعمال الاجانب (10%) تشكل (35.3%) أيضا من المؤسسات القائمة.مما يعني ان القطاع الخاص يميل إلى توظيف العمالة الاجنبية.

جدول (13) توزيع عينة الدراسة حسب متغير نسبة العمال الاجانب داخل المؤسسة

نسبة العمال الاجانب	النسبة %	التكرار
10%	35.3	42
20%	13.2	9
30%	4.4	3
40%	7.4	5
50%	2.9	2
60%	1.5	1
60% فأكثر	35.3	24
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

10-التدريب الدوري الذي تقدمه المؤسسة:

يبين الجدول (14) رؤية عينة الدراسة للتدريب الدوري الذي تقدمه المؤسسة أو المنشأة. فقد عد (85.3%) من عينة أصحاب العمل ان المؤسسة تقدم تدريباً دورياً لموظفيها، وهذا يعكس اهتمام كثير من المؤسسات بزيادة كفاءة الموظفين.

جدول (14) توزيع عينة الدراسة حسب متغير تقديم المؤسسة برامج تدريبية للعاملين

توافر التدريب	النسبة %	التكرار
نعم	85.3	58
لا	14.7	10
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

11. طرق استقطاب العمالة:

يلاحظ من الجدول (15) أن المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت جملة من وسائل الاستقطاب إلا أن لكل وسيلة أهميتها:

1. نسبة (4.4%) من المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت الصحف والمجلات كوسيلة للاستقطاب.

2. نسبة (8.8%) من المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت مكاتب التشغيل كوسيلة للاستقطاب.
3. نسبة (23.6%) من المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت موقع المنظمة على شبكة الانترنت كوسيلة للاستقطاب.
4. نسبة (5.9%) من المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت الجامعات والكليات/المعاهد كوسيلة للاستقطاب.
5. نسبة (57.3%) من المؤسسات عينة الدراسة قد اعتمدت وسيلة أخرى مثل التلفزيون أو بشكل مباشر أو بطريقة المنافسة كوسيلة للاستقطاب.

جدول (15) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الطرق المستخدمة لاستقطاب العمالة

وسيلة الاستقطاب	النسبة %	التكرار
الصحف والمجلات	4.4	3
مكاتب التشغيل	8.8	6
موقع المنظمة على شبكة الانترنت	23.6	61
الجامعات والكليات/المعاهد	5.9	4
وسيلة أخرى	57.3	39
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

12. صعوبات في استقطاب حاملي الشهادات،

يبين الجدول (16) المتعلق بالصعوبات التي تواجه المؤسسات أو المنشأة في استقطاب خريجي الجامعات أو المعاهد أو حاملي الشهادات العليا أن الأكثرية من عينة الدراسة بنسبة (48.5%) لا يواجهون صعوبات في استقطاب الخريجين بسبب زيادة الخريجين.

جدول (16) توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدى وجود صعوبات في استقطاب خريجي الجامعات وحاملي الشهادات

وجود صعوبات	النسبة %	التكرار
نعم	14.7	10
أحيانا	36.8	25
لا	48.5	33
المجموع	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

ثانياً/ توزيع العاملين والموظفين في المؤسسة حسب المؤهل العلمي ونوع الجامعة

يبين الجدول (17) اهتمام أرباب العمل بتوظيف العاملين لديهم حسب نوعية الجامعة والمؤهل العلمي إذ تبين أن (92.97%) من العاملين تخرجوا من معاهد وكليات محلية، ويليه (7.03%) من العاملين تخرجوا من معاهد وكليات أجنبية. ومن كلا الطرفين فإن أعلى نسبة من الخريجين العاملين لدى المؤسسة أو المنشأة هم حاملو شهادات البكالوريوس، مما يؤكد النتيجة السابقة لعينة الخريجين العاملين وهي قدرة المعاهد والجامعات المحلية على توفير ما يحتاجه السوق المحلي من وظائف. ومن الأهمية بمكان وجود تنسيق دائم ومستمر بين الجامعات وسوق العمل.

جدول (17) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة توزيع العاملين والموظفين في المؤسسة حسب المؤهل العلمي ونوع الجامعة

المجموع	معاهد وكليات اجنبية		معاهد وكليات محلية		المؤهل العلمي/الجنس	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
392	%9.05	17	%15.06	375	ذكر	دبلوم
351	%9.58	18	%13.38	333	أنثى	
1066	%35.11	66	%40.17	1000	ذكر	بكالوريوس
697	%30.32	57	%25.72	640	أنثى	
39	%4.78	9	%1.21	30	ذكر	ماجستير
26	%2.65	5	%0.85	21	أنثى	
35	%3.73	7	%1.12	28	ذكر	دكتوراه
71	%4.78	9	%2.49	62	أنثى	
2677		188		2489	المجموع	
%100	%7.03		%92.97		النسبة	

المصدر: من عمل الباحثين استناداً الى استمارة الاستبانة

ثالثاً/ توزيع العاملين والموظفين في المؤسسة حسب التخصص

المقصود بالتوازن هو حالة المساواة بين الكميات المطلوبة والكميات المعروضة في لحظة ما عند مستوى أجر التعادل يبين الجدول (18) توزيع الموظفين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص حسب المؤهل العلمي والتخصص، فقد تبين أن النسبة الأكبر منهم من خريجي الكليات والمعاهد ذات المهن التجارية إذ بلغت (40.72%)، ثم الموظفين من خريجي الكليات ومعاهد المهن الهندسية بنسبة بلغت (23.23%). وأقل نسبة هم من الموظفين من خريجي كلية الزراعة بنسبة بلغت (0.63%).

جدول (18) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة توزيع العاملين والموظفين من خريجي الجامعات والمعاهد حسب المؤهل العلمي ونوع التخصص والجنس

المؤهل العلمي/ نوع التخصص	دبلوم				بكالوريوس				ماجستير				دكتوراه				المجموع النسبة %	
	ذكر		أنثى		ذكر		أنثى		ذكر		أنثى		ذكر		أنثى			
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %		
المهن التعليمية	43	7.28	34	5.76	225	38.14	253	42.88	14	2.38	9	1.53	7	1.19	5	0.84	590	22.04
المهن الهندسي	108	17.36	34	5.47	305	49.03	160	25.72	9	1.45	2	0.33	3	0.48	1	0.16	622	23.23
زراعة	2	11.76	1	5.89	12	70.59	2	11.76									17	0.63
المهن التجارة	129	11.83	200	18.35	465	42.66	269	24.68	16	1.47	5	0.46	6	0.55			1090	40.72
المهن الصحية	105	34.88	71	23.59	24	7.97	7	2.33					19	6.31	65	21.59	301	11.24
القانون	5	8.77	11	19.29	35	61.41	6	10.53									57	2.14
المجموع	392	351	1066	697	39	26	35	71	2677									

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

رابعا/ أسباب تسريح الموظفين.

يبين الجدول (19) أن (70.6%) من الموظفين الذين تم تسريحهم لدى المؤسسة أو المنشأة بسبب عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل لأسباب ذات علاقة يكون العمل مؤقتا أو عدم كفاية الراتب.

جدول (19) توزيع عينة الدراسة حسب متغير أسباب تسريح الموظفين

ت	السبب	نعم		لا		المجموع	
		النسبة %	التركرر	النسبة %	التركرر	النسبة %	التركرر
1	عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل	70.6	48	29.4	20	100	68
2	صعوبة وصول الموظف الى مكان عمله	14.7	10	85.3	58	100	68
3	استخدام المؤسسة لوسائل التكنولوجيا المتقدمة بدلا من العمالة المستخدمة فيها، ما اضطرها الى الاستغناء عن بعض العاملين	19.1	13	80.9	55	100	68
4	تعرض المؤسسة لأزمة اقتصادية اضطررتها الى الاستغناء عن بعض العاملين	14.7	10	85.3	58	100	68
5	مشاكل مع الموظفين الذين تم الاستغناء عنهم	36.8	25	63.2	43	100	68
6	تسريح دون سبب	4.4	3	95.6	65	100	68
7	إحلال العمالة الأجنبية محل العمالة المحلية	11.8	8	88.2	60	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

خامسا/ المعايير التي تأخذها بعين الاعتبار مؤسسات القطاع الخاص عند تعيين الخريجين.

يبين الجدول (20) ترتيب المعايير التي تأخذها مؤسسات القطاع الخاص بعين الاعتبار عند تعيين الخريجين من مؤسسات التعليم العالي. فبينما نجد ان عدد المعايير في الجدول (15) معيارا فأن عدد المعايير التي تعتمد مؤسسات القطاع الخاص لا تزيد عن (7) معايير.

ومن خلال ملاحظة الجدول المذكور تبين أن أهم المعايير التي تعتمد مؤسسات القطاع الخاص في التعيين، الآتي:

1. تعتمد المؤسسة الخبرة العملية عند التعيين.
2. اجتياز الخريج للمقابلة الشفهية.
3. تهتم المؤسسة بمهارات الحاسوب والانترنت عند التعيين.
4. تعتمد المؤسسة التخصص الدقيق للخريج عند التعيين.
5. تهتم المؤسسة بأتقان الخريج للغة الانجليزية.

جدول (20) توزيع عينة الدراسة حسب متغير معايير التعيين في المؤسسة

ت	السبب	نعم		لا		المجموع	
		النسبة %	التركرر	النسبة %	التركرر	النسبة %	التركرر
1	تعتمد مؤسستكم التخصص الدقيق للخريج عند التعيين	85.3	58	14.7	10	100	68
2	تعتمد مؤسستكم التخصص أو التخصصات المزدوجة للخريج عند التعيين (رئيس/فرعي)	44.1	30	55.9	38	100	68
3	تأخذ مؤسستكم بعين الاعتبار أسم الجامعة أو المعهد الذي تخرج منه الموظف	38.2	26	61.8	42	100	68
4	المعدل التراكمي أو التقدير العام	36.8	25	63.2	43	100	68
5	تعتمد مؤسستكم الخبرة العملية عند التعيين	94.1	64	5.9	4	100	68
6	تهتم مؤسستكم بمهارات الحاسوب والانترنت عند التعيين	88.2	60	11.8	8	100	68
7	تهتم مؤسستكم بآتقان الخريج للغة الانجليزية	69.1	47	30.9	21	100	68
8	تهتم مؤسستكم بالدورات التدريبية التي التحق بها الخريج	67.6	46	32.4	22	100	68
9	أجتياز الخريج للمقابلة الشفهية	91.2	62	8.8	6	100	68
10	أجتياز الخريج لامتحان القدرات الذهنية والابداعية	51.5	35	48.5	33	100	68
11	مكان السكن للخريج	41.2	28	58.8	40	100	68
12	الحالة الاجتماعية للخريج	23.5	16	76.5	52	100	68
13	أستكشاف قدرات و مهارات الطلبة الخريجين أثناء انعقاد اليوم الوظيفي في الجامعة	45.6	31	54.4	37	100	68
14	المحسوبية	14.7	10	85.3	58	100	68
15	الانتماء الحزبي والتنظيمي للخريج	1.5	1	98.5	67	100	68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

صدق وثبات الأداة: يتضح من الجدول (21) أن معامل الثبات لجميع الفقرات بلغ (0.882) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول (21) نتائج معامل (كرونباخ ألفا) لثبات أداة الدراسة

ت	الفقرات الرئيسية	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
6	المعايير المفضلة لدى رجال الأعمال للعمالة الوافدة (الأجنبية) على العمالة الوطنية	9	.8850
7	أسباب اللجوء الى العمالة الوافدة (الأجنبية)	5	.6880
8	تقييم الخريج	21	.9350
9	تقييم البرامج الجامعية	13	.8720
	جميع الفقرات	48	0.882

قيمة كرونباخ ألفا (0.6 و 1) وأنها كلما اقتربت من الواحد الصحيح دل ذلك على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع

المصدر: من عمل الباحثان استنادا الى استمارة الاستبانة رقم (3)

سادس: تحليل فقرات المعايير المفضلة لدى رجال الأعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية،

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في الجدول (22). اذ يتبين أن آراء أفراد العينة في الفقرة (7) سلبي لأن المتوسط الحسابي أقل من (3)، ومستوى الدلالة يساوي (0.001) أقل من (0.05). وباقي فقرات العينة أحادية لأن مستوى الدلالة لكل الفقرات أكبر من (0.05).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات في المحور (المعايير المفضلة لدى رجال الأعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية)، يساوي (3.029) وهي أكبر من (3)، ومستوى الدلالة المعنوية تساوي (0.872) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على أن آراء أفراد العينة لجميع الفقرات أحادية وهذا يعني أن أفراد العينة محايدون للجواب على سؤال تفضيل رجال الأعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية.

جدول (22) تحليل فقرات المعايير المفضلة لدى رجال الأعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية

رقم	الفقرة	أنحراف معياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	الانضباط في العمل	1.742	3.34	1.601	.114
2	التغيب عن العمل يذق أذكار	1.698	2.84	-.786	.435
3	الاستقرار في العمل	1.679	3.04	.217	.829
4	توافر الخبرة	1.697	3.12	.572	.570
5	توافر اللغة	1.742	2.74	-1.253	.214
6	الانتقال بحسب حاجة العمل	1.696	3.07	.358	.722
7	انخفاض مستوى الاجر	1.522	2.34	-3.585	.001
8	ارتفاع مستوى الانتاجية	1.681	3.26	1.299	.198
9	احترام انظمة العمل	1.791	3.51	2.369	.021
	جميع الفقرات	1.502	3.029	0.161	.872

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 67 تساوي 1.99

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

سابعاً: تحليل فقرات أسباب اللجوء الى العمالة الأجنبية:

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في الجدول (23) والذي يبين أن آراء أفراد العينة في الفقرات (1، 2، 5) سلبي لأن المتوسط الحسابي أقل من (3)، ومستوى الدلالة أقل من (0.05). وباقي الفقرات (3، 4) العينة أحادية لأن مستوى الدلالة لكل الفقرات أكبر من (0.05).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات في المحور (أسباب اللجوء الى العمالة الأجنبية)، يساوي (2.5412) وهي أقل من (3)، ومستوى الدلالة المعنوية تساوي (0.005) وهي أقل من (0.05)، مما يدل أن آراء أفراد العينة لجميع فقرات سلبي. وهذا يعني أن أفراد العينة لا يتفقون على الإجابة عن السؤال المتضمن أسباب لجوء رجال الأعمال للعمالة الأجنبية.

جدول (23) تحليل فقرات أسباب اللجوء الى العمالة الأجنبية

رقم	الفقرة	أنحراف معياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	عدم تقدم عدد كاف من المواطنين لشغل الوظائف	1.603	2.29	-3.632	.001
2	انخفاض تكلفة تشغيل العمالة الأجنبية	1.511	2.32	-3.693	.000
3	عدم وجود المؤهلات المطلوبة في المتقدمين من العمالة الوطنية	1.771	2.62	-1.781	.079
4	ارتفاع كفاءة العامل الاجنبي	1.679	3.04	.217	.829
5	اقتناع شخصي من رب العمل	1.577	2.43	-2.999	.004
	جميع فقرات	1.3162	2.5412	-2.874	.005

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 67 تساوي 1.99

المصدر: من عمل الباحثين استنادا الى استمارة الاستبانة

ثامنا، تحليل فقرات تقييم الخريجين،

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في الجدول (24) والتي توضح أن آراء أفراد العينة في الفقرات (3، 4، 5، 12، 13، 14، 16، 19، 21) ايجابي لان المتوسط الحسابي أكبر من (3)، ومستوى الدلالة لكل الفقرات أقل من (0.05). وباقي فقرات العينة أحادية لان مستوى الدلالة لكل الفقرات أكبر من (0.05) .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات في المحور (تقييم الخريجين)، يساوي (3.251) وهي أكبر من (3)، ومستوى الدلالة المعنوية يساوي (0.005) وهو أقل من (0.05)، مما يدل على أن آراء أفراد العينة لجميع الفقرات ايجابي. وهذا يعني أن أفراد العينة بشكل عام يتفقون أن هذه المعايير ذات دور إيجابي لدى رجال الاعمال لتقييم خريجي الجامعات والمعاهد لمتطلبات العمل في المؤسسة.

جدول (24) تحليل فقرات تقييم الخريجين

رقم	الفقرة	أنحراف معياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	مهارات اللغة الانجليزية (محادثة و كتابة)	1.171	2.87	-0.932	.354
2	مهارات اللغة العربية (محادثة و كتابة)	1.167	3.16	1.143	.257
3	أمتلاكهم مهارات في التعامل مع الحاسوب والانترنت	1.120	3.38	2.815	.006
4	شخصيتهم قيادية	1.094	3.29	2.218	.030
5	قدرتهم على التعاون والعمل ضمن الفريق	1.078	3.63	4.839	.000
6	قدرتهم على المبادرة الفردية	1.209	3.18	1.204	.233
7	قدرتهم على حل مشكلات العمل المختلفة	1.161	3.24	1.672	.099
8	أدائهم يعكس أنهم حاصلون على تعليم يركز أكثر على ممارسة و التطبيق	1.133	3.00	.000	1.000
9	قدرتهم على الابتكار والابداع والتحليل	1.159	3.00	.000	1.000
10	محتوى دراستهم كان منسجما مع متطلبات العمل	1.078	2.87	-1.013	.315
11	قدرتهم على التأقلم مع بيئة العمل المحيطة ومع الظروف الخارجية المتغيرة	.996	3.15	1.217	.228
12	التزامهم بقوانين وأنظمة العمل المعمول بها في المؤسسة	.981	3.69	5.808	.000
13	أستعدادهم لتحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية	1.188	3.43	2.959	.004
14	قيامهم بانجاز العمل الموكل اليهم بصورة سريعة أو متقنة	1.072	3.49	3.733	.000
15	قدرتهم على كتابة التقارير التي يطلبها رؤسائهم في العمل	1.191	3.12	.814	.418
16	أستعدادهم للاستفادة من خبرات الموظفين الأقدم منهم في المؤسسة	1.065	3.38	2.959	.004
17	المهارات التي أكتسبها الخريجون من الدورات التدريبية والتي ساعدتهم على الالتحاق بالعمل	1.041	2.93	-0.582	.562
18	أطلاعهم على أحدث المعلومات المتعلقة بتخصصاتهم	1.092	2.82	-1.333	.187
19	قدرتهم على التعامل مع الجمهور	.945	3.37	3.209	.002
20	قدرتهم على القيام بوظائف متعددة داخل المؤسسة	.996	3.15	1.217	.228
21	يتمتعون بأخلاق عالية	.815	4.15	11.603	.000
	جميع فقرات	0.717	3.251	2.891	.005

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 67 تساوي 1.99

المصدر: من عمل الباحثين استنادا إلى استمارة الاستبانة

تاسعا: تحليل فقرات تقييم البرامج الجامعية:

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبنية في الجدول (25) والتي تبين أن آراء أفراد العينة في الفقرة (1) إيجابي لان المتوسط الحسابي أكبر من (3)، ومستوى الدلالة الذي يساوي (0.016) أقل من (0.05) وهذا يدل أن التخصصات المطروحة حاليا تحتاج الى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل. وفقرات العينة (6، 7، 8، 9، 10، 11، 12) سلبي لأن المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات أقل من (3) ومستوى الدلالة لكل الفقرات أقل من (0.05). وهذا يدل أن أفراد العينة لا يتفقون ان لهذا الفقرات دور في تقييم البرامج الجامعية، وآراء الفقرات (2، 3، 4، 13) أحادي لان مستوى الدلالة أكبر من (0.05).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات في المحور (تقييم البرامج الجامعية)، يساوي (2.651) وهو أقل من (3)، ومستوى الدلالة المعنوية يساوي (0.001) وهو أقل من (0.05)، مما يدل أن آراء أفراد العينة لجميع فقرات سلبي وهذا يعني أن أفراد العينة من رجال الاعمال لا يتفقون على دور هذه الفقرات في تقييم البرامج الجامعية.

جدول (25) تحليل فقرات تقييم البرامج الجامعية

رقم	الفقرة	أنحراف معياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	التخصصات المطروحة حاليا تحتاج الى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات مؤسستكم	1.182	3.35	2.463	0.016
2	يمكن أن تساهم مؤسستكم في صياغة البرامج الأكاديمية	1.196	2.82	-1.216	0.228
3	ترغب مؤسستكم في المساهمة في صياغة البرامج الأكاديمية	1.337	2.87	-0.816	0.417
4	يمكن أن يساهم الموظفون العاملون في مؤسستكم في تدريس بعض المساقات التطبيقية	1.191	2.99	-1.102	0.919
5	ترغب مؤسستكم في أن يساهم الموظفون العاملون فيها في تدريس بعض المساقات التطبيقية	1.096	2.85	-1.106	0.273
6	يمكن الاستفادة من رسائل الماجستير في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها مؤسستكم	1.029	2.50	-4.005	0.000
7	تتوفر لدى مؤسستكم موارد و امكانيات مالية مخصصة للاتفاق على تدريب الطلبة قبل تخرجهم	1.323	2.34	-4.126	0.000
8	يتوفر لدى مؤسستكم الرغبة والاستعداد لتخصيص موارد تتفق على تدريب الطلبة قبل تخرجهم	1.233	2.18	-5.507	0.000
9	تقوم مؤسستكم بالتنسيق مع الجامعات والكليات المحلية فيما يتعلق بتدريب الطلبة قبل تخرجهم من خلال عقد اتفاقيات ثنائية بهذا الخصوص	1.453	2.35	-3.671	0.000
10	يمكن أن تساهم مؤسستكم في طرح مساقات تدريبية وتطبيقية للطلبة تحسب من متطلبات التخرج	1.256	2.28	-4.731	0.000
11	يمكن أن تساهم مؤسستكم في دعم وتمويل المصادر التعليمية مثل المختبرات و المكتبة	1.366	2.51	-2.930	0.005
12	يمكن أن تساهم علاقات التعاون بين المؤسسات المختلفة و أعضاء الهيئة التدريسية في تكييف التعليم الجامعي بما ينسجم وأحتياجات سوق العمل	1.265	2.66	-2.205	0.031
13	التخصصات المطروحة حاليا لا تتلاءم مع احتياجات مؤسستكم	1.434	2.78	-1.269	0.209
	جميع فقرات	0.7945	2.651	-3.616	0.001

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 67 تساوي 1.99

المصدر: من عمل الباحثان استنادا الى استمارة الاستبانة

عاشرة تحليل فقرات معامل الارتباط بين كل الفقرات الرئيسة

بالاعتماد على نتائج الجدول (26) فإنه يتضح أن نصف العلاقات الارتباطية بين محاور الدراسة غير معنوية ($p.value > 0.05$)، ما عدا وجود علاقة ارتباط موجبة بين (المعايير المفضلة لدى رجال الاعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية وأسباب اللجوء الى العمالة الأجنبية)، لأنه ($0.01 < r = 0.852$). المستوى الدلالة،

جدول (26) تحليل فقرات معامل الارتباط بين كل الفقرات الرئيسة

المعايير المفضلة لدى رجال الاعمال للعمالة الأجنبية على العمالة الوطنية	أسباب اللجوء الى العمالة الأجنبية	تقييم الخريجي	تقييم البرامج الجامعية
معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط بيرسون
1	.852**	-.111	.085
.852**	1	-.097	.138
-.111	-.097	1	.059
.085	.138	.059	1

* وهذا يعني أن الارتباط معنوي

** وهذا يعني أن الارتباط معنوي جدا /// حجم العينة = 68

المصدر: من عمل الباحثين استنادا إلى استمارة الاستبانة

الحادي عشر: المؤهلات المطلوبة من قبل سوق العمل

يبين الجدول (27) التخصصات التي يفتقر إليها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، وبينما ورد حسب إجابات أصحاب العمل في القطاع الخاص أن سوق العمل يحتاج إلى عدد من التخصصات العامة، فإن هناك حاجة ماسة إلى العديد من التخصصات الدقيقة. و هنا تبرز أهمية النظام التعليمي في مدى قدرته على سد متطلبات القطاع الخاص من قوة العمل.

جدول (27) التخصصات الدقيقة والمؤهلات العلمية التي تحتاجها سوق العمل حالياً

ت	التخصص الدقيق
1	تخصص ادارة المطارات
2	السياحة كتخصص
3	مصور الاشعاعي
4	كادر طبي مهني في جراحة الناظور
5	أختصاص في المبيعات
6	أختصاص في التسويق
7	أختصاص صيانة التبريد
8	أختصاص في غرفة المطعم
9	أختصاص في الاستقبال (الاستعلامات)
10	معهد خاص بالفندقه والسياحة باللغة انكليزية - فرنسية
11	ماجستير في التدقيق
12	خريج سياحة
13	ادارة موارد بشرية
14	النظم المصرفية الالكترونية
15	محاسب مختص بالعمليات المصرفية

المصدر: من عمل الباحثين استنادا إلى استمارة الاستبانة

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات اولا: الاستنتاجات

- 1- إن نسبة الإناث من أرباب العمل بلغت (14.7%) فقط وهي نسبة أقل بكثير من نسبة العاملين من الإناث وهذا بسبب اعتبارات اجتماعية واقتصادية.
- 2- حصول قطاع الخدمات على أعلى نسبة هي (42.6%) وأقل نسبة هي قطاع الزراعة حيث بلغت (2.9%)، وإن هذا الانخفاض هو نتيجة للعديد من الأسباب التي تراكت عبر الزمن وعملت في مجموعها على تقليص دور القطاع الزراعي و القطاع الصناعي.
- 3- ميل القطاع الخاص لاستخدام العمالة الأجنبية ، إذ إن أكبر نسبة للعمال الأجانب داخل المؤسسة والتي تزيد عن (60%) فأكثر تشكل (35.3%) من المؤسسات القائمة.
- 4- إن نسبة (48.5%) من المؤسسات أو المنشآت لا يواجهون صعوبات في استقطاب الخريجين بسبب زيادة الخريجين.
- 5- توزيع الموظفين العاملين من مؤسسات القطاع الخاص حسب المؤهل العلمي والتخصص، نسبة الأكبر منهم خريجي الكليات والمعاهد ذات المهن التجارية إذ بلغت (40.72%)، وأقل نسبة هم من خريجي كلية الزراعة بنسبة بلغت (0.63%).
- 6- أهم أسباب تسريح الموظفين لدى المؤسسة أو المنشأة هي عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل لأسباب ذات علاقة بكون العمل مؤقتا أو عدم كفاية الراتب.
- 7- أهم أسباب اللجوء إلى العمالة الأجنبية لدى رجال الأعمال احترام أنظمة العمل والانضباط في العمل.
- 8- من خلال تحليل فقرات تقييم البرامج الجامعية تبين أن التخصصات المطروحة حاليا تحتاج الى تعديل في محتواها لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل
- 10- عدم توافر الخريجين لبعض المهارات من أهمها ضعف اتقانهم اللغة الانجليزية ومهارات اللغة العربية كانت من إحدى الأسباب التي أدت إلى عزوف أصحاب الأعمال لتوظيف الخريجين.

ثانياً المقترحات

وعن المقترحات الدراسة يجب الإشارة إلى أن مقترحات المستجوبين من أفراد العينة يمكن اعتبارها المقترحات وهي رسائل لابد من إيصالها وأهم هذه المقترحات التي تم التوصل إليها هي:

1- إعادة النظر بمدخلات التعليم الجامعي وترجيح النسبة لصالح التخصصات التطبيقية.

2- تحسين نوعية التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة، والاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمل الميداني حتى يكون بالامكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل واثقين من أنفسهم، ومحاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في الأقليم أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة.

3- توطيد العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية (ربط الجامعة ومؤسسات التعليم العالي بيئة الاعمال) كالمصارف، وأرباب الصناعة، والجمعيات المهنية كنقابات المهندسين، والمحامين، عن طريق تأمين تمثيل دائم لهم في مختلف المجالس الجامعية (كمجالس الاقسام والكليات والجامعات) بما يتيح لهم تقديم النصح والمشورة العلمية حول حاجات مختلف هذه القطاعات الاقتصادية والانتاجية، الأمر الذي ينعكس بدوره على المحتوى العلمي للبرامج التعليمية وعلى خطط البحث العلمي في هذه الجامعات.

4- استحداث نظام تعليمي تتلائم مخرجاته مع احتياجات سوق العمل من خلال القيام بتوجيه المناهج الدراسية نحو متطلبات سوق العمل بالتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية، وتعليم أكثر وأفضل للغات الأجنبية وتقنيات الحاسوب، فضلاً عن تحسين طرق التدريس وتكييفها نحو متطلبات سوق العمل.

5- المراجعة الدورية والمستمرة لأحتياجات مؤسسات سوق العمل ودراساتها والعمل تحقيقها.

6- زيادة استثمارات القطاع الخاص في القطاعات الاقتصادية كثيفة العمل بهدف زيادة عرض فرص العمل وتخفيض معدلات البطالة.

7- توفير المؤشرات الاحصائية وقواعد المعلومات عن اسواق العمل والمهارات التي تتطلبها بهدف السعي الى تقليل الاختلال بين عرض قوة العمل والطلب عليها، ومن ثم تبني سياسات تسمح بتقليل معدلات البطالة.

8- قيام وزارة العمل باصدار قانون لتنظيم العمالة الأجنبية من خلال سياسات عدة منها:

(أ) مراجعة تراخيص العمل الممنوحة للمؤسسات والشركات الخاصة العاملة في مجال استخدام العمالة الوافدة.

(ب) وقف تجديد اقامة العمالة التي لاتتطلب مهارات وقدرات وأستبدالها بعمالة وطنية.

- ج) تبني وزارة العمل آلية توظيف الخريجين وفقا لتخصصاتهم ومهاراتهم الفعلية.
- 9- تقديم وتسهيلات القروض المعدة للمشاريع الصغيرة خاصة للشباب الخريجين
- 10- إعادة هيكلة إقتصاد الإقليم بما يساهم في الوصول إلى حالة التجانس بين القطاعات الاقتصادية المختلفة مما يساهم في خلق جهاز أنتاجي يتمتع بالمرونة، وبالتالي يكون قادرا على خلق فرص عمل منتجة والتخفيف من حدة البطالة، ومن أبرز هذه القطاعات قطاع الزراعة والقطاع السياحي و القطاع الصناعي.
- 11- إعادة النظر في سياسة القبول في الجامعات لأجل أن تأخذ بالاعتبار الحاجات المتجددة لسوق العمل.
- 12- فتح مراكز للتدريب تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتدريب الطلبة المتخرجين لمدة لا تقل عن السنة ولا يعد الطالب متخرجا إذا لم يكمل مدة التدريب ومنحه شهادة التدريب حسب الاختصاص أو إشراكه في مؤسسات القطاع الخاص، وبهذه السياسة يمكن تخفيف العبء عن سوق العمل.
- 13- العمل بالتعاون مع وزارة التخطيط و وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومؤسسات سوق العمل في الإقليم في إجراء دراسات حول احتياجات سوق العمل والحاجات المستقبلية من المهن والمهارات، ثم ترتيبها حسب الأولوية وإمكانات التطبيق من أجل توجيه البرامج والتخصصات نحو سوق العمل، وكذلك توجيه سياسة القبول وتوزيع الطلبة على التخصصات بموجبها، استنادا إلى مبدأ العرض والطلب.
- 14- وضع الخطط التعليمية لتوجيه الطلبة ومحاولة وضع برامج متخصصة تحويزهم لمعرفة توجهاتهم في المستقبل بالتعاون مع القطاع الخاص .
- 15- تقديم البرامج التدريبية لحديثي التخرج بالتعاون بين القطاع التعليمي والقطاع الخاص وذلك لمساعدتهم على مقاومة معوقات الحياة العملية والوصول إلى الكفاءة اللازمة في الإنتاج .

المصادر

أولاً، التقارير والنشرات الرسمية:

- 1- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط، هيئة احصاء الاقليم، قسم السكان، بيانات غير منشورة.
- 2- حكومة إقليم كردستان العراق، مجلس محافظة اربيل، لجنة التعيينات في محافظة اربيل، بيانات غير منشورة.
- 3- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط/ هيئة احصاء اقليم كردستان، تقرير القوى العاملة في اقليم كردستان العراق، اربيل، 2012.
- 4- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط/ هيئة احصاء اقليم كردستان، تقرير القوى العاملة في اقليم كردستان العراق، 2013.
- 5- حكومة إقليم كردستان العراق، وزارة التعليم العالي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، مديرية التخطيط والاحصاء، بيانات غير منشورة.
- 6- جامعة (نوروز، جيهان/ اربيل، دجلة، أشق، حياة للعلوم والتكنولوجيا، اللبنانية الفرنسية، سابيس، التنمية البشرية، أمريكي)، التسجيل العام، بيانات غير منشورة.

ثانياً، الرسائل والاطاريح الجامعة:

- 1- عيسى، محمود حسين علي، اختلالات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني وسبل معالجتها، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة، 2013.
 - 2- عبدالرضا، نبيل جعفر، الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الايراني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد، 1990.
- ثالثاً: المجلات العلمية:
- 1- علي، خالد حيدر عبد، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كردستان- العراق، مجلة الادارة والاقتصاد، تصدرها كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية، العدد السادس والثمانون، 2007.

ثالثا، الكتب.

- 1- القريشي، مدحت، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 2- ايرنبرج و سميث، رونالد وروبرت، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
- 3- الراوي و عبدجاسم، علاء شفيق وعبدالرسول، اقتصاد العمل، ط2، مطبعة جامعة صلاح الدين، أربيل، 1989.
- 4- نجيب، نعمت الله، نظرية اقتصاد العمل، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2002.
- 5- عرب، عاصم بن طاهر، اقتصاديات العمل، ط2، جامعة الملك سعود للنشر العلمي والمطابع، الرياض، 2006.
- 6- منصور، منصور احمد، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، ط1، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.

رابعا، المصادر الاجنبية.

Books:

- 1- George j. borjas, labor economics, sixth edition, The Mc Graw-Hill companies, New York, 2013.
- 2-Silm, the labour market hand book an introduction to the labour market, south west observatory skills and learning, 2010.
- 3- Ronald G.Ehrenbery and Robert S.Smith, Modern Labor Eeconomics, Eleventh Edition, Pearson Education Inc, New Yor k, 2012.