

تلبية احتياجات المؤسسات الحكومية لخريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق

- د. ابتسام إبراهيم بوكر
- زهور عبدالهادي أدهم
- سارة إبراهيم جبريل
- مصطفى علي حنيش
- ميسم محمد قرادة

• عضو هيئة تدريس محاضر بجامعة الرفاق

- باحث جامعي
- باحث جامعي
- باحث جامعي
- باحث جامعي

مستخلص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة موضوع تلبية احتياجات المؤسسات الحكومية لخريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، وتم إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة الوطنية للنقط بمدينة طرابلس - طريق السكة، حيث تم وضع عدة تساؤلات حول بلوغ الهدف من هذه الدراسة، من أهمها؛ كيف يمكن مساندة القسم في توضيح التعديل في الخطة الدراسية، بما يتوافق مع متطلبات المؤسسة الوطنية للنقط؟

حيث تم تبنّي استبانته، وتطويرها، بما يتلاءم مع الدراسة، لجمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة، وقُسمت الدراسة إلى جزأين: الأول: خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين. أما الجزء الثاني: فيتعلق بمتغيرات الدراسة، ويحتوي على محورين أساسيين: الأول: يتعلق بالمتغير المستقل (احتياجات المؤسسات الحكومية)، بينما المحور الثاني: فيتعلق بالمتغير التابع (خريجو قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية). وتم استخدام أسلوب المسح الشامل؛ متمثلاً في مدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام، والمستشارين بالمؤسسة، والبالغ عدد العينة منهم (37).

وبعد تحليل البيانات الأولية، تم التوصل إلى عدة نتائج، أهمها: أن قدرة الخريج على إدارة الوقت، ساهمت في زيادة الرضا عن كفاءة خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية. وبناءً على النتائج، تم وضع مجموعة من التوصيات، أهمها: زيادة الاهتمام بتطوير المواد الدراسية بالقسم مما يُشكّل أثراً إيجابياً كمادة إدارة الوقت.

1.1 المقدمة:

معظم الدول العربية لديها فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم، وسوق العمل؛ بسبب العشوائية، وضعف الخطط والإستراتيجيات الوطنية، وغيرها من الأسباب التي أفقدت التعليم ثمرته، وحرمت سوق العمل من تلك الثمرة. حيث يلاحظ أنها تنحرف عن الأهداف المرجوة منها في تغطية سوق العمل، حيث انحرفت إلى مسارات بعيدة عن سوق العمل، واحتياجات المجتمع والدولة لها؛ مما أدّى إلى إهدار إمكانيات وقدرات وطنية هائلة، في تكاليف.

ونفقات التعليم، دون تحقيق الثمرة منها، واستمرار المفهوم الخاطئ، بأن التعليم هو فقط مصدر إهلاك ونفقة، وليس مصدر استثمار وإيراد، ولمعالجة هذا الخلل الجسيم؛ يتوجب أن يتم الشروع في إعداد إستراتيجية وطنية للتعليم، وربطها بسوق العمل. (الزبيد، 2018، ص1).

وحيث إن قطاع التعليم العالي يسهم في تطوير رأس المال البشري، والمساهمة في تحقيق متطلبات وحاجات سوق العمل، والذي يعتبر من القطاعات الحيوية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع، وله تأثير كبير على دفع عجلة الاقتصاد الوطني نحو التنمية، كما يسهم في تحويل الاقتصاد، من الاعتماد على مصدر واحد للدخل، إلى اقتصاد يعتمد على العقول ذوات المهارات العالية، والطاقات البشرية المبدعة، والمنتجة. إضافةً إلى الاعتماد على المصادر الآمنة و الموثوقة، والبرامج، والمشروعات؛ المعززة للفرص الاستثمارية، والمولدة للفرص الوظيفية، ولعل من أهم أهداف الجامعات وسوق العمل، هو سد الفجوة بين التعليم العالي، ومتطلبات سوق العمل. إضافةً إلى توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وهذا التوجه يؤكد ضرورة ربط برامج التعليم الجامعية بالوظائف المتاحة في سوق العمل، وفق الاحتياجات المتغيرة. (النصر، 2018، ص2).

2.1 مشكلة الدراسة:

في السنوات الأخيرة، لوحظت بعض الشكاوى من جانب خريجي الكليات بكافة أقسامها، بشأن قلة وجود فرص وظيفية، تتناسب مع المؤهلات الدراسية. الأمر الذي دعا الباحثين في مجال إدارة الأعمال إلى دراسة هذه المشكلة، ووضع حلول، وآليات؛ للخروج من هذا المأزق، الذي يقع فيه الخريجون، وبما أن خريجي إدارة قسم إدارة الأعمال لهم مواصفات خاصة، فيمكن بيانها في الآتي:

1. أن يكون الخريج على مستوى عالٍ من الكفاءة في مجال العلوم الإدارية.
2. القدرة على الإيفاء بمتطلبات المجتمع في المهن الإدارية.
3. أن تكون مخرجات البرنامج لها القدرة على المنافسة وإحداث التغيير.
4. أن يكون الخريج داعماً ورافداً للنهضة الاقتصادية في البلاد.
5. القدرة على التفكير العلمي السليم لحل المشاكل الإدارية والتنظيمية.

وكذلك، المعرفة، والفهم، والمهارات الذهنية، و المهارات العملية، والمهنية، والمهارات العامة. (قسم إدارة الأعمال جامعة الرفاق، 2018).

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ماهي متطلبات تلبية احتياجات المؤسسة الوطنية للنفط من خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية؟

4.1 فرضيات الدراسة:

1. فرضية العدم:

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتلبية احتياجات المؤسسة الوطنية للنفط من خريجي قسم إدارة الأعمال

2. فرضية البديل:

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتلبية احتياجات المؤسسات الوطنية للنفط من خريجي قسم إدارة الأعمال

5.1 أهداف الدراسة:

1. دراسة المؤسسة الوطنية للنفط، لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم، من خريجي قسم إدارة الأعمال.
2. الوقوف على مجالات عمل الخريجين من قسم إدارة الأعمال.
3. التعرف على المواد التي تم اجتيازها في خطة القسم، وكان لها دور في التوظيف، والمواد الأخرى التي يحتاجها الخريج للالتحاق بالعمل.
4. تقييم خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، من قبل الشركة قيد الدراسة.

6.1 أهمية الدراسة:

1. ستسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة الليبية والعربية، وزيادة المرجعية في أدبيات هذا الموضوع.
2. تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تناولت موضوعاً مهماً للمجتمع المحلي، وذلك لتأهيل خريجين ذوي كفاءة لاحتياجات السوق الليبي.

7.1 مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

إدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون العاملين، والقياديين، بالمؤسسة الوطنية للنفط، التي قد تعطي فرصة عمل لخريجي القسم، وكان عدد المدراء والمستشارين (37) ثم استخدام أسلوب المسح الشامل.

8.1 حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على معرفة احتياجات المؤسسات الحكومية لخريجي قسم إدارة الأعمال، عن طريق الدراسة في جامعة الرفاق الأهلية.
2. الحدود المكانية: المؤسسة الوطنية للنفط/ مكانها طريق السكة.
3. الحدود الزمنية: وقت إعداد الدراسة، امتداد خلال الفصل الدراسي خريف 2020/2019م.

9.1 مصادر جمع البيانات:

1. المصادر الثانوية: تم الاستعانة بالكثير من المصادر في الجزء النظري من الدراسة، وذلك على النحو الآتي: - الكتب، الدوريات، الأبحاث، الأوراق المقدمة في المؤتمرات والندوات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" وذلك للحصول على أحدث ما يُنشر حول موضوع الدراسة.
2. المصادر الأولية: استُخدمت لجمع البيانات، والمعلومات الميدانية، على الطريقة الأكثر شيوعاً، وهي صحيفة الاستبيان.

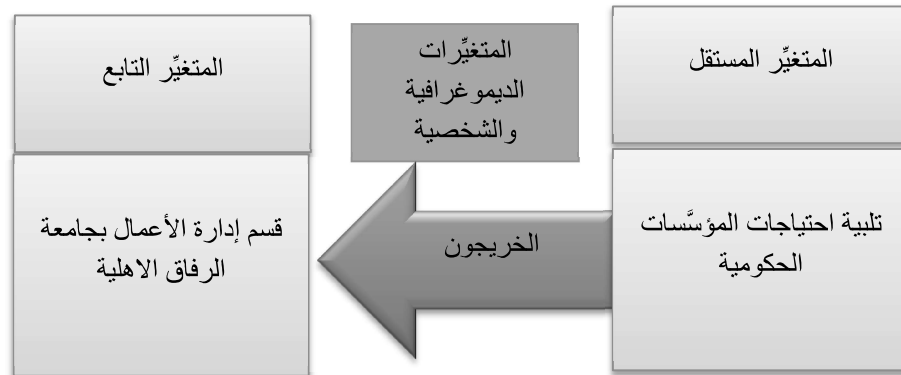
10.1 نموذج الدراسة:

1. المتغير المستقل:

يتمثل في احتياجات المؤسسة الوطنية للنفط.

2. المتغير التابع:

يتمثل في خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.



الشكل: (1) يوضح متغيرات الدراسة

المصدر: الباحثون.

11.1 مصطلحات الدراسة:

1. **الاحتياجات:** وتعرف بأنها: رغبة الفرد الشديدة في الحصول على شيء ما؛ سواء كان هذا الشيء منظوراً "كسلعة"، أم غير منظور "كخدمة" مثل: (التعليم - العلاج - الأمن... إلخ)، والعمل على تلبيتها، أو الحصول عليها. (<https://www.ar-science.com>).
2. **الخريج:** هو الفرد المتعلم الذي أمضى ستة عشر عاماً في منظومة التعليم الليبي. (الباحثون).
3. **مفهوم سوق العمل:** والمقصود به هنا، سوق التشغيل. وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر، الذي يحدّد بجملة من العناصر، كحجم الطلب، وحجم العرض، وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل، وما يترتب على كل ذلك من منافسة شديدة، خاصة في وضع يتسم بندرة العمل، وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف، من قبل المؤسسات، والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، وكل هذه العوامل الضاغطة، تزيد من المنافسة على التشغيل، ويُطلق على هذا الجانب: سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق. (صقر، 2004، ص 395).

12-1 الدراسات السابقة:

1. دراسة (الشبه، حدود 2015) بعنوان: أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي، ومتطلبات سوق العمل في ليبيا. أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي، ومتطلبات سوق العمل في ليبيا. تناولت هذه الدراسة أن خريجي التعليم الجامعي من الجامعات في ليبيا، تواجههم معوقات كثيرة عند البحث عن فرصة عمل، وذلك لأن أعدادهم كبيرة في منظمة الباحثين عن العمل، نسبة إلى الباحثين عن العمل ككل، وأسباب عدم انسياب هذه المخرجات في شتى أنواع التخصصات في سوق العمل، والتي تعتبر في جميع دول العالم، المؤشر الرئيس للتنمية، والنهوض الاقتصادي، لما يُشكّله المورد البشري من أهمية خاصة في المدخلات الإنتاجية. (الشبه، حدود 2015).
2. دراسة (الربيعي، 2008) بعنوان: تخطيط التعليم والتدريب؛ بين الواقع، واحتياجات سوق العمل بطرابلس. تعرضت هذه الدراسة إلى إمكانيات التوافق بين مخرجات النظام التعليمي، ومتطلبات سوق العمل الليبي، من خلال الاهتمام ببناء رأس المال البشري، وتوفيره بمختلف كوادره المتخصصة، في مقدمة أولويات قضايا التنمية في ليبيا، نظراً لما تتسم به ليبيا من خصوصية، تعود إلى كونها من الدول الغنية، فضلاً عن كونها من الدول القليلة السكان. وقد توصلت الدراسة إلى أن سياسات توظيف القوى العاملة في ليبيا، خلال العقود الأربعة الماضية، قد ساهمت في تعميق حالة الاختلاف بين جانب العرض والطلب في سوق العمل، والابتعاد عن حالة التوافق بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، مما أدّى إلى ارتفاع معدلات البطالة المقنعة، فضلاً عن البطالة المسافرة. وانخفاض إنتاجية القوى العاملة، و ظهور عدد من الاختلالات في تركيبة القوى العاملة؛ من حيث الكم، والكيف. (الربيعي، 2008، ص1).
3. دراسة (الحداد، أشكاب، 2015) واقع تخطيط القوى العاملة ومخرجات العملية التعليمية. وقد تعرضت هذه الدراسة إلى تطوير السوق الليبي (1973-2006) حيث تناولت هذه الدراسة، تطور الوضع السكاني خلال فترة محل الدراسة، وكذلك مستويات الاستخدام، والبطالة. وقد خلّصت هذه الدراسة إلى أن المجتمع الليبي، لم يكن يعاني من البطالة قبل الثمانينات من القرن الماضي، وأن البطالة ونسبة الزيادة فيها بدأت في الظهور من منتصف الثمانينات، وقد وصلت إلى أقصاها سنة: (2003)؛ حيث وصلت إلى 17.3%. (بالتمر، 2015، ص1).

أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

1. دراسة: (الشبه، حدود) تشابه هذه الدراسة بأنها تدرس الخريجين في الجامعات الليبية، وهذه الدراسة تدرس الخريجين بجامعة الرفاق، وهي من الجامعات الليبية المعتمدة. تختلف من حيث إنها تدرس عدم التوافق مع الخريجين، بينما هذه الدراسة تدرس تلبية احتياجات المؤسسات الحكومية من الخريجين.
2. دراسة: (الربيعي) التشابه مع هذه الدراسة، في إمكانية التوافق بين مخرجات النظام التعليمي بسوق العمل الليبي، ومن خلال تلك الدراسة كانت في المؤسسة الوطنية للنفط، وهي ضمن سوق العمل الليبي. ومن أوجه الاختلاف، أنها تركّز على رأس المال البشري فقط، بينما هذه الدراسة تدرس مدى تلبية احتياجات المؤسسات من الخريجين بقسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق.
3. دراسة: (الحداد، أشكاب) تشابه هذه الدراسة في دراسة سوق العمل. أما اختلافها مع هذه الدراسة، فحيث كان مجتمع الدراسة جميع السكان، بينما هذه الدراسة ركّزت على فئة الخريجين من جامعة الرفاق الأهلية.

7- مفهوم سوق العمل:

أ- الجانب السوقى فى سوق العمل:

والمقصود به هنا: سوق التشغيل، وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدّد بجملة من العناصر، كحجم الطلب، وحجم العرض، وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل، وما يترتب على كل ذلك من منافسة شديدة، خاصة في وضع يتسم بندرة العمل، وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف، من قبل المؤسسات، والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، وكل هذه العوامل الضاغطة، تزيد من المنافسة على التشغيل. ويطلق على هذا الجانب: سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق. (صقر، 2004، ص 395).

8- **مدخلات سوق العمل:** تتضمن مدخلات السوق العمل نواتج جوانب عرض القوى العاملة بمختلف فئاتها المهنية، ومستوياتها. وتشمل الآتي:-

- أ- خريجو أنظمة التعليم الثانوي والعالي.
- ب- خريجو أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي.
- ج- خريجو أنظمة التعليم والتدريب غير النظامي.
- د- العمالة العائدة.
- هـ- العمالة الوافدة.

و- الباحثون عن عمل. (الجالى، 2016، ص 549).

9- **مفهوم الاستقطاب:** يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل، أو العمليات المختلفة للبحث عن المترشحين الملائمين، لملاءمة الوظائف الشاغرة بالمنظمة. (ماهر، 2001، ص 141).

10- **مفهوم التوظيف في المؤسسة:** تعتبر سياسة التوظيف، من المهام الأساسية والرئيسية لإدارة الموارد البشرية، وأكثرها تعقيداً وصعوبة، فهي عملية مستمرة، ومكلفة. تقوم على تنمية، وتطوير الإمكانات الآلية والمتاحة، والبحث عن مصادر جديدة، وكذا تحفيز، وترغيب المرشحين الذين تتوفر فيهم المواصفات المطلوبة على التقدم للعمل بالمؤسسة.

التوظيف يعني البحث عن الأفراد الصالحين، لشغل الوظائف الشاغرة في العمل، واستمالتهم، وجذبهم، واختيار الأفضل منهم بعد ذلك. (علاقي، 1993، ص 219).

11- إجراءات الدراسة العملية: يتناول هذا المبحث عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية، بهدف التعرف على تلبية احتياجات المؤسسات الحكومية لخريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق.

12- أداة الدراسة: من خلال الاستبانة الموزعة على الفئة المحددة للدراسة، وهي مكونة من القياديين بإدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون الموظفين والمستشارين، وقد تم اختيار أسلوب المسح الشامل وكان العدد: (37) وتضمنت استمارة الاستبيان مجموعتين من الأسئلة:

القسم الأول: ويختص بالبيانات الديموغرافية، ويتكون من خمسة متغيرات وهي: (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة). لغرض وصف عينة الدراسة، وإجراء بعض المقارنات، لاستجابة أفراد العينة على متغيرات موضوع الدراسة، في ضوء البيانات الديموغرافية.

القسم الثاني: وهو الخاص بالدراسة، وقد تضمن مجموعة من الأسئلة التي لها علاقة بفرضيات، وأهداف الدراسة، ويتكون من محورين:

المحور الأول: ويتمثل في احتياجات المؤسسات الحكومية، والذي يمثل المتغير المستقل وتضمن سبع فقرات، قُسمت على النحو التالي:

المحور الثاني: ويمثل خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، ويمثل المتغير التابع، وقد جاء في ثماني عشرة فقرة.

13- تحليل البيانات:

1. الجدول التالي رقم: (1) يبين التوزيع التكراري، والنسب المئوية، لإجابات مفردات عينة الدراسة على احتياجات المؤسسات الحكومية.

الجدول رقم: (1) يوضح إجابات مفردات عيّنة الدراسة على احتياجات المؤسسات الحكومية.

م	نص العبارة	التكرار النسبة	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1-	درجة التعاون بين المؤسسة وجامعة الرفاق الأهلية	ك	4	10	9	3	1	3.48	1.014	موافق
		%	14.8	37.0	33.3	11.1	3.7			
2-	البرامج التدريبية اللازمة للتأهيل للعمل بالمؤسسة الوطنية للنفط	ك	6	13	8	0	0	3.93	0.730	موافق
		%	22.2	48.1	29.6	0.0	0.0			
3-	متطلبات خريج جامعة الرفاق التميز وفق احتياجات المؤسسة الوطنية للنفط	ك	4	7	12	4	0	3.14	0.931	محايد
		%	14.8	25.9	44.4	14.8	0.0			
4-	درجة تقييمكم لجودة خريجي جامعة الرفاق الأهلية	ك	3	8	14	2	0	3.44	0.801	موافق
		%	11.1	29.6	51.9	7.4	0.0			
5-	درجة تقييمكم لسلوكيات خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية في مجال العمل	ك	5	11	11	0	0	3.78	0.751	موافق
		%	18.5	40.7	40.7	0.0	0.0			
6-	درجة ملائمة خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية لاحتياجات المؤسسة الوطنية للنفط	ك	3	8	14	12	0	3.37	0.884	محايد
		%	11.1	29.6	44.4	14.8	0.0			
7-	درجة رضاكم عن كفاءة خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية	ك	1	6	10	9	1	3.89	0.934	موافق
		%	3.7	22.2	37.0	33.3	3.7			
	الحد العام							3.62	0.626	موافق

يتضح من الجدول السابق، والذي تناول رؤية أفراد العيّنة حول احتياجات المؤسسات الحكومية بشكل عام، وحصل على متوسط 3.62، وهو يزيد عن 3، مما يعني ارتفاع درجة الموافقة، كما أنه يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن أفراد العيّنة موافقون على الفرضية.

1. الجدول التالي رقم: (2) يبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لإجابات مفردات عينة الدراسة على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرافق الأهلية.

الجدول رقم: (2) يوضح خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرافق الأهلية

م	نص العبارة	التكرار	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1-	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدرات الخريج الشخصية	ك	1	15	8	3	0	3.52	0.753	موافق
		%	3.7	55.6	29.6	11.1	0.0			
2-	القدرة على استخدام تقنيات المعلومات	ك	2	3	17	5	0	3.93	0.781	موافق
		%	18.5	63.0	11.1	7.4	0.0			
3-	مستوى خبرة الخريجين العملية	ك	1	14	8	4	0	3.44	0.801	موافق
		%	3.7	51.9	29.6	14.6	0.0			
4-	مستوى اللغة الإنجليزية	ك	5	10	6	3	3	3.41	1.248	موافق
		%	18.5	37.0	22.2	11.1	11.1			
5-	القدرة على كتابة تقارير العمل	ك	4	5	14	4	0	3.33	0.920	محايد
		%	14.8	18.5	51.9	14.8	0			
6-	القدرة على العمل الجماعي	ك	7	15	4	1	0.0	4.04	0.759	موافق
		%	25.9	55.6	14.8	3.7	0.0			
7-	المهارة الإدارية	ك	5	12	9	1	0	3.78	0.801	موافق
		%	18.5	44.4	33.3	3.7	0.0			
8-	القدرة على التكيف مع بيئة العمل	ك	2	18	6	0	1	3.74	0.764	موافق
		%	7.4	66.7	22.2	0.0	3.7			
9-	مهارات التقديم والعرض	ك	1	15	9	2	0	3.56	0.698	موافق
		%	3.7	55.6	33.3	7.4	0.0			
10	القدرة على التعلم الذاتي	ك	5	16	5	1	0	3.93	0.730	موافق
-	المستمر	%	18.5	59.3	18.5	3.7	0.0			
11	الالتزام بأخلاقيات المهنة	ك	13	10	3	1	0	4.30	0.823	موافق بشدة
-		%	48.1	37.0	11.1	3.7	0.0			
12	تقبل التوجيه من قبل رؤسائه	ك	10	9	7	1	0	4.04	0.898	موافق
-		%	37.0	33.3	25.9	3.7	0.0			
13	القدرة على التواصل	ك	5	18	4	0	0	4.04	0.587	موافق
-		%	18.5	66.7	14.8	0.0	0.0			
14	القدرة على التطوير والابتكار	ك	6	13	8	0	0	3.93	0.730	موافق
-		%	22.2	48.1	29.6	0.0	0.0			
15	القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها	ك	14	11	12	0	0	3.70	0.724	موافق
-		%	14.8	40.7	44.4	0.0	0.0			
16	القدرة على تحمل ضغوط العمل	ك	3	15	8	1	0	3.74	0.712	موافق
-		%	11.1	55.6	29.6	3.7	0.0			
17	القدرة على إدارة الوقت	ك	3	13	10	1	0	3.67	0.734	موافق
-		%	11.1	48.1	37.0	3.7	0.0			
18	ملاءمة البرامج الدراسية مع حاجة العمل	ك	6	12	8	1	0	3.85	0.818	موافق
-		%	22.2	44.4	29.6	3.7	0.0			
	الحد العام							3.77	0.491	موافق

يتضح من الجدول السابق، والذي تناول رؤية أفراد العينة حول خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية بشكل عام، وحصل على متوسط 3.7، وهو يزيد عن 3، مما يعني ارتفاع درجة الموافقة، كما أنه يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن أفراد العينة موافقون على الفرضية.

14- فرضيات الدراسة:

فرض العدم: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاحتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.

الفرض البديل: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاحتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.

ومن خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط، يتبين وجود تأثير لاحتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، مما يعني أهمية هذه الاحتياجات للخريج.

جدول: (3) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير احتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.

المتغير التابع	R معامل الارتباط	R Square معامل التحديد	F المحسوبة	DF درجة الحرية	Sin* مستوى الدلالة	β معامل الانحدار	T المحسوبة	Sin* مستوى الدلالة
خريجو قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية	0.646	0.418	17.940	بين المجاميع 1	0.000*	1.932	4.392	0.000*
				البواقي 25	0.000*	0.507	4.236	0.000*

*يكون التأثير ذا دلالة معنوية عند مستوى (P- value <0.05)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول أعلاه، أثر احتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية؛ إذ بلغ معامل الارتباط R (0.646) عند مستوى (P- value <0.05) أما معامل التحديد، فقد بلغ (0.418) أي أن قيمة (41.8%) من التغيرات في خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، ناتج عن التغير في احتياجات المؤسسات الحكومية، وتفسر قيمة معامل الانحدار (0.507) β أن الزيادة بدرجة واحدة في احتياجات المؤسسات الحكومية، يؤدي إلى الزيادة في خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية بقيمة (50.7%)، ويؤكد معنوية هذا التأثير (أي تأثر النموذج بشكل عام) قيمة F المحسوبة (17.940) وذلك عند مستوى دلالة 0.00.

15- النتائج والتوصيات

1-النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

1. تبين من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجود تأثير لاحتياجات المؤسسات الحكومية على خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية، مما يعني أهمية هذه الاحتياجات للخريج.
2. جاءت درجة استجابة أفراد العينة على ملائمة البرامج الدراسية، مع حاجة العمل بدرجة أفراد العينة على القدرة على إدارة الوقت بدرجة موافقة.

ثانياً: النتائج العامة.

1. تحتاج المؤسسة الوطنية للنفط لزيادة التعاون مع قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.
2. قدرة الخريج على إدارة الوقت، ساهم في زيادة الرضا عن كفاءة خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق الأهلية.
3. توجد القدرة على التطوير، والابتكار، والفاعلية، لدى خريجي قسم إدارة الأعمال، وهذا يدل على ملائمة البرامج الدراسية.
4. يوجد تميز في مهارات، وقدرات، خريجي قسم إدارة الأعمال بجامعة الرفاق.
5. توجد قدرة لطلبة قسم إدارة الأعمال على اكتساب المعارف، والقدرات، من الدورات التدريبية الحديثة، كمواكبة التطوير العلمي، والتكنولوجي.

2-التوصيات:

1. العمل على وجود لقاءات بين جامعة الرفاق الأهلية، والمؤسسة الوطنية للنفط؛ لزيادة التعاون بينهما.
2. زيادة الإهتمام بتطوير المواد الدراسية بالقسم، مما يعكس أثراً إيجابياً كمادة إدارة الوقت.
3. زيادة الاهتمام بتوفير المتطلبات اللازمة، للنهوض بالخريج، كالتطوير في المواد الدراسية، من حيث زيادة، أو استبدال بعض المواد، والتطوير في مفردات المواد الموجودة.
4. مواكبة متطلبات سوق العمل؛ من حيث المهارات العالية، والمتنوعة، والقدرة على التطوير، واستيعاب المستجدات، والكفاءة في استخدام التقنيات المعاصرة، في جميع الشركات، والمؤسسات، على الوجه الأمثل.
5. الاستعانة بالخبراء المؤهلين، للمساعدة في تدريب الخريجين؛ لتكثيف الدورات التدريبية المتخصصة في مجالات الخدمات الحديثة.
6. زيادة الدعم المالي المناسب واللازم، لتحسين هذا القطاع.
7. الاهتمام بدراسات أخرى تساهم في زيادة تطوير القسم:
 - أ- إدارة الوقت في رفع كفاءة العمل الإداري.
 - ب- التدريب وأثره على زيادة أداء الخريج.
 - ج- تميز خريجي قسم إدارة الأعمال في المؤسسات الحكومية الليبية.

1.المراجع العربية:

أولاً: الكتب.

1. السالم، مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة مداخل وعمليات، مطبعة شقيق، بغداد، 1988م.
2. الشماخ، محمود. خليل محمد، حسن الشماخ. خضير، كاظم محمود. نظرية المنظمة، دار شؤون الثقافية العامة، بغداد، 1989م.

■ د. ابتسام أبراهيم بوكر ، زهور عبدالهادي أدهم ، سارة إبراهيم جبريل ، مصطفى علي حنيش ، ميسم محمد قرادة

3. العامري، الغالبي. صالح مهدي، محسن العامري. طاهر محسن، منصور الغالبي. الإدارة والأعمال، طبعة 2008م.

4. علاقي، مدني عبدالقادر علاقي، إدارة الموارد بشرية، دار زهران للنشر، العربية السعودية، 1993م.

5. ماهر، أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2001م.

ثانياً: الرسائل العلمية.

1. الشبه، حدود، رمضان عبدالله الشبه. مصطفى مسعود حدود، أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، العدد السابع عشر، المجلد الثالث، 2015.

2. النصر، رضاب شاكر محمود النصر، الجامعات وسوق العمل: المتطلبات والاحتياجات، رؤية 2030.

ثالثاً: الدوريات والمجلات العلمية.

1. الزبيب، عبدالرحمن علي الزبيب، مقالة أهمية ربط التعليم بسوق العمل لتطويرهما معاً، 17- أبريل - 2018.

رابعاً: المؤتمرات العلمية.

1. الجالي، عبدالسلام سالم الجالي، المسار التدريبي الموازي ودوره في نوعية مخرجات التعليم العالي بالتطبيق على السوق الليبي، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم الليبي.

2. الربيعي، فلاح خلف الربيعي، مؤتمر تخطيط التعليم والتدريب: بين الواقع واحتياجات سوق العمل طرابلس 2008/7/28.

خامساً: المواقع الإلكترونية.

1. الحاجة الاقتصادية: 30/11/2019 2:11pm

<https://www.ar-science.com/2015/02/economic-need.html>

2. تعريف سوق العمل: 1/12/2019 1:18 pm

<https://hrdiscussion.com/hr111462.html>

3. مفهوم المؤسسة الحكومية www.sspge.rak.ae