

مدى رضا أصحاب العمل عن أداء خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية

د.عبدالعزیز بن عبدالله العریني

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية

مستخلص الدراسة:

يتابع المهتمون بالموارد البشرية في المملكة العربية السعودية جدوى برنامج الابتعاث الخارجي وقدرت مخرجاته على المنافسة في سوق العمل السعودي مع القوى العاملة، سواء من خريجي الداخل أو من الوافدين له للعمل، وتتناول هذه الدراسة: مدى رضا أصحاب العمل عن أداء خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية، ويتشكل أفراد الدراسة من (126) مديرا من مديري الشركات والمؤسسات في القطاعات العملية في السعودية، الحكومية وشبه الحكومية والخاصة؛ وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة، وأجاب أفراد الدراسة عن استبانة تتكون من محورين، المحور الأول: يتناول مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المجال الشخصي، ويتكون من (١٢) فقرة، والمحور الثاني: في المجال الفني ويتكون من (١٣) فقرة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) ومعادلة الفاكرونباخ وتحليل التباين الأحادي (ANOVA).

وكانت أهم نتائج الدراسة في المحور الأول: أن رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، محور المجال الشخصي، جاء بدرجة متوسطة، أما في المحور الثاني فكانت نتيجته: أن رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، محور المجال الفني، جاء بدرجة عالية، ويتضح من نتيجة الدراسة الفرق بين المجالين الشخصي والفني لصالح المجال الفني؛ لذا فقد كانت أهم توصيات الدراسة العناية بالمزيد من البرامج التدريبية لخريجي برنامج الابتعاث سواء أثناء العمل أو قبله، خاصة في المجال الشخصي وأخلاقيات المهنة. ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة: نوع قطاع العمل، ومنطقة العمل الحالية في مستوى الرضا، وانتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.



الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي، برنامج الابتعاث الخارجي، الخريجون، سوق العمل، قطاعات العمل.

Abstract:

Specialists in human resources in Saudi Arabia are concerned with the feasibility of the external scholarship program. They have been measuring the ability of its graduates to compete in the Saudi job market whether with graduates from the internal scholarship program or with foreign workers. This study focuses on the satisfaction rate of employers regarding the performance of employees who are graduates of the external scholarship program. This study traces the input of 126 managers of companies and establishments in the operative sector in the Kingdom whether governmental, semi-governmental or private. The participants were asked to answer a descriptive survey which focused on two areas. The first area, consisting of 12 questions, measured the personal satisfaction of the employers with the performance of their employees who were graduates of the external scholarship program. The other part of the survey, consisting of 13 items, measured the professional skills of the employees. A number of statistical methods were implemented in this study like calculating repetitions, percentages, averages, standard deviation, t-test, Cronbach's Alpha, and ANOVA analysis.

The important finding in the personal area was that the satisfaction of employers with their employees, who were graduates of the external scholarship program, was average. But the employers' satisfaction in the professional skills area was found to be great. This comparison between the personal and the professional sides shows the precedence of the professional skills side. Therefore, the most important recommendation of this study is to involve the graduates in vocational programs at the country of their scholarship between 6-12 months. The goal is that they acquire many valuable skills especially personal ones and those related to job etiquettes, which they will transfer to the Saudi job market. It is noteworthy that there were no significant statistical differences in educational variables, field of study and place of current employment when measuring levels of satisfaction. The study used the results to make further recommendations.

Key words:

Job satisfaction, External scholarship program, Graduates, Labor market, Employment sectors.



المقدمة:

عاش المجتمع السعودي مع برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية فترة امتدت حتى الآن قرابة عشرين سنوات، حيث لم تمر مثلها على هذا المجتمع من قبل، فقد غادر مطارات المملكة ما يقارب مائتي ألف مواطن ومواطنة يمثلون الطلاب والطالبات وعوائلهم، ورغم عدم الإجماع من أطراف المجتمع عن الرضا على هذه الخطوة الجريئة من الحكومة السعودية؛ إلا أن هناك إجماعاً على أن هذه الخطوة منحت عدداً من المتبعين مهارات جديدة أهمها اللغة الثانية، ومخالطة الحضارات والثقافات الأخرى، إضافة إلى التعلم في تخصصات مختلفة؛ ويؤكد مؤيدو الابتعاث الخارجي أنه يعد رافداً أساسياً في دعم القطاعين الحكومي والخاص بالكفاءات البشرية الوطنية؛ حيث يركز هذا البرنامج على أهداف وطنية متنوعة، إذ أن الهدف التنموي يقوم بتزويد سوق العمل المحلي باحتياجه من الكوادر المؤهلة المتخصصة، والهدف التعليمي واستخدام العلوم الحديثة في المؤسسات التعليمية المتميزة عالمياً، والهدف المجتمعي المتمثل بآتاحة الفرصة للمؤهلين من أبناء الوطن للحصول على تعليم مميز، والهدف الثقافي المتمثل في تعزيز التواصل الثقافي مع الحضارات المختلفة والتعريف بثقافتنا وقيمنا وبناء الابتعاث الشباب السعودي في التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل، مثل الطب والعلوم الصحية والصيدلة والعلوم الأساسية والهندسة والحاسب الآلي والمحاسبة والتجارة الإلكترونية والقانون، ويكون الترشيح للابتعاث على أساس الجدارة، والكفاءة، وكانت بداية الابتعاث إلى الولايات المتحدة الأمريكية، ثم أضيفت دولاً أخرى مثل المملكة المتحدة وأوروبا والصين واليابان وأستراليا ونيوزيلندا وكندا، على أن يتم الابتعاث للجامعات الرائدة عالمياً.

وحرصاً من وزارة التعليم على جودة المخرجات فقد جعلت لهذا الابتعاث شروطاً يجب أن تتوافر في راغب الابتعاث للخارج، منها: أن يكون المتقدم للابتعاث سليماً بدنياً وصحياً ونفسياً، وألا يكون المتقدم موظفاً حكومياً، وأن يكون العمر متناسباً مع المرحلة الدراسية، وأن يكون معدله في الشهادات والاختبارات المعيارية المطلوبة مناسباً، وأن يكون التخصص وفقاً ما تم تحديده في التخصصات المرغوبة. (وزارة التعليم، ٢٠١٥)

وقد بلغ عدد الطلاب والطالبات الدارسين في هذا البرنامج حتى الآن (١٥٠٠٠٠) مئة وخمسون ألف طالب وطالبة، موزعين على قرابة عشرين دولة، مما يشير إلى أنه برنامجاً كبيراً مقارنة بالمحاولات الأخرى، ففي ظل سعي العديد من الدول والمنظمات والجامعات والأفراد للحصول على فرص الابتعاث للدراسة الجامعية والعليا في دول التعليم المميز فقد كان هناك برامج مميزة فقد صدرت تقارير عام (٢٠٠٧) من مجلس التعليم العالي التركي تناولت النتائج التي جناها المجتمع التركي من الابتعاث



الخارجي من (١٩٩٣-٢٠٠٧) وتقويم المرحلة حيث امتدح المجلس المخرجات وأكد استمرار الابتعاث مع زيادة تأهيل المبتعثين باللغة العالمية التي بها سيتم بها تدريس الطلاب (Mathews, 2007) كما قام صندوق المنح الدراسية (HSF) ببذل جهود كبيرة لمساعدة الطلاب الأمريكيين من أصل أسباني على الدراسة الجامعية وإلحاقهم بمنح دراسية سواء في أمريكا أو غيرها إلا أن الأعداد لم تصل إلى العدد المأمول وذلك نظراً لقلة الدعم المادي (Mendoza, 2015) وقد حُدد برنامج الابتعاث السعودي على ثلاث مراحل تستمر خمسة عشر عاماً، ونحن نعيش الآن في المرحلة الثالثة. ومن خلال هذه المراحل، تم تخريج عدد من حملة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه؛ ليلتحقوا بسوق العمل السعودي، حيث استقبلهم سوق العمل بالتفاؤل، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تعد من الدراسات التقويمية التي تتناول مخرجات هذا البرنامج، والذي يُعد نموذجاً للاستثمار في الكفاءات البشرية وإسهامها في التنمية.

وقد أسهمت عدد من الدراسات في البحث حول هذا البرنامج، إلا أن أكثرها ركزت على واقع الابتعاث والمبتعثين ومشكلاتهم، دون الخوض في الخريجين والتوظيف، وقد يكون ذلك مناسباً للواقع، حيث عملت هذه الدراسات في مرحلة مبكرة من برنامج الابتعاث، ومن هذه الدراسات دراسة (الموسى، ٢٠٠٩)، إذ بحثت تجربة الابتعاث في المملكة العربية السعودية كنموذج للاستثمار في الكفاءات البشرية وإسهامها في التنمية، تناول فيها الباحث تعريف برنامج الابتعاث في المملكة وأعداد المبتعثين وتخصصاتهم ودولهم والمشكلات التي تواجههم، كما تناول ملخصاً عن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى العاملة وعلاقة ذلك ببرامج الابتعاث، متوقعاً أن لا خوف على المبتعثين، وأن وزارة التعليم العالي سعت إلى توفير الأيدي العاملة من خلال برامج الابتعاث في المهن المطلوبة في سوق العمل السعودي. وفي دراسة قام بها (الداود، ٢٠١٠) تناولت أهم المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث الخارجي قبل التحاقهم بالبعثة، وكانت أهم المشكلات ما يتعلق بالتأثيرات الدراسية، والمشكلات المادية، وقد ركزت إحدى النتائج على تخوف المبتعثين مما يرتقبهم بعد العودة، وعدم الحصول على وظيفة. وفي دراسة نفسية أعدها (حمزة، ٢٠١٣) هدفت إلى التعرف على اتجاهات عينة من المواطنين السعوديين نحو الابتعاث، وكانت النتائج إيجابية من حيث تأثير الابتعاث على المبتعثين في الجوانب الاجتماعية للمجتمع والجوانب النفسية للمبتعث نفسه، حيث أكد أفراد الدراسة ثقتهم بعدم تنازل المبتعث عن قيمه، وكذلك عدم الزواج من أجنبيات في الغالب، وعدم تأثير الابتعاث في صعوبة التكيف مرة أخرى مع المجتمع بعد العودة. وأعد (راجح، ٢٠١٤) دراسة تناولت تطوير دليل تربوي للأطر القانونية والإدارية في التعامل مع الطلبة المبتعثين من السعودية في دولة

الأردن، حيث تبين من الدراسة أن واقع الأطر القانونية والإدارية في التعامل مع الطلبة المبتعثين من السعودية كان متوسطاً؛ لذا قام الباحث بتطوير دليل تربوي للأطر القانونية والإدارية في التعامل مع الطلبة المبتعثين من السعودية في الأردن. وفي دراسة تناولت الخريجين من برامج الابتعاث أشار (Alkabour, 2012) أن الخريجين من برامج الابتعاث بالكويت توقعوا أن تقف الحكومة معهم، ومساعدتهم في التوظيف نظير ما بذلوه من جهد وما تحمّلوا من غربة، وفي نفس الوقت بدا يحرص الخريجون على رد الجميل لوطنهم الذي شرفهم بهذه البعثة.

وترتبط هذه الدراسة بالدراسات السابقة لبحثها جميعاً في برنامج الابتعاث الخارجي الحالي بالمملكة العربية السعودية، ولكنها تضيف إليها عنايتها بدراسة المخرجات من القوى البشرية التي باشرت في سوق العمل السعودي؛ حيث تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي الابتعاث الخارجي، وذلك من خلال دراسة ميدانية مجتمعة مديرو الشركات التي قامت بتوظيف خريجين من هذا البرنامج.

مشكلة الدراسة:

تناولت عدد من القنوات الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي في المملكة المشكلة المتوقعة التي ترتقب خريجي برنامج الابتعاث، التي تتمثل في مدى حصول الخريجين من هذا البرنامج على وظائف مناسبة تتوافق مع تخصصاتهم وخبراتهم، وتتناسب مع ما بذلوه من جهد وغربة وتضحية، مما جعل ضعف الثقة في المخرجات تبدو ظاهرة، وأصبح عدم التفاؤل هو السائد في المجتمع للمصير المرتقب لمائة وخمسين ألف مبتعث ومبتعثة من أبناء الوطن، مما جعل الغموض يكتنف الوضع ويحتاج معه إلى بذل مزيد من التخطيط والدراسات لفهم هذا الواقع واستشراف مستقبل مشرق لهم يجعلهم يبذلون الجهد في دراستهم متوازياً مع شعورهم بالأمن في مستقبلهم الوظيفي، وكذلك الحاجة إلى تضافر الجهود من الجهات المعنية في المملكة لاستيعابهم في سوق العمل وتحديد الجهة المسؤولة عن تلقينهم ومساعدتهم، في حين بدا تلوم بعض الجهات الحكومية والأهلية حول المسؤولية المجتمعية تجاههم، وقد صرحت وزارة التعليم أن واجها الإعداد والتدريب (وزارة التعليم، ٢٠١٢)، وأن هناك جهات أخرى تتولى التوظيف، ممثلة في وزارة العمل ووزارة الخدمة المدنية، وصندوق الموارد البشرية، والغرف التجارية، وغيرها من القطاعات الحكومية والأهلية المعنية بالتوظيف، مما جعل الباحث يلمس هذه المشكلة من خلال إثارته في وسائل الإعلام الجديدة، وبشكل أكبر من خلال عمله في برنامج الابتعاث ومشاركته في عدد من أيام المهنة التي أقيمت في دول الابتعاث الكبرى مثل أمريكا وبريطانيا وكندا وأستراليا، وداخل المملكة أيضاً؛ لذا فقد نشأت هذه المشكلة، وبما أن نهايتها هو سوق العمل،



فقد اعتمدت هذه الدراسة على حالة الخط الأخير في العملية، وهو التوظيف ومدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي هذا البرنامج.

وقد تتضح مشكلة الدراسة بشكل محدد في الإجابة عن أسئلتها التالية:

أسئلة الدراسة:

١. ما مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المجال الشخصي؟
٢. ما مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المجال الفني؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة من حيث رضاهم عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي حسب متغيرات الدراسة (نوع قطاع العمل، منطقة العمل الحالية)

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التالي:

- ١) تحديد مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، في المجال الشخصي.
- ٢) تحديد مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، في المجال الفني.
- ٣) التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة في رضاهم عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي حسب متغيرات الدراسة (نوع قطاع العمل، منطقة العمل الحالية).

أهمية الدراسة :

لقد استوعب برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية حتى الآن قرابة مائة وخمسين ألف طالب وطالبة، ولا يزال هذا البرنامج المتميز يتيح للآلاف من أبناء الوطن الفرصة؛ كي ينطلقوا بكل همة ونشاط في مجالات الإبداع العلمي، قاصدين أشرف العلوم، وأرفع الدرجات العلمية؛ ليعودوا إلى وطنهم الغالي متسلحين بالمعارف الجديدة، والمهارات الحديثة، وأنواع الثقافة والحضارة ومهارات الحياة، والقدرة على التواصل مع الآخرين؛ وذلك

إسهاماً في رقي الوطن، وعملاً على رفعته في الآفاق، ومن هذا المنطلق العلمي والوطني المهم اكتسبت الدراسة أهميتها، من حيث:

١. أهمية برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية من حيث تصدير المعرفة ونقلها من مصادرها المتقدمة، وتطوير الموارد البشرية السعودية؛ بما يخدم تطوير ورتقي الوطن.
٢. قلة الدراسات المرتبطة بشأن أصحاب العمل؛ المستفيدين من خريجي برنامج الابتعاث؛ مما يعزز المكتبة الوطنية بهذه الدراسات.
٣. لعل هذه الدراسة تفيد في تقييم مخرجات برنامج الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية فيما يخص التوظيف وتطويره نحو الأفضل، وذلك في ضوء نتائجها.

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية:

تناولت هذه الدراسة (التعرف على مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي) وذلك من خلال دراسة ميدانية من مديري الشركات والمؤسسات في القطاعات العملية في المملكة، الحكومية وشبه الحكومية والخاصة، وذلك عن طريق إرسال استبانة الدراسة عن طريق بريدهم الإلكتروني.

الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة في الفترة من شهر ديسمبر ٢٠١٤ إلى شهر مارس ٢٠١٥.

الحدود المكانية:

شمل مجتمع الدراسة المسؤولين في شركات من المناطق الكبرى في المملكة العربية السعودية مثل منطقة الرياض، منطقة مكة المكرمة، المنطقة الشرقية.

مصطلحات الدراسة:

الابتعاث الخارجي:

"هو إرسال الطلاب والطالبات إلى أفضل الجامعات العالمية لمواصلة دراستهم الجامعية والعليا في مختلف العلوم والتخصصات للحصول على تعليم متميز، ولرفع كفاءة أبناء وبنات الوطن لخدمة مجالات عدة" (المبارك، ٢٠١٢، ص ١٠)

الخريجون:

ويقصد بهم في هذه الدراسة الطلاب الذين أنهوا المرحلة الدراسية من التعليم الجامعي، أو العالي؛ وبدأوا استعدادهم لدخول سوق العمل.



سوق العمل:

دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة. ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة على عدد الراغبين في العمل مصطلح سوق العمل المحكم ((Tight labor Market) كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل على عدد الوظائف المتاحة مصطلح سوق العمل الرائد ((Slack labor Market (المؤسسة المصرية للتنمية، ٢٠٠٨)

قطاعات العمل:

ويقصد بها الجهات الحكومية كالوزارات والإدارات التابعة لها، وشبه الحكومية كالشركات التي تملك الدولة جزءاً كبيراً منها كشركة أرامكو وسابك والكهرباء وما شابهها، والجهات الخاصة كالشركات المساهمة والمملوكة للقطاع الخاص.

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي؛ نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، ولا يقف هذا المنهج عند حد الوصف، بل يتعداه إلى مرحلة تفسير المعلومات وتحليلها، واستخلاص دلالات ذات مغزى تفيد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتوضيح نتائجها (العساف، ٢٠٠٧).

مجتمع الدراسة وأفرادها:

يشكل مجتمع الدراسة مديرو جميع القطاعات التي قامت بتوظيف أي فرد من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، ولصعوبة حصر هذه القطاعات فقد تم التواصل معهم عن طريق الخريجين أنفسهم لسهولة الحصول على عناوينهم الالكترونية من خلال وزارة التعليم، وتم ارسال (٢٠٠) بريد الكتروني لمديري هذه القطاعات، وأعيد منها (١٢٦) استبانة مكتملة البيانات لتشكّل أفراد الدراسة، وتتجلى خصائص أفراد الدراسة من خلال التصنيف التالي:

١- أفراد الدراسة حسب نوع قطاع العمل:

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة حسب نوع قطاع العمل

النسبة	العدد	نوع قطاع العمل
٧%	٩	حكومي
٣٣%	٤٢	شبه حكومي
٦٠%	٧٥	خاص
١٠٠%	١٢٦	المجموع

٢- أفراد الدراسة حسب منطقة العمل الحالية:

الجدول رقم (٢)

توزيع أفراد الدراسة حسب منطقة العمل الحالية

النسبة	العدد	منطقة العمل الحالية
%٤٣	٥٤	الرياض
%٢١	٢٧	مكة
%٢٦	٣٣	الشرقية
%١٠	١٢	أخرى
%١٠٠	١٢٦	المجموع

أداة الدراسة:

نظراً لطبيعة مشكلة الدراسة وأهميتها، والأهداف التي تسعى لتحقيقها؛ استندت الدراسة إلى الاستبانة فهي الأنسب لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة للدراسة، وفيما يلي خطوات توضح بناء الاستبانة وصدقها وثباتها:

بناء الاستبانة:

اعتمد في تصميم الاستبانة على الأدب التربوي والإداري المناسب للدراسة، وكذلك الاطلاع على الدراسات السابقة في ذات المجال؛ بهدف تحديد مدى رضا أرباب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي. وتضمنت الاستبانة النقاط التالية:

١. البيانات الأولية لأفراد الدراسة: والتي شملت الخصائص التالية (نوع قطاع العمل، منطقة العمل الحالية).
٢. الخصائص الوظيفية للموظفين العاملين من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في الجهات التي أجريت عليها الدراسة.
٣. محاور الاستبانة: اشتملت الاستبانة على (٢٥) فقرة مقسمة على محورين الأول يتناول مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المجال الشخصي، والثاني يتناول مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في المجال الفني. كما صممت عبارات الاستبانة على الشكل المغلق باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يحدد الاستجابات المحتملة عن كل فقرة.



صدق الاستبانة:

للتعرف على صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم استخدام الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، وقد تم حذف وتعديل بعض فقرات الاستبانة في ضوء ملحوظات المحكمين بحيث تصبح أكثر وضوحاً ومناسبة لأهداف البحث.

ثبات الاستبانة:

للتعرف على ثبات استبانة الدراسة تم حساب معامل الثبات من خلال استخراج معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمة الفا (٠,٨١) ويعد هذا معامل ثبات عالٍ.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام المعامل الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما تم استخدام اختبار (ت)، وكذلك معادلة ألفا كرونباخ؛ للتعرف على ثبات أداة الدراسة.
- واستخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق بين المتغيرات.
- ولتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بدائل مقياس ليكرت الخماسي. حيث أعطي وزن للبدائل: (عالية جداً = ٥، عالية = ٤، متوسطة = ٣، قليلة = ٢، قليلة جداً = ١)، ثم صنفت تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:
- طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = $5 - 1 = 4$ ، ٨٠.
- لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل:

جدول (٣)

الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

الوصف	مدى المتوسطات
عالية جداً	4.21 - 5
عالية	3.41 - 4.20
متوسطة	2.61 - 3.40
قليلة	1.81 - 2.60
قليلة جداً	1 - 1.80

نتائج الدراسة:

في هذا الجزء من الدراسة تستعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها؛ وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة، ومدى تحقيق أهدافها.

إجابة السؤال الأول

ما مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، في المجال الشخصي؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة
في المجال الشخصي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	يكمل بكفاءة الواجبات الشخصية المنوطة به	٣,٩٠	٠,٦١	٣
٢	يلتزم بساعات الدوام الرسمي	٤,٢٨	٠,٥٩	١
٣	يعمل خارج الدوام الرسمي حال الاحتياج	٢,٩٠	٠,٧٨	٨
٤	لا يشكو من الأشياء غير المهمة	٢,١٠	٠,٧٢	١٢
٥	لا يبحث عن أخطاء المؤسسة	٢,٣٠	٠,٨١	١١
٦	يركز الانتباه على الأمور الايجابية أكثر من الأمور السلبية	٣,٨٠	٠,٤٩	٤
٧	لا يشكو كثيراً من العمل	٢,٦٤	٠,٦٤	١٠
٨	يعمل على منع إثارة مشكلات مع زملائه في العمل	٤,١٠	٠,٦٥	٢
٩	يعي كيفية تأثير السلوك في أداء الآخرين في وظائفهم	٣,٤٠	٠,٦١	٥
١٠	يحضر الاجتماعات غير الإلزامية	٢,٨٦	٠,٧٢	٩
١١	يساعد زملاءه الذين لديهم مشكلات في العمل	٣,١٢	٠,٥٢	٧
١٢	يساعد زملاءه الذين لديهم عبء عمل كبير	٣,٢٥	٠,٦١	٦
المتوسط الحسابي العام		٣,٢٢		

يتضح من الجدول رقم (٤) الاجابة عن سؤال الدراسة الأول حيث تبين من نتيجة المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٢٢) درجة من أصل (٥) درجات؛ أن رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، محور المجال الشخصي، جاء



بدرجة متوسطة، وقد تعطي المؤشرات الأولية لنتائج المتوسط الحسابي للمحور (درجة متوسطة) أن خريجي برنامج الابتعاث بحاجة إلى تنمية مهاراتهم أكثر في الصفات الشخصية وأخلاقيات المهنة للالتحاق بالعمل، ولوقارنا هذه النتيجة بدراسة (حمزة، ٢٠١٣) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات عينة من المواطنين السعوديين نحو الابتعاث، وكانت النتائج إيجابية من حيث تأثير الابتعاث على المبتعثين في الجوانب الاجتماعية للمجتمع والجوانب النفسية للمبتعث نفسه، لرأينا أن المواطنين كانوا يعتقدون اعتقاد إيجابي أكثر عن المبتعثين من أصحاب العمل؛ وقد يكون ذلك أمراً طبيعياً لأن صاحب العمل يتطلع أكثر إلى جوانب إيجابية عديدة في موظفيه؛ لذا فعلى أصحاب العمل بذل السبل لتنمية الصفات الشخصية لدى موظفيهم من خريجي برامج الابتعاث وذلك من خلال إلحاقهم في برامج تدريبية عملية أثناء مباشرتهم الوظيفة؛ على أن تتضمن تلك البرامج التطبيقات الشخصية والأخلاقية للمهنة.

كما يمكن عرض النتائج التفصيلية للمحور على النحو التالي:

احتلت الرتبة الأولى في ترتيب فقرات المحور من حيث رضا أرباب العمل عن أداء موظفيهم خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في محور المجال الشخصي، الفقرة رقم (٢) ونصها (يلتزم بساعات الدوام الرسمي)، حيث حصلت على متوسط حسابي (٤,٢٨) من أصل (٥) درجات، فحصلت فقرة الالتزام بالدوام الرسمي على متوسط عالي جداً وهو مؤشراً قوياً على الالتزام في بقية الأعمال الأخرى.

كما احتلت الرتبة الثانية الفقرة رقم (٨) ونصها (يعمل على منع إثارة مشكلات مع زملائه في العمل)، حيث حصلت على متوسط حسابي (٤,١٠) من أصل (٥) درجات، ولعل من مؤشرات التعلم في بيئة غريبة منه والتعايش مع اجناس مختلفة أمدته بتحمل المسؤولية واعتاد على عدم الخوض في مشكلات قد تضربه، ودراسة (راجح، ٢٠١٤) التي بينت أن واقع الأطر القانونية والإدارية في التعامل مع الطلبة المبتعثين من السعودية كان متوسطاً، يشير فعلاً إلى أن الطلاب المبتعثين من السعودية يحاولون البعد عن المشكلات بدون النظر إلى القوانين المعمول بها وأن هذا انعكس عليهم بعد التوظيف.

كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (١) ونصها (يكمل بكفاءة الواجبات الشخصية المنوطة به)، حيث حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٠) من أصل (٥)، وهي أيضاً من الصفات الشخصية المكتسبة التي تعد من مهارات الحياة المتعلمة وقد يكون عززها من ضمن مهارات التواصل المستفادة من الابتعاث الخارجي.

ويمكن الاطلاع على ترتيب بقية فقرات المحور من خلال الجدول السابق.

إجابة السؤال الثاني

ما مدى رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي،

في المجال الفني؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب

لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة في المجال الفني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	ينفذ المهام الموكلة له بالعمل	٤,٠٩	٠,٦٧	٢
٢	يلبي متطلبات الأداء الوظيفي	٣,٧٨	٠,٤٥	٣
٣	يشترك في أنشطة ذات العلاقة بتقييم الأداء السنوي	٢,٦٠	٠,٤٢	١٣
٤	يؤدي واجباته الأساسية بنجاح	٣,٤٥	٠,٥٦	٧
٥	يقرأ ويتابع الإعلانات والمذكرات الصادرة من المؤسسة	٤,٢٢	٠,٤٩	١
٦	يتابع باستمرار التغيرات التي تحدث في المؤسسة	٣,٥٨	٠,٤٢	٦
٧	يحاول تقديم اقتراحات مبتكرة لتطوير المؤسسة	٣,٧٠	٠,٧٧	٤
٨	يحاول تعديل الإجراءات المتبعة لتطوير آلية العمل	٣,٣٠	٠,٨٣	٨
٩	يعمل على تأسيس طرق عمل جديد أكثر فاعلية	٢,٩٥	٠,٨٤	١١
١٠	يقدم اقتراحات بناءة لتحسين آلية عمل المؤسسة	٣,١٧	٠,٥٩	١٠
١١	يقدم توصيات حول القضايا المؤثرة في مستقبل المؤسسة	٣,٢٠	٠,٦٣	٩
١٢	يتحدث عن التغيرات الجديدة في المؤسسة	٢,٨٢	٠,٨١	١٢
١٣	يقدم نموذجاً متميزاً عن نظرائه من خريجي الجامعات المحلية	٣,٦٧	٠,٤٩	٥
المتوسط الحسابي العام		٣,٥٧		

يتضح من الجدول رقم (٤) الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني حيث تبين من نتيجة

المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٥٧) درجة من أصل (٥) درجات؛ أن رضا أصحاب

العمل عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي، محور المجال الفني، جاء بدرجة

عالية، وهذه نتيجة إيجابية لصالح خريجي برامج الابتعاث في الجانب الأهم وهو الجانب الفني،

حيث توجي هذه النتيجة بمخرجات مناسبة للعمل كما يراها أفراد الدراسة أصحاب العمل،



وتتوافق هذه النتيجة مع ما تنبأ به (الموسى، ٢٠٠٩)، في دراسته حيث اعتقد أن تجربة الابتعاث في المملكة العربية السعودية ستكون نموذجاً للاستثمار في الكفاءات البشرية والإسهام في التنمية.

ويمكن عرض النتائج التفصيلية للمحور على النحو التالي:

احتلت الرتبة الأولى في ترتيب فقرات المحور من حيث رضا أصحاب العمل عن أداء موظفيهم خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في محور المجال الفني، الفقرة رقم (٥) ونصها (يقرأ ويتابع الإعلانات والمذكرات الصادرة من المؤسسة)، حيث حصلت على متوسط حسابي (٤,٢٢) من أصل (٥) درجات، وقد يكون الاطلاع على أنظمة العمل الفني الذي يقوم به نوعاً من التميز للموظف، لأن العمل لا يقوم إلا بمعرفتها، إلا أن احتلال هذه الفقرة المرتبة الأولى في المحور الفني قد يكون ليس إيجابياً لصالح العاملين، إذ إن بعض الأعمال التخصصية في المؤسسة قد تبرز الموظف في التقويم أكثر وهي التي من المفترض أن تصدر الأولوية.

كما احتلت الرتبة الثانية الفقرة رقم (١) ونصها (ينفذ المهام الموكلة له في العمل) حيث حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٩) من أصل (٥) درجات، ولعل هذه النتيجة جيدة، حيث يقوم الموظف بالحد المناسب في عمله، ويتوقع أنه مع التدريب قد يتطور أداء الموظف إلى المبادرة والتجديد نتيجة ما يحمله من مهارات لغة وتواصل متوقعه.

كما جاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٢) ونصها (يلبي متطلبات الأداء الوظيفي)، حيث حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٨) من أصل (٥)، وتعطي هذه الفقرة مؤشراً يوجي أن خريجي برامج الابتعاث إما أن يكونوا قد تدربوا أثناء دراستهم على متطلبات الوظيفة، أو اكتسبوا خلال إقامتهم وتعاملهم واعتمادهم على أنفسهم في بلاد الدراسة.

وبمقارنة هذه النتائج الإيجابية لدى المبتعثين ونجاحهم في وظائفهم بالمجال الفني بالدراسات السابقة حول مخاوف المبتعثين أثناء عزمهم على الابتعاث من عدم الحصول على وظائف بعد العودة والتخرج يتضح تأثرهم بهذه المخاوف مما دعاهم إلى التعلم الجيد الذي يمنحهم المنافسة في العمل حيث أشارت إلى ذلك دراسة (الداود، ٢٠١٠) التي تناولت أهم المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث الخارجي قبل التحاقهم بالبعثة وكان من أهمها تخوف المبتعثين مما يرتقبهم بعد العودة، وعدم الحصول على وظيفة.

ويمكن الاطلاع على ترتيب بقية فقرات المحور من خلال الجدول السابق.

إجابة السؤال الثالث

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة من حيث رضاهم عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي حسب متغيرات الدراسة (نوع قطاع العمل، منطقة العمل الحالية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد الدراسة على متغيرات الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٦)

تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد الدراسة بناء على متغيرات الدراسة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
نوع قطاع العمل	بين المجموعات	٠,١٠	٢	٠,٠١	٠,١٣٤	٠,٨٧	غيردالة
	داخل المجموعات المجموع	٢٤,١٤ ٢٤,٢٤	١٨٤ ١٨٦	٠,٣٨			
منطقة العمل الحالية	بين المجموعات	١,٥٩	٤	٠,٧٩	١,٥٣	٠,٢٢٥	غيردالة
	داخل المجموعات المجموع	٣٤,٩٩ ٣٦,٥٨	١٨٤ ١٨٨	٠,٥٢			

يتضح من الجدول رقم (٥) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها الديمغرافية (نوع قطاع العمل، منطقة العمل الحالية)؛ مما يشير إلى تقارب الرؤية بين أرباب العمل باختلاف متغيراتهم الديموغرافية في مدى رضاهم عن أداء موظفيهم من خريجي برنامج الابتعاث الخارجي.

توصيات الدراسة:

من خلال عرض نتائج الدراسة، وربطها بواقع الابتعاث ومتطلبات التنمية في المملكة العربية السعودية فإن الباحث يوصي بالتالي:

١. أن تعد وزارة التعليم والملحقيات الثقافية برامج توعية للطلاب المبتعثين في السنة الأخيرة من دراستهم تهتم بثقافة العمل، وسبل اختيار الوظيفة المناسبة.
٢. إلحاق خريجي برنامج الابتعاث الخارجي في برامج العمل في بلد البعثة مدة تتراوح من ستة أشهر إلى اثني عشر شهراً؛ لإكسابهم عدد من المهارات الفنية والشخصية لنقلها لسوق العمل السعودي.
٣. ضرورة حث أصحاب العمل في السوق السعودي على استقبال خريجي برنامج الابتعاث الخارجي ومساعدتهم وتدريبهم لسد النقص الحاصل في تهيئتهم للعمل.



٤. أهمية مشاركة قطاعات العمل المختلفة في المملكة كالقطاعات الحكومية وشبه الحكومية والقطاع الخاص باختيار التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل.
٥. ضرورة تحديد جهة محددة تتولى الاهتمام بتوظيف الخريجين من برنامج الابتعاث الخارجي، وإعداد برنامج للتوظيف بحجم برنامج الابتعاث، لحفظ هذه المخرجات من التخبط في المصير.

مقترحات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها فإن الباحث يقترح التالي:

١. إعداد دراسة شاملة للتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل السعودي؛ بحيث تستقرئ هذه الدراسة بشكل مفصل التخصصات العامة والتخصصات الدقيقة، ثم توجه برامج الابتعاث المستقبلية في ضوءها.
٢. إعداد دراسة شاملة تتعلق بمستوى الموظفين العاملين بالمملكة من خريجي الابتعاث ومقارنتهم بخريجي الداخل.

المراجع :

١. الداوود، عبدالرحمن بن حمد (١٤٣١هـ) المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث قبل التحاقهم بالبعثة، رسالة الخليج العربي، العدد (١١٦).
٢. راجح، محمد ناصر (٢٠١٤) تطوير دليل تربوي للأطر القانونية والإدارية في التعامل مع الطلبة المبتعثين من السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية التربية.
٣. حمزة، أحمد محمد (٢٠١٣) اتجاهات عينة سعودية نحو الابتعاث، دراسة استطلاعية، مجلة الإرشاد النفسي، عدد ٣٣، دار المنظومة، القاهرة.
٤. العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٧) المدخل على البحث في العلوم السلوكية. ط٤، الرياض، مكتبة العبيكان.
٥. المبارك، أفراح بنت صالح (١٤٣٢هـ) العوامل ذات العلاقة بالتحاق الطالبات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، بحث ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٦. (المؤسسة المصرية للتنمية، ٢٠٠٨) قراءات في سوق العمل، ٢٣-٤-٢٠١٦

<http://www.eeotd.org/main.asp?id=17>

٧. موسى، عبدالله بن عبدالعزيز (٢٠٠٩) تجربة الابتعاث الخارجي في المملكة العربية السعودية: نموذج للاستثمار في الكفاءات البشرية وإسهامها في التنمية، المؤتمر الإقليمي العربي (نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، يونيو ٢٠٠٩، القاهرة).
٨. وزارة التعليم العالي (٢٠١٢) التقرير الإحصائي للمبتعثين برنامج خادم الحرمين الشريفين لشهر ذي الحجة لعام ١٤٣٢هـ. (تقرير غير منشور)
٩. وزارة التعليم العالي (٢٠١٥م) دليل الطالب الإرشادي للابتعاث الخارجي، المملكة العربية السعودية، الرياض.
١٠. وزارة العمل، الاحصاءات الوظيفية، المملكة العربية السعودية، مايو، ٢٠٠٩

11. [Al-kabour. Mohammed F. \(2012\)](#) Kuwaiti Scholarships: i have read and agree to the terms and conditions, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts, Graduate School of Arts and Sciences, Columbia University.
12. Mendoza, Sylvia (2015) **New Ad Campaign for Hispanic Scholarship Fund Strikes a Chord**, The Hispanic Outlook in Higher Education, 25(8), 6-22.
13. Mathews, Julie (2007) **Assessing Turkey's Foreign Study Scholarship Program**, Kluwer Academic Publishers, 53(5), 645-673.

