



توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة حتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

اعمال

د. معدي بن محمد آل مذهب
أستاذ الإدارة العامة المشارك

د. سالم بن سعيد القحطاني
أستاذ الإدارة العامة المشارك

قسم الإدارة العامة
كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود
ص. ب. ٢٤٥٩ ت: ٤٦٧٤٠٤٤





المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك سعود
عمادة البحث العلمي
مركز بحوث كلية العلوم الإدارية

توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود

إعداد

د. سالم بن سعيد القحطاني

أستاذ الإدارة العامّة المشارك

د. معدي بن محمد آل مذهب

أستاذ الإدارة العامّة المشارك

قسم الإدارة العامة

كلية العلوم الإداريّة — جامعة الملك سعود

ص.ب ٢٤٥٩ ت: ٤٦٧٤٠٤٤

ح) جامعة الملك سعود، ١٤٢٥هـ - (٢٠٠٤م)

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.....

القحطاني، سالم بن سعيد

توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة / سالم بن سعيد القحطاني؛
معدى بن محمد آل مذهب. الرياض، ١٤٢٥هـ.

.....ص؛ ١٧×٢٤سم

ردمك: ٩-٧٣٦-٣٧-٩٩٦٠

١- التعليم وسوق العمل. ٢- التعليم الجامعي - السعودية

أ- آل مذهب، معدى بن محمد (معد) ب- العنوان

١٤٢٥/٣٦٥٢

ديوي ١٠٣، ٣٧٨

رقم الإيداع: ١٤٢٥/٣٦٥٢

ردمك: ٩-٧٣٦-٣٧-٩٩٦٠

النشر العلمي والمطابع ١٤٢٥هـ



المحتويات

الصفحة

١	تفهييد
٣	لقسم الأول: مدخل الدراسة
٣	مقدمة
٥	ولاً: مشكلة الدراسة
٦	انياً: أهمية البحث
٨	الثاً: أسئلة البحث
٩	رابعاً: أهداف البحث
١٠	خامساً: حدود ومحددات البحث
١١	سادساً: مصطلحات البحث
١٢	لقسم الثاني: الإطار النظري
١٢	مقدمة
١٥	ولاً: ظهور الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة وأهميته
١٩	انياً: التعليم الإداري في المراحل قبل الجامعية
٢٤	الثاً: التعليم الإداري في المراحل الجامعية
٣١	رابعاً: التعليق على الوضع الراهن والتحديات المستقبلية للتعليم الإداري
٣٨	لقسم الثالث: الدراسات السابقة
٣٨	مقدمة
٣٨	ولاً: الدراسات العربية
٤٢	انياً: الدراسات السعودية

٤٧ خلاصة
٤٩ القسم الرابع: الإطار المنهجي للدراسة
٤٩ مقدمة
٤٩ أولاً: منهج البحث
٤٩ ثانياً: إجراءات الدراسة
٥١ ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة
٥٢ رابعاً: أدوات جمع البيانات
٥٤ خامساً: صدق وثبات أدوات جمع البيانات
٥٤ سادساً: وسيلة تحليل ومعالجة البيانات
٥٦ القسم الخامس: عرض وتحليل البيانات
٥٦ مقدمة
٥٦ أولاً: الخصائص الشخصية لعينات الدراسة
٥٧ الخصائص الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس
٥٩ الخصائص الشخصية لعينة الطلاب
٦٢ الخصائص الشخصية لعينة مديري شؤون الموظفين
 ثانياً: مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل حسب رأي مديري القطاع العام وخريجي هذا التخصص العاملين معهم
٦٤ معهم
 المهارات التي يرى مديرو القطاع العام وخريجو التخصص العاملين معهم
٦٥ أهما تنقص حملة بكالوريوس الإدارة العامة من جامعة الملك سعود
 ب- آراء مديري القطاع العام وخريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين معهم حول بعض الاقتراحات لتحقيق مواءمة أكثر بين مهارات الخريجين

- ٦٧ سوق العمل السعودي.
- ثناً: رأي مديري شؤون الموظفين في الاجهزة الحكومية المركزية حول
- ٦٩ ض الجوانب المتعلقة بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة
- بعاً: العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
- ٧٢ مع متطلبات سوق العمل كما يراها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
- امساً: آراء أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة حول عدد من
- ٧٥ جوانب المتعلقة بالقسم وخريجيه
- ادساً: آراء طلاب بكالوريوس الإدارة العامة حول الاستفادة من مواد
- ٧٨ برنامج
- ابعاً: العلاقة بين مدى رضا مديري شؤون الموظفين عن أداء خريجي
- كالوريوس الإدارة العامة وأسباب عدم توافق مستوياتهم مع احتياجات
- ٧٩ سوق العمل
- ثناً: آراء مديري شؤون الموظفين وطلاب بكالوريوس الإدارة العامة وأساتذتهم
- حول بعض الاقتراحات لتحقيق مواءمة أكبر بين مهارات وقدرات خريجي
- ٨١ كالوريوس الإدارة العامة وسوق العمل
- ٨٤ سم السادس: أهم النتائج والتوصيات
- ٨٤ دمة
- ٨٤ لاً: أهم النتائج
- ٨٤ مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل
- مدى ملائمة مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة لمتطلبات
- ٨٦ سوق العمل

- ٣- هدف برنامج بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود ٨٧
- ٤- مدى الحاجة الحالية لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة وحجم الفرص المتاحة لهم ٨٨
- ٥- اقتراحات لتحقيق موازنة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة وسوق العمل ٨٩
- ثانياً: أهم التوصيات ٩٠
- الخاتمة ٩٤
- المراجع ٩٥
- الملاحق ١٠٢

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(١)	عدد مواد التعليم الإداري التي تدرس في الكليات العسكرية	٢٣
(٢)	أعداد خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في المملكة حتى عام ١٤٣٠هـ	٢٦
(٣)	أعداد الطلاب الخريجين في الجامعات السعودية في عام ١٤٢١هـ حسب مجال الدراسة	٣٣
(٤)	البيانات الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس من قسم الإدارة العامة	٥٨
(٥)	البيانات الشخصية لعينة طلاب بكالوريوس الإدارة العامة	٦٠
(٦)	البيانات الشخصية لعينة مديري شؤون الموظفين	٦٣
(٧)	المهارات التي يفتقر إليها خريجو بكالوريوس الإدارة العامة حسب رأي مديري القطاع العام والخريجين العاملين لديهم	٦٦
(٨)	آراء مديري القطاع العام وخريجو بكالوريوس الإدارة العامة العاملين معهم حول بعض الاقتراحات لتحقيق مواءمة أكبر بين مهارات الخريجين وسوق العمل	٦٨
(٩)	تقييم مديري شؤون الموظفين لبعض الجوانب المتعلقة بخريجي قسم الإدارة العامة العاملين لديهم	٧١
(١٠)	العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	٧٤
(١١)	آراء أعضاء هيئة التدريس حول العوامل المؤثرة على مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل	٧٦
(١٢)	أكثر المواد التي تمت الاستفادة من دراستها في بكالوريوس الإدارة العامة حسب رأي الطلاب	٧٨
(١٣)	اختبار العلاقات Correlation بين رضا مديري شؤون الموظفين عن أداء خريجي بكالوريوس الإدارة العامة وأسباب عدم توافق مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل	٨٠
(١٤)	اقتراحات لتحقيق مواءمة أكبر بين مهارات وقدرات خريجي قسم الإدارة العامة وسوق العمل	٨٣

توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود

الملخص

تتناول هذه الدراسة البحث عن مدى توافق مخرجات قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، في ظل ما توصلت إليه كثير من الدراسات التي بينت أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي النظري ومتطلبات سوق العمل. وقد تمت هذه الدراسة على جانب من التعليم الإداري الذي انتشر في المملكة العربية السعودية استجابة لمتطلبات التنمية في البلاد، وهو بكالوريوس الإدارة العامة. وركزت هذه الدراسة - تحديداً - على بحث واحدة من أهم القضايا وهي التأكد من مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل في المملكة، انطلاقاً من الهدف الحالي لقسم الإدارة العامة، والهدف من استمرار وجوده، وكذلك الفرص الوظيفية المتاحة لخريجيه في سوق العمل المستهدف، ومدى الحاجة إليهم، ومستوى ونوعية المهارات التي يمتلكونها ومدى توافقها مع حاجة السوق، ومقارنة ذلك بالمهارات المطلوبة فيهم.

وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم استخدام الأسلوب الوثائقي لتحليل البيانات والمعلومات الثانوية المتوفرة حول الموضوع، ولاستعراض الدراسات السابقة، وكذا الأسلوب الميداني لجمع البيانات الأولية حول عدد من الجوانب المتعلقة بالموضوع من خلال آراء مديري القطاع

عام وخريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين لديهم، وكذلك آراء مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية المركزية التي توظف خريجي بكالوريوس الإدارة العامة، وآراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالقسم. وقد بلغ عدد المشاركين من خريجي القطاع العام (٤٢) مديراً يمثلون ٤٢ جهازاً حكومياً، وعدد الخريجين العاملين حالياً بتلك الأجهزة (٧٣) موظفاً، بينما كان عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين من القسم في الدراسة (١٢) عضواً، وكان عدد الطلاب المشاركين من مستويين السابع والثامن (١١٢) طالباً، وعدد مديري شؤون الموظفين من الأجهزة الحكومية المركزية بالرياض (١٦٩) مديراً.

وقد اتضح من الدراسة أن تعليم الإدارة قد حقق انتشاراً كبيراً في المملكة، وأن قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود لم يغير هدفه من تخرج بكالوريوس الإدارة العامة منذ أنشئ، حيث كان ذلك استجابة لفلسفة تخطيط وتنمية القوى العاملة من خلال العمل على تخرج كفاءات مؤهلة للعمل في وزارات والمؤسسات الحكومية التي كان يتزايد عددها بشكل كبير. وتبين أن هذا الهدف قد استمر على ما هو عليه بالنسبة لهذا القسم وذلك بافتراض أن تلك الحاجة زالت قائمة، وأن الوظائف الحكومية تنتظر خريجي هذا القسم، وبافتراض أن طلب قسم الإدارة العامة سيحصل على الوظيفة بمجرد تخرجه. وأكدت الدراسة صحة الافتراض الذي بني على أساس الدراسات السابقة، والذي يرى بأن هناك اتفاقاً بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل في المملكة. وقد تبين من النتائج أن هذا القسم يفتقد إلى الاستراتيجية المناسبة، برسالة الواضحة، كما أنه بحاجة إلى إعادة صياغة منهجيته بشكل يتفق مع متطلبات سوق العمل، وذلك بالتركيز على المواد التي يستفيد منها طلاب القسم

بشكل أكبر والتي تتفق مع متطلبات سوق العمل وخاصة مواد الموارد البشرية، والتنظيم والسلوك الإداري ونظرياته، و اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.

وقد أوصت الدراسة بعدد كبير من التوصيات حول ضرورة التعامل بجدية مع أسباب عدم مواءمة مخرجات قسم الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل، وهي دون ترتيب كما يلي: عدم وجود استراتيجية ورسالة واضحة للقسم تتفق مع متطلبات العصر، وعدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل، وعدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة، وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس، وعدم تواجدهم بمكاتبهم أثناء الساعات المكتبية، وعدم جدية الطلاب، وعدم توفر الكتب والمراجع المناسبة. كما أوصت بضرورة تبني المقترحات التي تحقق مواءمة أكبر بين خريجي القسم ومتطلبات سوق العمل، وهذه المقترحات هي: إعادة التفكير في هدف القسم، ووضع الإستراتيجيات والرسالة المناسبة لإعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري كأولوية أولى مع التركيز في المنهجية على التطبيق العملي، والتدريب التعاوني أكثر من التدريس النظري، ويلي ذلك تكثيف تعليم اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي. و أوصت أيضاً بضرورة التنسيق مع القطاعات الموظفة لخريجي القسم لمعرفة متطلبات التوظيف الواجب توفرها في خريجي القسم، وكذلك لتحديد فرص العمل المتاحة لهم مستقبلاً.

توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود

هيد:

توجه هذه الدراسة إلى التأكد من مدى توافق مخرجات قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية. وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ستة أقسام: القسم الأول ناقش المشكلة وأهداف الدراسة وأهميتها والأسئلة التي تحاول الإجابة عليها، كما وضح حدود ومحددات هذه الدراسة. أما القسم الثاني فيناقش الإطار النظري للدراسة مستعرضاً التعليم الإداري وتطوره في المملكة بشكل عام وكذلك قسم إدارة العامة في كلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود. والقسم الثالث يستعرض أهم الدراسات العربية والسعودية التي تناقش الموضوع، وتحلل أهم الموضوعات ذات الصلة بموضوع هذا البحث مثل التعليم الإداري، وكذلك مدى ولاءة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل وأسباب بطالة خريجي التعليم العالي، كما وضح الباحثان في نهاية هذا القسم المساهمة التي تقدمها هذه الدراسة، إلى جانب دراسات الأخرى. وقد خصص القسم الرابع لاستعراض منهج وإجراءات الدراسة ووسيلة جمع البيانات وتحليلها. أما القسم الخامس فقد اشتمل على عرض تحليل مفصل للبيانات التي تم جمعها من الميدان، كما أن القسم السادس والأخير قدم عرضاً لأهم النتائج والتوصيات التي انتهت إليها هذه الدراسة. ثم أخيراً، وبعد

إدراج قائمة المراجع التي تمت الاستعانة بها، عمد الباحثان إلى إضافة الاستبانات التي تم استخدامها في هذه الدراسة، كملاحق لإطلاع الباحثين.

القسم الأول: مدخل الدراسة

لمدّة:

لم يكن هناك من القوى العاملة المواطنة ما يمكن الاعتماد عليه عند بداية تأسيس المملكة العربية السعودية للقيام بأعمال الدولة الإدارية وغير الإدارية، في وزارات والمؤسسات الحكومية التي كان عددها يتزايد يوماً بعد آخر، لذا تم الاستعانة بالقوى العاملة غير السعودية، ومع ازدياد دخل المملكة من النفط، بدأت مشكلة القوى العاملة تفاقماً ما دعا إلى زيادة الاعتماد على العمالة غير السعودية، في حين ظلت القوى العاملة السعودية ضعيفة كما ونوعاً ما جعل الدولة بحاجة إلى الحل المؤقت وهو التوسع في استقدام أعداد هائلة من القوى العاملة غير السعودية لتساهم في إقامة البنية الأساسية للوطن.

ومن جانب آخر، فقد تبنت الحكومة استراتيجية طويلة المدى تتمثل في إنشاء العديد من المدارس والمعاهد والكليات، والجامعات. كما قامت بابتعاث أعداد كبيرة من السعوديين للدراسة في الخارج، وذلك أملاً في أن تكون هذه الاستراتيجية بديلاً ناجحاً لمشكلة نقص القوى العاملة السعودية المؤهلة، حتى إن الدولة كانت تفرض على خريجي تلك البرامج من مختلف المؤسسات التعليمية على المبتعثين، العمل في مؤسسات الدولة لفترة تماثل الفترة التي قضها الطالب في آخر مرحلة تعليمية أو فترة الابتعاث.

ومع مرور الزمن اكتملت البنية التحتية وأصبحت المدارس والمعاهد والكليات والجامعات السعودية توفّي ثمارها وتخرج أعداداً كبيرة من الطلاب واجهة حاجة التنمية، ما جعل الدولة تُحدث تغييراً قليلاً في استراتيجياتها، فبدأت

تدعو إلى ترشيد استخدام العمالة الوافدة، وإلى التركيز على الاستفادة من القوى العاملة المواطنة (الخطة الخمسية الثالثة ١٤٠١هـ - ١٤٠٥هـ). كما استمرت سياسة الدولة بالاهتمام بتنمية وتطوير القوى العاملة المواطنة فكانت النتيجة زيادة أعداد الخريجين من المؤسسات التعليمية السعودية، ما أدى إلى استيفاء مؤسسات التنمية الحكومية حاجتها من القوى العاملة المواطنة إلى حد كبير، كما استمر نمو أعداد الطلاب حتى أصبح بعض خريجي الكليات والمعاهد والجامعات، يواجهون حالياً صعوبة في الحصول على العمل المناسب، ناهيك عن عدم توافق مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل (الجزر، ١٤١٤هـ؛ مجلس القوى ، ١٤١٧هـ؛ تركستاني، ١٤١٨هـ؛ مجلس الغرف التجارية الصناعية، ١٤١٨هـ؛ السلطان، ١٤١٩هـ؛ الخطيب، ١٩٩٢م؛ القحطاني، ١٩٩٨م؛ ١٩٩٩م؛ ٢٠٠٠م؛ القرني، ١٩٩٠م).

وقد أنشئت جامعة الملك سعود بكلياتها وأقسامها المتعددة كأول جامعة في تلك الظروف التي سبق الحديث عنها، ولم يكن قسم الإدارة العامة الذي أنشئ في كلية العلوم الإدارية باستثناء عندما تمت الإشارة إليه فيما يتعلق بتطور أوضاع خريجي القسم.

وعليه فقد برزت الحاجة إلى استعراض سريع لتطور التعليم الإداري، ثم إجراء دراسة معمّقة لبيكالوريوس الإدارة العامة وتقييم الأهداف الحالية للقسم، كذلك تقييم مدى حاجة سوق العمل لخريجيه، ودرجة توافق مهاراتهم وقدراتهم مع احتياجات سوق العمل بالقطاع العام، ومدى الحاجة وحجم الفرص المتاحة.

لأ: مشكلة الدراسة

تمثل مشكلة هذا البحث حقيقة في الحاجة إلى القوى العاملة في المملكة
ريية السعودية التي مرت بفترات متباينة، ففي الماضي لم يكن هناك من القوى
امللة المواطنة ما يسد حاجة التنمية المتزايدة من العمالة السعودية ما أدى إلى
ثناء العديد من الأقسام التعليمية بالكليات والجامعات السعودية لسد حاجة
جهزة الحكومية من القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً جامعياً. وقد استمرت تلك
قسام في تخريج العديد من الطلاب لفترة طويلة وبشكل متسارع دون إعادة نظر
ما يمكن أن ينتج عن ذلك من فائض في عدد الخريجين وتشبع الأجهزة الحكومية
حتى القطاع الخاص، بل ومن عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات
وق العمل، كما أكدت ذلك العديد من الدراسات (الجزر، ١٤١٤هـ، مجلس
وى ، ١٤١٧هـ، تركستاني، ١٤١٨هـ، مجلس الغرف التجارية الصناعية،
١٤١ هـ، السلطان، ١٤١٩هـ، الخطيب، ١٩٩٢، القحطاني، ١٩٩٨؛
١٩٩٩؛ ٢٠٠٠ ، القرني، ١٩٩٠)، وبالتالي هدر الطاقات البشرية التي يمكن
استفادة منها في جوانب أخرى.

ولقد كان من بين المؤسسات التعليمية التي تم إنشاؤها لسد حاجة سوق
عمل عدد من كليات العلوم الإدارية بالجامعات السعودية، ومن بينها كلية العلوم
إدارية بجامعة الملك سعود التي كان من بين أقسامها قسم الإدارة العامة الذي بدأ
برنامج بكالوريوس الإدارة العامة.

وحيث أكدت العديد من الدراسات عدم توافق مخرجات التعليم العالي من
لأقسام النظرية مع متطلبات سوق العمل، فقد أصبح من المهم دراسة وضع قسم
إدارة العامة بوصفه واحداً من الأقسام النظرية، وذلك للتأكد من مدى توافق

مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل في المملكة، ومستوى ونوعية المهارات التي يمتلكها خريجو هذا البرنامج، ومدى توافقها مع حاجة سوق العمل، انطلاقاً من الهدف الحالي لقسم الإدارة العامة، والهدف من استمرار وجوده، وكذلك مدى الحاجة إلى خريجيه، وحجم الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل المستهدف.

ثانياً: أهمية الدراسة

يُعد التخطيط للقوى العاملة وتطويرها من أهم متطلبات الأمم التي تسعى إلى تحقيق الرقي والتقدم. ومن المؤكد أن المملكة العربية السعودية ليست استثناءً من هذا، ولذلك فإنها تعمل على التخطيط للقوى العاملة السعودية، وتسعى لتحديد توجهاتها المستقبلية في ظل ما يواجه سوق العمل السعودي من متغيرات محلية وعالمية تفرض واقعاً جديداً لنوعية وكفاءات القوى العاملة الداخلة حديثاً إلى سوق العمل.

ورغم أن المملكة تبنت سياسة التخصيص، وتنامت الدعوة إلى استخدام أسلوب إعادة اختراع الحكومة، وتقلصت فرص التوظيف الحكومي، وتغيرت تقنيات العمل والمهارات المطلوبة له، واقتربت المملكة من الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية WTO، وظهرت العديد من الدراسات التي استنتجت أنه لا يوجد توافق بين مخرجات التعليم العالي النظري واحتياجات سوق العمل، رغم ذلك لم تظهر هناك أي دراسة تحليلية تؤكد عدم حاجة سوق العمل إلى خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود.

ولعل من الأهمية بمكان التخطيط للقوى العاملة في الحقل الإداري، وتلك التي تسعى لدخول ذات المجال عن طريق الدراسات الجامعية، وخاصة دراسة الإدارة العامة حيث سيكون هذا الحقل من أكثر الحقول تأثراً بالمتغيرات العالمية والمحلية. فالتعرف على وضعها الحالي ودراسة مشاكلها والتنبؤ بمستقبلها وطرح المقترحات المناسبة لتطويرها بشكل يساهم في تحسين أدائها مستقبلاً يشكل أمراً في غاية الأهمية.

وعند النظر إلى قسم الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود -موضوع الدراسة- نجد أنه قد أنشئ في عام ١٣٩٨هـ -استجابة لفلسفة تخطيط، وتنمية القوى العاملة من خلال العمل على تخريج كفاءات مؤهلة من حملة البكالوريوس في الإدارة العامة للعمل في الوزارات والمؤسسات الحكومية التي كان يتزايد عددها بشكل كبير، وكان ذلك في فترة عانت المملكة العربية السعودية من نقص شديد في القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً جامعياً للعمل في الوظائف الإدارية. وقد استمرت الحال تتصاعد بالنسبة لخريجي هذا القسم من حملة البكالوريوس وذلك بافتراض أن تلك الحاجة مازالت قائمة، وأن الوظائف الحكومية تنتظر خريجي هذا القسم، وافتراض أن طالب قسم الإدارة العامة سيحصل على الوظيفة بمجرد تخرجه.

لقد اختلف واقع الحال حيث يشير إلى خلاف ما ورد سابقاً، فقد تقلص التوظيف الحكومي بدرجة كبيرة، ومثالاً على ذلك فإن عدد الوظائف الحكومية التي كان يتوقع استحداثها في خطة التنمية السادسة كانت (٩٦٠٠) وظيفة فقط، وكان أغلبها في القطاع الصحي والتعليمي، وربما فقط القليل منها كان يمكن شغله بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة. إضافة إلى ذلك فإنه سوق العمل قد أصبح

متشعباً بخريجي الجامعات السعودية من التخصصات النظرية الأخرى وبعض التخصصات العلمية، ما جعله يتطلب مهارات وقدرات جديدة تتفق مع التقنية الحديثة، ومع متطلبات العصر قد يفتقر إليها حملة بكالوريوس الإدارة العامة. إن الأهمية العلمية والعملية لهذا البحث تتضح من خلال ما سبق طرحه، وكذلك من منطلق الحرص على وضع الخطط المستقبلية المناسبة لبكالوريوس الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود، بالشكل الذي يسهل لخريجي هذا القسم استغلال مهاراتهم من خلال الفرص الوظيفية التي تتوفر لهم، بما لا يسهم في زيادة أعداد أولئك الخريجين العاطلين عن العمل.

ويزيد من الأهمية العلمية والعملية لهذا البحث ما سيقدمه من توصيات لتنمية وتطوير القوى العاملة بالمملكة وخاصة خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود، إضافة إلى ما سيوفره هذا البحث من مقترحات لتحسين أداء قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية وغيره من الأقسام المماثلة.

ثالثاً: أسئلة البحث

هذه الدراسة موجهة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل في المملكة، وما هو مستوى ونوعية المهارات التي يمتلكها الخريجون ومدى توافقها مع حاجة السوق انطلاقاً من الهدف الحالي لقسم الإدارة العامة، والهدف من استمرار وجوده. وم هو حجم الفرص الوظيفية المتاحة لخريجه في سوق العمل المستهدف. ويمكن تفصيل هذا السؤال في عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

ما مدى تأكدنا من عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل بالمملكة؟

ما مدى ملاءمة مهارات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة لاحتياجات سوق العمل؟.

ما هو الهدف الراهن لبكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود؟.

ما مدى حاجة سوق العمل السعودي لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة؟.

ما هو حجم فرص العمل المتاحة لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة بالقطاع العام؟.

ماذا يمكن عمله لتحسين أداء القسم في ما يتعلق ببكالوريوس الإدارة العامة؟.

أبعاً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث - بشكل رئيس - إلى التأكد من درجة توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل في القطاع العام، ودرجة توافق مهارات الخريجين وقدراتهم مع احتياجات هذا السوق، وكذا التعرف على الهدف الحالي لبرنامج بكالوريوس الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود، والهدف من استمرار وجوده، وتحديد مدى الحاجة إلى خريجه، وحجم الفرص الوظيفية المتاحة لهم، وخاصة في ظل الافتراض بأن هناك عدم توافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة وسوق العمل، ويمكن تفصيل ذلك في أهداف الفرعية التالية:

- التأكد من مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل.
- التعرف على مدى ملاءمة مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة لحاجات سوق العمل في القطاع العام.
- التعرف على الهدف الحالي لبكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود.
- التعرف على مدى حاجة القطاع العام لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة.
- التعرف على حجم فرص العمل المتاحة لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة.
- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين أداء هذا القسم.

خامساً: حدود ومحدّدات البحث

يركز هذا البحث على دراسة بكالوريوس الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود، في ظل التعليم الإداري في المملكة كإطار نظري. وإذ لم يكن بالإمكان دراسة كل أقسام الإدارة العامة في الجامعات السعودية أو الكليات الأخرى التي تمنح بكالوريوس الإدارة العامة، وخاصة في ظل النقص الشديد في المعلومات وعدم تعاون المعنيين، ومحدودية الدعم، ما جعلنا نقتصر في هذه الدراسة على جامعة الملك سعود.

وقد اقتصرت الدراسة على طلاب بكالوريوس الإدارة العامة دون الطالبات، نظراً لصعوبة الجمع بين الجانب النسائي والجانب الرجالي بوجود اختلاف كلي بين الجانبين، ما يزيد من صعوبة الجمع بينهما في هذه الدراسة ويُضعف من دقة نتائجها. وحيث إننا لم نُدخل طالبات القسم ضمن هذه

الدراسة، فلم يكن من الممكن أن تشمل عضوات هيئة التدريس بالقسم فيها أيضاً.

ومن محددات الدراسة أنه لم يكن بالإمكان التوسع في عينات الدراسة وخاصة من مديري شؤون الموظفين لتشمل القطاع الثالث، والقطاع الخاص، نظراً لأنه يتم توظيف خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في الغالب بالقطاع العام. وحيث يتم ذلك عن طريق التوظيف المركزي فقد اقتصرنا على الأجهزة المركزية. وقد تم أخذ عينة الطلاب من المستويين السابع والثامن لأن طلابها أقرب إلى تكوين تصور كامل عن القسم، وهم أكثر خبرة بذلك، بحكم الفترة التي أمضوها بالقسم خاصة وأنه أصبح قد قُرب موعد تخرجهم ما يدفعهم إلى التفكير في الوظيفة.

سادساً: مصطلحات البحث

يرد في هذا البحث عدد من المصطلحات التي يلزم تعريفها، ومنها ما يلي:
القطاع العام: وهو جميع الأجهزة الحكومية المركزية وغير المركزية في المملكة.
مديرو القطاع العام: وهم الموظفون المسؤولون عن الإدارات والأقسام بالأجهزة الحكومية.

خريجو التخصص: وهم خريجو بكالوريوس الإدارة العامة العاملون في الأجهزة الحكومية.

مديرو التوظيف: وهم المديرون المسؤولون عن شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية.
الطلاب: وهم طلاب البكالوريوس بقسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود.

القسم: وهو قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود.

القسم الثاني: الإطار النظري

مقدمة:

لعله من المناسب وقبل الخوض في تجربة المملكة العربية السعودية في التعليم الإداري أن نبدأ هذا القسم من الدراسة باستعراض مختصر لتطور التعليم الإداري في العالم حيث أصبحت الإدارة - كما يقول والدو - القوة المهيمنة على مجريات الحياة العامة (عساف، ١٩٨٨، ٦١)، ثم ننتقل بعد ذلك إلى تطور التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية عبر المراحل المختلفة.

لقد عرف البشر منذ العصور السحيقة أهمية التعاون الجماعي لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، وتطورت تلك المعرفة بتطور الدول، وتقديمها لمختلف الخدمات التي يحتاجها الإنسان. وقد كانت بداية الإدارة عبارة عن ممارسة للجهود على المستوى الفردي، ثم الاجتماعي، ثم التنظيمي، وذلك بعد إيجاد نظام للدولة يدار على قدر من حسن التوجيه الإداري. ومن خلال نمو دور الدولة وتطورها ظهر الاهتمام بالإدارة كحقل تعليمي، وزاد من ذلك حدوث الثورة الصناعية في أوروبا، وما أعقبها من تطور اقتصادي أدى إلى انتقال المجتمع العالمي من مجتمع زراعي إلى مجتمع صناعي (العلي، ١٤٠٧: ٥). ومن تبعات الثورة الصناعية أنه حدث كثير من التطورات في العلوم الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ما ترتب عليه تطور مصاحب في جوانب كثيرة من العلوم الإدارية. وكانت العوامل السابقة وغيرها من أهم الأسباب التي ساهمت في ظهور التعليم الإداري، وتطوره كحقل معرفي ساهم في نمو المعرفة والوعي، ما حتم على الحكومات إنشاء أجهزة إدارية مهمتها الإشراف على ما يهم الفرد والمجتمع في ذلك الخصوص.

وبرز الاهتمام بالتعليم الإداري في كثير من دول العالم ضمن بعض العلوم الأخرى: كالقانون والسياسة في بداية الأمر، كما كانت الحال في أسبانيا حيث قدم معهد جراندا مادة عن الإدارة عام ١٨٣١م، وفي عام ١٨٤٢م تم إنشاء مدرسة الإدارة في مدريد. وفي دول أخرى مثل تركيا تم إنشاء مدرسة خاصة على مستوى الجامعة لتدريس العلوم الإدارية عام ١٨٥٦م، وفي ألمانيا بدأ اهتمام مدرسة الكاميرالتس عام ١٨٧٤م بالتعليم الإداري، وفي فرنسا تم إنشاء مدرسة الإدارة العامة عام ١٨٤٥م، وفي البرازيل بدأت الدراسات الإدارية عام ١٨٧٩م.

وهكذا بدأ التعليم الإداري ينتشر بشكل سريع عبر دول العالم المتقدم والثالث على حد سواء، وخاصة بعد أن أصبح علم الإدارة علماً مستقلاً بأصوله ومناهجه المستقلة. وزاد من ترسيخ ذلك الاهتمام، العديد من الكتابات التي بدأت بمقالة الرئيس الأمريكي ودور ويلسون عام ١٨٨٧م، وكتاب دوايت والدو عن دراسة الإدارة العامة الذي صدر عام ١٩٢٠م. كما تطور الاهتمام بالتعليم الإداري من خلال دعوة بعض الكتاب لاستخدام التجربة في التعليم الإداري من دعا رجز إلى استخدام المقارنة لدراسة الإدارة عندما قارن بين ثلاثة نماذج إدارية هي: الولايات المتحدة الأمريكية، وتايلاند، والفلبين، على أساس أنها تمثل المجتمعات الصناعية والزراعية والنامية (درويش، ١٩٧٧: ٣٥). وفي الدول الشيوعية زاد الاهتمام بالتعليم الإداري حيث أنشأ الإتحاد السوفياتي مدرستين لتدريس الإدارة عام ١٩٧٠م، وبدأت ترجمة كتب الإدارة في بعض الدول الشيوعية مثل يوغوسلافيا (سابقاً) وبولندا في نفس السنة أيضاً (عبد الكريم، ١٩٨٥: ٢٦).

ومن المؤكد أن ظهور العديد من المؤتمرات العلمية في العلوم الإدارية قد ساعد على انتشار التعليم الإداري بشكل أكبر. وقد بدأت تلك المؤتمرات بانعقاد

المؤتمر الدولي للعلوم الإدارية بمدينة بروكسل عام ١٩١٠م. أيضاً، فقد كان للمؤلفات العلمية في الإدارة، والأبحاث المتخصصة التي ساهمت في ظهور العديد من نظريات الإدارة تأثير على تطور التعليم الإداري، حيث كانت الكتب عن الإدارة لا تكاد تملأ رففاً متوسط الحجم، ومنذ أواخر الستينيات وحتى اليوم قام الناشران بإصدار آلاف الكتب والمؤلفات عن الإدارة (عبد الكريم، ١٩٨٥م: ٢٧). ومن جهة أخرى فقد ساهم ظهور جمعيات الإدارة الأمريكية في تطوير التعليم الإداري، ومن تلك الجمعيات: الجمعية الأمريكية للإدارة العامة التي أنشئت عام ١٩٣٩م، والأكاديمية القومية للإدارة التي أنشئت عام ١٩٦٨م، والجمعية العمومية لمدراس الشؤون العامة والإدارة العامة التي أنشئت عام ١٩٧٠ (سليمان، ١٩٩٠م: ٤٢؛ درويش، ١٩٨٧: ٨٤).

وعلى هذا النحو انتشر الاهتمام بالإدارة والتعليم الإداري، ليس فقط في الدول المتقدمة وإنما في العالم بأسره، وقد ساعد على ذلك اهتمام الأمم المتحدة والبنك الدولي بهذا الحقل وتقديمهما الدعم المادي والمعنوي والاستشارات الإدارية له. كما أن الولايات المتحدة الأمريكية قدمت عدداً كبيراً من المنح الدراسية لمواطني بعض دول العالم، في مجالات العلوم الإدارية والدراسات المتصلة بها. وقد استفاد من تلك المنح بعض الدول العربية مثل: مصر حيث بدأ الاهتمام فيها بالتعليم الإداري عندما تم إنشاء معهد الإدارة العامة عام ١٩٥٤م، ومعهد الإدارة العليا في عام ١٩٦١م، وتم إنشاء دبلوم خاص للعلوم الإدارية، ثم أصبحت هناك كلية متخصصة في التعليم الإداري في جامعة القاهرة باسم كلية التجارة (نجم، ١٩٧٩م: ٤٠). وبعد ذلك توالى الاهتمام بالتعليم الإداري في مختلف

الدول العربية حيث تم إنشاء معهد الإدارة العامة في الأردن عام ١٩٦٨ م وتتابعت الدول العربية على هذا السياق بشكل أو بآخر.

والمملكة العربية السعودية - كغيرها من دول المنطقة - بدأت الاهتمام بالتعليم الإداري، وكان ذلك بعدما تم إنشاء معهد الإدارة العامة عام ١٩٦٠م، وتبع ذلك إنشاء كلية التجارة في جامعة الملك سعود عام ١٩٦٠م، ثم في عام ١٩٧١م تم إنشاء قسم الإدارة في نفس الجامعة ليتولى مهمة التعليم الإداري. كذلك فقد تم إنشاء قسم الإدارة العامة في جامعة الملك عبد العزيز في بداية تأسيسها عام ١٩٧١م، ثم توالى الاهتمام بالتعليم الإداري في المملكة العربية السعودية في كافة المراحل التعليمية، سواء العامة أو الجامعية، وأنشئت الجمعية السعودية للإدارة عام ١٤٠٢هـ، وستتطرق لذلك التطور بالتفصيل في الأجزاء التالية من هذا القسم من البحث.

أولاً: ظهور الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة وأهميته

لقد وجدت المملكة العربية السعودية نفسها - بعدما تم توحيدها على يد المغفور له الملك عبد العزيز - أمام تحد كبير يتمثل في حاجة البلاد الماسة إلى إنشاء وتأسيس المؤسسات التي تتطلبها الدولة الحديثة، حيث لم يكن لها أي وجود على الإطلاق في معظم مناطق المملكة، فيما عدا منطقة الحجاز التي كان يوجد بها بعض المؤسسات الصغيرة التي تقوم على شؤون الحرمين وبعض الخدمات البسيطة الأخرى. وقد ازدادت صعوبة إنشاء مؤسسات الدولة في بداية الأمر نظراً لانعدام الكوادر البشرية المؤهلة، وعدم توفر أي نظام مؤسس يمكن الاعتماد عليه كبداية لهذا التكوين؛ لأن معظم أجزاء المملكة لم يخضع لأي استعمار أجنبي له رواسب إدارية يمكن الاسترشاد بها.

وقد بدأ الاهتمام ببناء الإدارات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية مباشرة، بعد الانتهاء من فترة التوحيد وذلك بوصفها هي المسئول الأول عن مهمات التنمية، وخاصة في ظل غياب القطاع الخاص الذي يلعب دوراً كبيراً في تحقيق التنمية والتقدم لأي دولة. وبالإضافة إلى المهمة الصعبة التي بدأها الدولة إلا أن هناك حقيقة أخرى تتمثل في طبيعة وضخامة حجم التوقعات والآمال الوطنية التي عقدها أبناء هذا البلد على الدولة لتحقيق التنمية واللاحق بركب الدول التي سبقتنا، ما أضاف تحدياً آخر للدولة بجانب تحديات العصر الأخرى التي كانت تعصف بالمجتمع العالمي في ذلك الحين. وبناء على ما تقدم فإن التعليم الإداري قد برز كأحد العوامل التي تشكل ضرورة حتمية لضمان اجتياز العقبات والمشكلات التي تواجه المجتمع السعودي، حيث تعقدت أعمال الإدارة والتنظيم، وتطورت إلى درجة صار يستلزم معها تخصيص أقسام لتعليمها بمختلف مجالاتها، بل إن الأمر تعدى ذلك إلى المطالبة بالاحتراف الكامل للإدارة (آل سعود، ١٩٩٣م: ٢٣).

ولعل من أبرز العوامل التي جسدت الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية العوامل السياسية المتمثلة في حداثة تكوين الدولة حيث ظهر احتياج المملكة إلى الإدارة الرائدة التي تساهم في إثبات ذاتها على الخارطة الدولية، من خلال حسن التقدير والتدبير للمتغيرات الداخلية والخارجية (السلطان، ١٩٩٠: ٤٥)، ولتقوية مركزها في المنطقة لتؤدي رسالتها السامية في خدمة ضيوف الرحمن، وتوفير الأمن والاستقرار للذين كانا مفقودين في البلاد قبل التوحيد.

وتشكل القضية التنموية عاملاً آخر من العوامل التي أبرزت الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة بوصفها إحدى الدول النامية التي تسعى إلى توفير الرفاهية والرخاء لمجتمعها الممتد على مساحة واسعة تغطي معظم أجزاء الجزيرة

العربية بتضاريسها وبيئتها المناخية المتباينة. ولما كان معظم سكان المملكة - في بداية عهدها - من البدو الرحل أو الفلاحين الذين لا يملكون أي قدر من التعليم في مقابل عادات وتقاليد وثقافة قبلية، فقد كانت الفرصة لإيجاد الكوادر الإدارية ضئيلة جداً، بل تكاد تكون معدمة، ما شكّل عقبة أمام النهوض بالدولة وما أبرز الحاجة الماسة إلى وجود إدارة ناجحة تتعامل مع مقاومة التغيير والتحديث، وتدفع بالمواطنين نحو التعليم العام والإداري بشكل أكبر (معهد الإدارة العامة، ١٩٩٩م: ٥٣).

وإضافةً إلى ما سبق من عوامل جسدت الحاجة إلى التعليم الإداري فإن الأمر يبدو جلياً أكثر عندما ندرك أن المملكة تعتمد على البترول كمصدر رئيسي للدخل، ما يتطلب حسن الإدارة والاستثمار من جانب، والعمل على تنويع الدخل من جانب آخر، من خلال المساهمة في تكوين القاعدة الاقتصادية التي تقوم على ترشيد الاستخدام الأمثل للموارد، والحد من مظاهر الإسراف والتبذير الإداري والتضخم الوظيفي (القحطاني ١٩٩٩م: ٥). وقد ارتبط ظهور الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية فيه إلى درجة كبيرة بمراحل تطور النظام الإداري للبلاد، وكذلك بالعوامل المؤثرة فيه عبر كل مرحلة من مراحل التطور، وذلك بافتراض أن الحاجة إلى الإدارة كممارسة هي التي خلقت الحاجة إلى التعليم الإداري. ورغم أن النظام الإداري في المملكة العربية السعودية مر بمراحل متعددة إلا أن هناك بعض التشابه بين المراحل المختلفة، كما أن هناك بعض الخصوصيات التي تتميز بها كل مرحلة عن الأخرى.

ومما لاشك فيه أن الإصلاح الإداري الذي تطلبته المراحل المختلفة للنظام الإداري، كان له هو الآخر تأثير كبير على ازدياد الاهتمام بالتعليم الإداري في المملكة وبروز الحاجة إليه. وقد كان من أول مجهودات الإصلاح الإداري استدعاء

خبير هولندي في عام ١٩٣١م -إبان الأزمة الاقتصادية العالمية- حيث نتج عن تلك الزيارة إصدار نظام وزارة المالية الذي تحولت بموجبه وكالة المالية إلى وزارة المالية، ثم تلا ذلك طلب المملكة العربية السعودية المساعدة من صندوق النقد الدولي عام ١٩٥٧م بعد تعرضها لبعض المشكلات المالية والاقتصادية المختلفة، حيث أعد تقريراً بعد دراسة الوضع كان من أبرز توصياته إعادة تنظيم مؤسسة النقد العربي السعودي، وتطوير مصادر بديلة للدخل القومي. وكذلك طلبت المملكة من البنك الدولي للإنشاء والتعمير عام ١٩٦٠م إرسال فريق من الخبراء لتطوير مصادر بديلة لتنمية الاقتصاد الوطني، وكان من أهم توصيات تقرير ذلك الفريق دعوته إلى ضرورة العمل على خلق كوادر إدارية فاعلة، وهو ما يعني بعبارة أخرى ضرورة الاهتمام بالتعليم الإداري. وقد جعل ذلك المملكة تستدعي أحد خبراء الأمم المتحدة في نفس العام (١٩٦٠م) للمساعدة على تحديد الاحتياجات الفنية والإدارية. وقد أوصى الخبير بضرورة إنشاء معهد الإدارة العامة لإعداد وتدريب الكوادر الإدارية الوطنية لسد حاجة الدولة من الموظفين الإداريين، كما أوصى بإرسال بعثات للخارج لدراسة الإدارة وبعض المجالات الأخرى ذات العلاقة.

وفي عام ١٩٦٣م أبرمت المملكة اتفاقاً مع مؤسسة فورد الأمريكية المتخصصة في التطوير والتنمية لإعادة تنظيم الجهاز الإداري في المملكة. وكان من نتائج تلك الدراسة ظهور فكرة التنمية التي من أهمها اللجنة العليا للإصلاح الإداري، ومجلس الخدمة المدنية، وديوان الخدمة المدنية، ومعهد الإدارة العامة، والإدارة المركزية للتنظيم والإدارة، ومجلس القوى العاملة وكليات الإدارة المختلفة في جامعات المملكة.

ومن الملاحظ أنه كان لتطور النظام الإداري في المملكة العربية السعودية ومجهودات الإصلاح الإداري، وما تبعهما من إنشاء أجهزة تنمية عديدة أثر كبير في ظهور الحاجة إلى التعليم الإداري في المملكة، سواءً أكان ذلك على مستوى التعليم قبل الجامعة أم على المستوى الجامعي. ونظراً لإيمان مختلف المؤسسات التعليمية بأهمية التعليم الإداري، فقد تم تبنيه على مستويات التعليم قبل الجامعي والجامعي، وذلك انطلاقاً من الشعور القوي بالحاجة إلى تعليمه للمجتمع. وهذا ما جعلنا نعتمد إلى تتبع مجهودات تعليم الإدارة في المملكة في المراحل قبل الجامعية والجامعية، وذلك من خلال الجزئين التاليين من هذا القسم في هذه الدراسة.

ثانياً: التعليم الإداري في المراحل قبل الجامعية

ونظراً للأهمية التي حظي بها التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية، والحاجة الماسة إلى المتخصصين في الإدارة لشغل الوظائف الإدارية المستحدثة في النظام الإداري السعودي، الذي تميز بسرعة النمو وكثرة عدد الأجهزة، فلم يكن الاهتمام بالتعليم الإداري مقصوراً على المدارس والمعاهد المتخصصة ولكنه تطور ليشمل كثيراً من الأجهزة والمؤسسات مثل: وزارة المعارف، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ومعهد الإدارة العامة، والكليات العسكرية، والمعاهد الأخرى. ونظراً لأهمية إسهامات هذه الأجهزة في تطوير التعليم الإداري فسوف نستعرض إسهامات كل منها في ذلك المجال.

١ - وزارة التربية والتعليم: كانت وزارة التربية والتعليم من أول الوزارات التي أنشئت في هذا الكيان الحديث. وقد اهتمت الوزارة منذ إنشائها بتعليم وتربية أبناء هذا الوطن في مختلف مراحل التعليم العام. ومن بين اهتماماتها بتعليم الطلاب

أما حاولت كثيراً التوصل إلى النظام العلمي للتدريس في المرحلة الثانوية العامة إيماناً بأهمية هذه المرحلة، ولأن بعض الطلاب يختار العمل بعد إكمال الثانوية العامة لأسباب مختلفة. ومن هذا المنطلق فقد طبقت الوزارة عدداً من الخطط الدراسية في المرحلة الثانوية. ومن أكثر تلك الخطط استمراراً وبقاءً خطة التعليم الثانوي التقليدي التي يتم فيها تقسيم المرحلة الثانوية من المستوى الثاني إلى قسمين هما: الثانوي الأدبي والثانوي العلمي، وفي هذه الخطة لم يكن هناك أي إهتمام خاص بالتعليم الإداري. لقد بدأ إهتمام الوزارة بالتعليم الإداري عندما كان العديد من الطلاب في بداية التعليم في المملكة يكتفي بالمرحلة الثانوية، ويلتحق بالعمل في القطاع العام الذي كان في أمس الحاجة إلى موظفين لتلبية إحتياجات التنمية. وظهر إهتمام الوزارة بالتعليم الإداري - في بداية الأمر - عندما أقرت وزارة المعارف آنذاك التعليم الثانوي الشامل حيث كان على الطالب أن يختار من بين عدد من المواد التي يدرسها خلال مرحلة الثانوية العامة، وكان من بين تلك المواد ست مواد إدارية تقريباً كان يدرس طالب القسم الأدبي أربع مواد منها حسب اختياره. وبعد توقف العمل بتلك الخطة استبدلت الوزارة ذلك النظام بنظام الثانويات المطورة الذي يعتبر قريباً إلى حد بعيد من نظام الثانويات الشاملة، حيث يدرس فيها الطالب عدداً محدداً من المواد ويتم تخرجه بمجرد إنهاء العدد المطلوب، وكان من بين المواد المطلوب دراستها خمس مواد إدارية.

أما النظام المعمول به الآن فهو نظام الأقسام الأربعة وهي: العلوم الشرعية والعربية، والعلوم الطبيعية، والعلوم الإدارية، والعلوم التقنية. ولعل العودة إلى الإهتمام بالعلوم الإدارية لها ما يبررها إذ إن تدريس الإدارة أخذ منعطفاً متغيراً اليوم،

خاصة بعد أن ساد النظام العالمي الجديد، وسيطرت فكرة العولمة على كثير من المجتمعات.

٢- المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: أما المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني فقد أدركت منذ نشأتها أنه يجب أن يكون لها دور في تحقيق التنمية الإدارية، خاصة في الجانب التجاري والصناعي ما جعلها تنجه لإنشاء عدد من المعاهد التجارية، والكليات التقنية التي توفر التعليم الإداري للطلاب الراغبين في الالتحاق بالعمل في المجالات التجارية والتقنية والصناعية، بعد الحصول على شيء من التأهيل في فترة أقصر مما يتطلبه التعليم الجامعي. لقد بدأ التعليم التجاري بأربع مدارس متوسطة عام ١٣٨٠هـ ثم ألغيت عام ١٣٨٥هـ وأعيد افتتاحها على مستوى المرحلة الثانوية عام ١٣٨٧هـ (الطامي، ١٤١٩هـ: ٢٥).

يُعد التعليم الثانوي التجاري من المصادر المهمة لإعداد القوى العاملة القادرة على أداء الأعمال الإدارية حيث إن التعليم الثانوي التجاري ينصب على تعليم الإدارة والمهارات اللازمة لها. وقد افتتحت المؤسسة منذ إنشائها ستة عشر معهداً في عدد من مدن وفي أوقات مختلفة. وقد ساهمت هذه المعاهد بتوفير القوى العاملة في المجالات الإدارية: التجارية والحكومية.

ومن الجدير بالذكر أن المعاهد الثانوية التجارية تطبق خطة المناهج المطورة التي تساعد الطلاب على أن يتخصصوا في أحد المجالات التالية: الأعمال المكتبية، أو كتابة الحسابات والأعمال المصرفية، أو التسويق، أو إدارة حركة الموارد، أو علاقات العامة. ويدرس الطالب في هذه التخصصات عدداً من المواد الإدارية

إضافة إلى خضوعه لفترة من التدريب التعاوني في أحد القطاعات الحكومية أو الخاصة.

وقد عنيت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالتعليم الإداري على مستوى أعلى من المعاهد، حيث وفرت لخريجي الثانوية أكثر من أربع عشرة كلية تقنية في عدد من مدن المملكة. وقد جعلت المؤسسة تخصص الإدارة ضمن مناهج تلك الكليات، حيث يدرّس تخصص الإدارة في معظم الكليات كتخصص منفرد، ويمنح المتخرج في هذا القسم دبلوماً تجارياً، ويدرس في بعضها الآخر كمواد لطلاب الكلية في التخصصات الأخرى وخاصة تلك المتعلقة بالأعمال الإدارية وتخصصات الحاسب الآلي.

٣- معهد الإدارة العامة: لقد تم إنشاء معهد الإدارة العامة - الذي يهدف إلى رفع كفاءة موظفي الدولة، وإعدادهم علمياً وعملياً على إثر حركة الإصلاح الإداري التي مرت بها الأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية، فقد كان إنشاء المعهد بناء على توصية خبراء إدارة المساعدات الفنية بالأمم المتحدة عام ١٣٨٠هـ. وللمعهد عدد من الأهداف منها: التدريب والاستشارات والبحث والتوثيق الإداري، إلا أن ما يهمننا في هذا البحث هو ما يقدمه المعهد من تدريب إعدادي في مجال الإدارة يتمثل في هيئة خريج الثانوية أو الجامعة - قبل دخوله معترك الحياة العملية - لشغل إحدى الوظائف الإدارية وتزويده بالمهارات اللازمة لأداء مهامها وواجباتها، ويسمى هذا النوع من التدريب في معهد الإدارة بالبرامج الإعدادية. وتصل أعداد هذه البرامج إلى أكثر من ٣٠ برنامجاً إعدادياً تخرج منها منذ تأسيسها حتى عام ١٤٢٢هـ أكثر من ثمانية عشر ألف خريج.

٤- الكليات والمعاهد العسكرية: هناك العديد من الكليات والمعاهد العسكرية التي يتم فيها تدريس الإدارة على شكل مقررات، أو تعطى في دورات تدريبية. ومن الكليات العسكرية خمس كليات تتبع وزارة الدفاع والطيران، وواحدة تتبع وزارة الداخلية، وواحدة تتبع الحرس الوطني. أما المعاهد فهي كثيرة حيث يوجد العديد منها بجميع قطاعات وأفرع القوات المسلحة. ولا تتوفر حصائيات عن عدد برامج أو مواد الإدارة في تلك المعاهد، إلا أنه يكفي التنويه إلى أن مستوى اهتمام هذه المعاهد العسكرية بالتعليم الإداري كبير. أما الكليات العسكرية فيمكن إدراك درجة اهتمامها بالإدارة من خلال الجدول التالي (جدول رقم ١) الذي يوضح عدد المواد الإدارية التي تدرس لطلابها.

جدول رقم (١)

عدد مواد التعليم الإداري التي تدرس في الكليات العسكرية*

عدد المواد الإدارية	اسم الكلية	مسلسل
ثلاث مواد	كلية الملك عبد العزيز الحربية	١.
أربع مواد	كلية الملك فيصل الجوية	٢.
مادتان	كلية الملك فهد البحرية	٣.
مرحلة (١٤ أسبوعاً)	كلية القيادة والأركان	٤.
مادة واحدة	كلية الملك خالد العسكرية	٥.
ست مواد (النظام السابق)	كلية الملك فهد الأمنية	٦.

المصدر: دليل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، ١٤١٦هـ ص ٥٧٥-٦٠٣

ثالثاً: التعليم الإداري في المراحل الجامعية (بكالوريوس الإدارة العامة)

يُعد التعليم الإداري من العلوم التي تتطلب من الشخص المتخصص دراستها على المستوى الجامعي، حتى يمكن وصفه من المتخصصين فيها. ولذلك بدأت الجامعات العالمية تهتم بتعليم الإدارة خاصة مع تطور الفكر الإداري، فكان أول جامعة تنشئ قسمًا خاصًا بتعليم الإدارة العامة هي جامعة كاليفورنيا بيركلي وكان ذلك عام ١٩١٠م، ثم تلتها جامعة ستانفورد عام ١٩٢١م، ثم جامعة سيركيوس وجامعة متشجان عام ١٩٢٤م، ثم جامعة جنوب كاليفورنيا عام ١٩٢٨م، وكذلك جامعة منيسوتا في منتصف الثلاثينيات الميلادية. وقد سارت الدول النامية على خطا الولايات المتحدة الأمريكية في إنشاء الكليات والأقسام التي تدرس الإدارة، كما في بنما وبوليفيا والبرازيل وإيران ودول الشرق الأوسط المختلفة (عبد الرحمن، ١٣٩٩هـ: ٧١-٧٢).

ولمواكبة متطلبات التنمية وخاصة التنمية الإدارية، واستجابة للضغوط العديدة من الجهات الحكومية، ونظراً لزيادة عدد العمالة الأجنبية في المجالات الإدارية فقد أنشأت المملكة العربية السعودية العديد من الكليات الجامعية والأقسام لتعليم الإدارة لإتاحة فرصة أكبر لإعداد قيادات إدارية مثقفة ومفكرة ومتخصصة ومدربة في مجال الإدارة (سليمان، ١٤١٢هـ: ١٣١). وتسعى كليات الإدارة التي تدرّس بها تخصصات الإدارة سواء أكانت على شكل مواد أو من خلال أقسام إلى تحقيق ما يلي (البازعي والتويجري ١٩٩٧: ٤-٥):

- تخرج عدد من الطلاب ذوي المعارف والمهارات في مجالات الأعمال المختلفة.
- الإسهام في تكوين الشخصية السوية للخريجين ليتمكنوا من المشاركة بفاعلية.

في جهود التنمية والتطوير في المجتمع.

الإسهام في حل مشاكل المجتمع وتطويره بصفة عامة والمنطقة التي تقع فيها الكلية أو القسم بصفة خاصة.

تطوير البحث العلمي وتطوير المعرفة في مجالات الإدارة، واستشراف المستقبل لخلق تخصصات جديدة تملئها المستجندات على الساحة محلياً وعالمياً.

تكوين كادر جديد لأعضاء هيئة التدريس بالكلية أو القسم يكون مسلحاً بأحدث المعارف الإدارية.

ومن خلال الإحصائيات المتوفرة نلاحظ أن عدد الطلاب المتخرجين في سام الإدارة العامة مستمر بنفس النسبة، بل يمكن القول إنه في ازدياد بشكل ملحوظ، خاصة في بعض السنوات حيث وصلت الزيادة فيه إلى حوالي ٨٠% م ١٤١٩هـ (انظر الجدول رقم ٢). وقد بلغ عدد الكليات الجامعية المتخصصة في ريس الإدارة في المملكة العربية السعودية خمس كليات، بينما تُدرس الإدارة في سام ضمن العلوم الاجتماعية في ثلاث كليات أخرى.

جدول رقم (٢)

أعداد خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في المملكة حتى عام ١٤٣٠هـ*

العام الدراسي	أعداد الخريجين	الزيادة أو النقص %
١٤١٣	٤٣٥	—
١٤١٤	٢٤٧	٤٣,٠-
١٤١٥	٢٧٩	١,٣
١٤١٦	٤٢٦	٥٣,٠
١٤١٧	٤٣٨	٠,٠٣
١٤١٨	٣٠٣	٣١,٠-
١٤١٩	٥٠٨	٧٦,٧
١٤٢٠	١٤٢	٧٢,٠-
*١٤٢١	٣٠٣	١١٣,٤
*١٤٢٢	٢٩٥	٢,٦-
*١٤٢٣	٢٨٧	٢,٧-
*١٤٢٤	٢٧٩	٢,٨-
*١٤٢٥	٢٧٢	٢,٩-
*١٤٢٦	٢٦٤	٣,٠-
*١٤٢٧	٢٥٦	٣,١-
*١٤٢٨	٢٤٨	٣,٢-
*١٤٢٩	٢٤٠	٣,٣-
*١٤٣٠	٢٣٢	٣,٤-
المجموع	٥٤٥٤	

المصدر: مركز المعلومات بوزارة التعليم العالي ١٤٢٢هـ، وإبراهيم الداود (٢٠٠٢:٦٨)

* السنوات من ١٤٢١-١٤٣٠هـ مقدرة بناء على السنوات السابقة كما في الجدول.

ويجدر بنا - بعد أن تعرفنا على إسهامات كليات الإدارة في تدريس وتخرج طلاب الإدارة في المملكة العربية السعودية - أن نعطي خلفية تاريخية عن تلك الكليات الجامعية من خلال الأسطر التالية (وزارة التعليم العالي، ١٤١٦هـ: ص ١٦٥-٥٧١).

١- جامعة الملك سعود: بدأت جامعة الملك سعود عملها عام ١٣٧٧هـ وأنشئت كلية العلوم الإدارية (كلية التجارة سابقاً) عام ١٣٧٩هـ بشعبتين هما: شعبة المحاسبة وإدارة الأعمال، وشعبة الاقتصاد والعلوم السياسية. وفي عام ١٣٩٨هـ أصبحت الكلية تسمى كلية العلوم الإدارية، وأصبح بها سبعة أقسام على مستوى البكالوريوس هي: الاقتصاد، والمحاسبة، وإدارة الأعمال، والإدارة العامة، والأنظمة، والعلوم السياسية، والأساليب الكمية. وقد استحدثت بالكلية مؤخراً ثلاثة برامج لدراسة الماجستير في إدارة الأعمال والإدارة العامة وإدارة الصحة والمستشفيات. وتهدف هذه الكلية إلى تنمية قدرات الطلاب على إحداث التكامل والتحليل المنطقي في إدارة المنظمات، واتخاذ القرارات عند مواجهة المواقف الإدارية، وكذلك تلبية احتياجات المملكة من المديرين والكفاءات الوطنية في الأعمال الإدارية.

وقد أنشأت جامعة الملك سعود كلية للإدارة والاقتصاد بريدة بالقصيم في عام ١٤٠١هـ وذلك لتزويد طلاب البكالوريوس بالمهارات الإدارية اللازمة لإدارة الموارد الاقتصادية والبشرية بشكل فعال، ولإكساب الطلاب المعرفة بالمفاهيم والأساليب الحديثة في المجالات العلمية والإدارية. وسوف تكون هذه الكلية بأقسامها ضمن كليات أخرى نواةً لجامعة القصيم التي تمت الموافقة على إنشائها مؤخراً.

٢- جامعة الملك عبد العزيز: بدأت الجامعة في استقبال الطلاب عام ١٣٨٧هـ، وفي عام ١٣٨٨ افتتحت كلية الاقتصاد والإدارة لسد حاجة المملكة العربية السعودية الملحة والعاجلة في ذلك الوقت إلى الأعداد الوفيرة من حملة البكالوريوس من المتخصصين في المجالات الاقتصادية والميادين الإدارية، ولمقابلة الطلب المتنامي من الأجهزة الإدارية والشركات والمؤسسات العامة على المتخصصين في تلك المجالات. وقد استمرت تلك الحاجة قائمة، ومازالت الكلية تحقق أهدافها المذكورة. وقد كان أول الأقسام التي تم إنشاؤها لمنح درجة البكالوريوس قسم الاقتصاد وإدارة الأعمال، ثم قسم الإدارة العامة عام ١٣٩١هـ، وقسم المحاسبة عام ١٣٩٢هـ، وقسم الأنظمة في عام ١٣٩٥هـ، وأضيف قسم أخير هو قسم العلوم السياسية عام ١٤٠٢هـ. وفي عام ١٣٩٤هـ فتح باب الانتساب للكلية بجميع تخصصاتها لموظفي الدولة الذين لا تمكنهم ظروفهم من التفرغ للدراسة، كما افتتح بالكلية مؤخراً برنامجاً لدراسة الماجستير في الإدارة العامة.

٣- جامعة الملك فيصل: أنشئت جامعة الملك فيصل عام ١٣٩٥هـ بمدينة الهفوف بالأحساء وفرعها في مدينة الدمام. وقد أنشئء بهذه الجامعة كلية العلوم الإدارية والتخطيط عام ١٤٠٤هـ بالأحساء حيث افتتح بها أقسام علمية تمنح درجة البكالوريوس، وأقسام علمية مساعدة لا تمنح درجة البكالوريوس. والأقسام العلمية هي: قسم إدارة الأعمال، وقسم الحاسب الآلي، وقسم المحاسبة، وقسم الإحصاء والأساليب الكمية. أما الأقسام المساعدة فهي الاقتصاد والقانون. وتركز الكلية على تدريس الإدارة في تخصصات الإدارة الزراعية، والإدارة الصحية والإدارة الفندقية وإدارة المشاريع، كما تهدف إلى تنمية قدرات الطالب لتفهم النظريات والأساليب الإدارية واستخدامها في دعم انطلاقة التنمية في القطاعات المختلفة.

٤ - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: وقد بدأت هذه الجامعة عام ١٣٧٤هـ، وقد أنشئ بها العديد من الكليات، إلا أن الكليات التي تعنى بتدريس لإدارة هي كلية العلوم العربية والاجتماعية بالقصيم التي أنشئت عام ١٣٩٧هـ، وقد افتتح قسم دراسي يمنح البكالوريوس في الاقتصاد والإدارة عام ١٤٠٢هـ، ثم م عام ١٤٠٣هـ فصل قسم الاقتصاد عن الإدارة وأصبحت تدرّس الإدارة في قسم منفصل وظل هذا القسم تابعاً لكلية العلوم العربية والاجتماعية في ما أصبح قسم الاقتصاد يتبع كلية الشريعة. ويهدف قسم الإدارة المذكور إلى تخريج المتخصصين في العلوم الإدارية، وتلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المتخصصة في المجالات الإدارية. كما أنشئ أيضاً بالجامعة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء عام ١٤٠١هـ، وقد أفتتح بالكلية قسم لتدريس الإدارة عام ١٤٠٢هـ. ويهدف قسم الإدارة بكلية الأحساء إلى تكوين وتنمية الكفاءات في مجال العلوم الإدارية وسد حاجات المنطقة من المديرين المتخصصين في العلوم الإدارية.

٥ - جامعة الملك خالد: وقد افتتحت هذه الجامعة حديثاً عام ١٤١٩هـ حيث أصبحت تضم الكليات الموجودة بالمنطقة آنذاك والتي كانت تتبع جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود. ومن ضمن الكليات التي ضمت إلى جامعة الملك خالد كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية التي أنشئت عام ١٣٩٦هـ والتي كانت تتبع جامعة الإمام محمد بن سعود، وقد تم تغيير مسماها إلى كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية والإدارية اعترافاً بما للإدارة التي تدرّس فيها من أهمية.

وقد افتتح قسم العلوم الإدارية الذي يمنح البكالوريوس في هذه الكلية عام ١٤٠٢هـ، وهو يضم شعبتين هما: الإدارة العامة وإدارة الأعمال. ويهدف هذا القسم إلى إعداد مديرين ذوي خبرات علمية وعملية شاملة تمكنهم من إدارة الأعمال المتنوعة في القطاع العام والخاص بطريقة مثلى، كما يهدف إلى إعداد خريجي هذا القسم للمشاركة الفاعلة في بناء الأمة بالاستجابة لمتطلبات برامج التنمية والتطوير في المرحلة الحالية فضلاً عن تحقيق المتطلبات الطموحة للمستقبل.

٦- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن: وقد بدأت هذه الجامعة في استقبال الطلاب عام ١٣٨٣هـ وذلك عند إنشاء أول كلية بها. وفي عام ١٣٩٥هـ أنشئت كلية الإدارة الصناعية لتعليم الإدارة بعض التخصصات الإدارية الأخرى، وذلك لتلبية حاجة المجتمع السعودي من المديرين والعناصر الوطنية المؤهلة للقيام بمهام التخطيط والتنظيم والإدارة، ولشغل الوظائف الإدارية المتخصصة في المجالات التجارية والصناعية، وفي المرافق الحكومية والخاصة والمؤسسات العسكرية وغيرها من المرافق، خاصة وأن المملكة في انطلاقة متسارعة نحو التنمية. وتضم كلية الإدارة الصناعية أربعة أقسام تمنح درجة البكالوريوس هي: المحاسبة ونظم المعلومات والتمويل والإدارة. وقد افتتح حديثاً برنامج ماجستير في إدارة المشاريع في هذه الكلية.

٧- الجامعات الجديدة: لقد أنشئ مؤخراً عدد من الجامعات الحكومية إحداها في القصيم، والأخرى في الطائف على أن تكون الكليات الموجودة بهاتين المنطقتين نواة لهاتين الجامعتين. ومعظم هذه الكليات كان يتبع لجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود وجامعة الملك عبدالعزيز. وهناك خطة لإنشاء جامعتين أخريين في حائل، والمدينة المنورة بحيث تكون الكليات المتواجدة هناك حالياً نواة لها. وقد

انشىء أيضا عدد من الجامعات والكليات الأهلية التي تقدم التعليم الإداري كجامعة دار الفيصل وجامعة الأمير سلطان، وكلية إدارة الأعمال بجدة، وكلية إدارة الأعمال بالباحة. ويوجد بهذه الجامعات والكليات بعض الكليات والأقسام التي تقدم تعليماً إدارياً في بعض التخصصات يمنح شهادة البكالوريوس. وما تجدر الإشارة إليه هو أنه لا يوجد في الجامعات الجديدة سواء أكانت الحكومية منها أم الأهلية أي أقسام لتعليم الإدارة العامة، وإنما ينصب اهتمام الأقسام الموجودة على تعليم إدارة الأعمال بشكل خاص أو الإدارة بشكل عام دون تخصيص كما هي الحال في الجامعة المزمع إنشاؤها في القصيم.

رابعاً: التعليق على الوضع الراهن والتحديات المستقبلية للتعليم الإداري

تسعى الدول النامية ومنها المملكة العربية السعودية إلى الحفاظ على استمرارية التنمية على مختلف مستوياتها، كما تسعى إلى امتلاك القدرة على التكيف والتأقلم مع المتغيرات الكبيرة والسريعة التي يواجهها العالم اليوم، متمثلة في ظواهر العولمة المختلفة. وسوف نستعرض ونقيّم في هذا الجزء من الدراسة الوضع الراهن للتعليم الإداري في المملكة العربية السعودية ثم نتحدث عن التحديات المستقبلية التي تواجهه.

١- الوضع الراهن للتعليم الإداري في المملكة: لقد خطا التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية خطوات حثيثة نحو التوسع والانتشار على كافة المستويات وفي كافة مناطق المملكة، كما رأينا في الأجزاء السابقة من هذا البحث. ومن هنا يمكن أن ندرك بأن التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية قد فرض على نفسه في الوقت الراهن أن يكون وسيلة وغاية في نفس الوقت، حيث تسعى مؤسسات

التعليم الإداري الجامعية الآن إلى تزويد الدارس فيها ببعض الثقافات المتعلقة بجوانب دينية أو فلسفية إلى جانب تزويده ببعض المعارف والعلوم المتعلقة بمهنة الإدارة لتهيأ من خلالها لممارسة هذه المهنة، والاستفادة منها كمصدر للدخل الذي يضمن له حياة كريمة (القحطاني، ١٩٩٨: ٤٩٩)، ولسد حاجات المجتمع من التخصصات الإدارية كما تبين من الأهداف التي تسعى لتحقيقها الكليات والمعاهد المختلفة. وقد جاء التعليم الإداري في المملكة من أجل تحقيق كثير من الأهداف التي من أهمها تزويد الدارسين بالمهارات والخبرات التي تؤهلهم لأن يكونوا قادرين على أداء واجباتهم في المجالات الإدارية المختلفة سواء أكانوا مديرين أم إداريين.

وحيث إن التعليم الإداري قد فرض على نفسه في العصر الحاضر أن يكون غاية ووسيلة في نفس الوقت، فإن الحاجة أصبحت ماسة لإعادة النظر في إمكانية التحكم في درجة إقبال الطلاب على هذا التخصص، وخاصة في ظل بعض المؤشرات التي تدل على أن هناك إقبلاً متزايداً على هذا التعليم، حيث نجده يحتل المرتبة الرابعة في عدد الخريجين لعام ١٤٢١هـ، بعد الدراسات الإسلامية، كما نلاحظ في الجدول رقم (٣) أدناه. وفي نفس الوقت نجد أن هناك تقلصاً في الفرص الوظيفية لخريجي هذا التخصص في سوق العمل، نظراً للسياسة الحكومية الهادفة إلى الحد من التوظيف الحكومي، وانطلاقاً من التوجه لتشجيع القطاع الخاص على القيام بدوره التنموي كما هي الحال في البلاد المتقدمة، رغم أنه مازال يقف حائراً أمام إمكانية توظيف الشباب السعودي بتكلفة أعلى بينما يمكنه الاستعانة بالعاملين الأجانب وبتكلفة أقل.

جدول رقم (٣)

أعداد الطلاب الخريجين من الجامعات السعودية في عام ١٤٢١هـ حسب
مجال الدراسة *

التخصص	ذكور	إناث	إجمالي	%
دراسات إسلامية	٤٦٢٨	١٢٠٣	٥٨٣١	٩,٣١
علوم إنسانية	٣١٠٤	٣٦٨٨	٦٧٩٢	١٠,٨٥
علوم اجتماعية	٢٠٢٥	٧٦٨	٢٧٩٣	٤,٤٦
اقتصاد وإدارة	٢٩٣٨	٦٣٦	٣٥٧٤	٥,٧١
تربية وتعليم	٦٧٢٦	٢٦٧١٨	٣٣٤٤٤	٥٣,٤٢
علوم طبيعية	١٨٨٢	١٤٧٢	٣٣٥٤	٥,٣٦
هندسة	٣٩٩٣	١٤	٤٠٠٧	٦,٤
العلوم الطبية	١٣٦٥	٨٩١	٢٢٥٦	٣,٦
زراعة	٢٨٦	١٧٦	٤٦٢	٠,٧٤
القانون	٩٥	٠	٩٥	٠,١٥
المجموع	٢٧٠٤٢	٣٥٥٦٦	٦٢٦٠٨	١٠٠

مصدر: قائمة وزارة التعليم العالي، إحصائيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية العدد ١٤٢١/٢هـ -

وفي واقع الأمر فإنه قد أصبح هناك نوع من الاكتفاء في التخصصات النظرية ومنها التعليم الإداري في الوقت الراهن، كما أن حاجة السوق تبرز أكثر في التخصصات العلمية والتقنية. ولعل الأعداد المتخرجة حالياً في كليات الإدارة وفي المعاهد المختلفة تفي بالحاجة التي يتطلبها السوق ولفترة طويلة، بل نستطيع الجزم بأنه سيكون هناك فائض في أعداد المتخرجين إذا استمر النمو على نفس الوتيرة وفي ظل الظروف السائدة حالياً. ومن ما يزيد من المشكلة أن خريجي التعليم النظري -

ومنه التعليم الإداري- لا يتمتعون بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل كما يتضح من كثير من الأبحاث التي ناقشت هذا الموضوع . كما أنه لا يوجد في تلك المناهج ما يساهم في تنمية قدرات الطالب على استخدام الحاسب الآلي، إضافة إلى أن مواد اللغة الإنجليزية غير كافية حيث يستدعي الأمر إعادة النظر في المناهج التي يدرسها طلاب الإدارة في مختلف الكليات والمعاهد حتى تتفق مع متطلبات سوق العمل (القحطاني، ١٩٩٨: ٥٢٤).

ومن مؤشرات الوضع الراهن التي تؤثر على واقع ومستقبل التعليم الإداري أن سياسات الدولة تتجه نحو تقليص توظيف الداخلين الجدد إلى سوق العمل في القطاع العام، إذ أشارت خطة التنمية السادسة إلى أنه لن تُستحدث وظائف حكومية جديدة خلال فترة الخطة سوى حوالي (٩٦٠٠) في حقل التعليم والصحة (وزارة التخطيط، ١٤١٥هـ: ١٨٠)، ما يعني أن الفرص الوظيفية في القطاع الحكومي لخريجي التعليم الإداري محدودة، وبالتالي تبرز الحاجة إلى التروي في قبول الطلاب بأعداد كبيرة في هذه التخصصات.

ومن ما سيؤثر على واقع ومستقبل التعليم الإداري أن الدولة في خطتها الخمسية السابعة تتجه نحو تفعيل دور القطاع الخاص من خلال خصخصة كثير من مشاريع الدولة الناجحة العامة للمساهمة في النمو والمشاركة في تحقيق إسهام أكبر في الاقتصاد السعودي، وزيادة إسهامه في الناتج المحلي أكثر من ما هو عليه، وهذا يعني إعطاء القطاع الخاص فرصة أكبر لتوظيف الشباب السعودي، إلا أن الأمر لا يعني بالضرورة توظيف خريجي قسم الإدارة (مؤسسة النقد العربي السعودي، ١٤١٨هـ: ١٤٩).

وحيث إن المملكة العربية السعودية قد توسعت في التعليم لتأهيل أعداد كبيرة من الموظفين ذوي المهارات العالية والمتعددة في تخصصات كالتعليم الإداري وغيره، فقد تبنت المملكة إستراتيجية العودة لإحلال القوى العاملة السعودية المؤهلة محل القوى العاملة غير السعودية، ما أدى إلى توجه القطاعين العام والخاص إلى البحث عن الكفاءات التي يمكن أن يُستفاد منها بشكل أكبر لإحلالها مكان العمالة غير السعودية. وقد ركزت سياسة الدولة على أن تكون الوظائف الإدارية من ضمن الوظائف التي يجب أن تحظى بأولوية في عملية الإحلال وذلك انطلاقاً من حقيقة أنه يوجد من العمالة السعودية العدد الكافي لشغل تلك الوظائف بالإضافة إلى أنها لا تتطلب خبرة كبيرة، وأن السعوديين يميلون إلى تفضيل هذه الأعمال. ومن المؤكد أن قدرة القطاع الأهلي على استيعاب العمالة السعودية يزداد كلما ارتفعت المؤهلات العلمية حيث إن الشهادة العلمية تأتي في المرتبة الثانية بعد الدبلوم الفني والمهني حسب دراسة المشروع الوطني للتوظيف في القطاع الأهلي (دار الدراسات، ١٤١٩هـ: ٦).

٢- التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم الإداري في المملكة: يواجه التعليم الإداري في المملكة، وكذلك القوى العاملة السعودية من المؤهلين في المجالات الإدارية عدداً من التحديات المستقبلية التي تتطلب الاستعداد لها والتخطيط لكيفية التعامل معها، ومن أول التحديات دخول العالم النظام السياسي العالمي الجديد الذي يقوم على كثير من المبادئ الرأسمالية مثل نظام السوق الحر ومبادئ الديمقراطية وسيادة القانون الدولي، هذا بالإضافة إلى ظهور التغييرات التكنولوجية المتعلقة بأنظمة الاتصالات والمعلومات مثل شبكة الإنترنت والألياف البصرية والأقمار الاصطناعية والنقل الفضائي والأطباق اللاقطة وغير ذلك.

ومن التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم الإداري والقوى العاملة السعودية ذات التخصصات الإدارية، ما تتطلبه منظمة التجارة العالمية من بنود خاصة بالقوى العاملة وتنقلاتها بين الأقطار المختلفة في العالم، والقوانين التي تحكم ذلك خاصة. وحيث إنه من المتوقع أن تنضم المملكة العربية السعودية إلى منظمة التجارة العالمية قريباً فإن هذا يفرض عليها تهيئة أنظمتها لتتواءم مع متطلبات هذه المنظمة العالمية. ولا بد أن يكون للمعايير العالمية التي أصبحت تحكم منتجات العصر الحاضر وأداء العاملين فيه تأثير كبير على مستقبل العمالة السعودية ذات التعليم الإداري، فالمدير والموظف في أي منظمة سيكونان محكومين بمعايير الـ ISO التي أصبحت تتسابق المؤسسات والشركات للحصول عليها.

وتشكل قضية التنمية واللاحاق بالدول المتقدمة اهتماماً يحظى بالصدارة في الدول النامية كالمملكة العربية السعودية، ولذلك فإن الحاجة ستبقى قائمة إلى الكفاءات الإدارية المتميزة والقادرة على التخطيط والتنفيذ والمتابعة لجميع أعمال القطاعين العام والخاص، إلا أن الواقع يفرض أن تصبح المنافسة شديدة جداً على من يحظى بهذه المكانة من طلاب التعليم الإداري حيث إن الوضع سيكون تنافسياً لأن الحاجة محدودة والمتطلبات عالية جداً.

ولما كان القطاع الخاص قد أعطي دوراً أكبر في الاقتصاد وسيعطى المزيد فإن الحاجة ملحة إلى تهيئة طلاب الإدارة. بمن فيهم طلاب قسم الإدارة العامة للإمام بالأنظمة والأساليب الحديثة التي تعتبر أفضل وأكثر تقدماً، والتي ربما ستكون أكثر تعقيداً. وقد أصبح هذا التوجه يشكل أحد التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم الإداري نظاماً وطلاباً، خاصة أن المنافسة ليست محلية فقط، وإنما ستصبح عالمية في وقت قريب، وأن الكفاءات الإدارية السعودية - وإن كانت متوفرة- إلا أنها

متطلب ينقصها الخبرة والكفاءة في استخدام التقنيات والأساليب الحديثة التي تساعد على اتخاذ القرارات مثل نظم المعلومات والحاسب الآلي.

ويمكن من ما سبق بيان أن التحديات المستقبلية قد زادت من أهمية التعليم الإداري بما في ذلك الإدارة العامة، إلا أنها تتطلب مهارات خاصة لمواجهة ضغوط المنافسة العالمية، ومتطلبات الجودة والأيزو، والصراع على الموارد الاقتصادية المحدودة، وضرورة التأهيل لمواجهة كافة تحديات العصر. ولا شك أن احتلال قضية التنمية والحقاق بالدول المتقدمة موقع الصدارة في أولويات الدول النامية والسعي لاكتساب المعرفة الإدارية من خلال الاستفادة من الأنظمة والأساليب الحديثة وكذلك استخدام التقنيات الحديثة العصرية المتطورة، قد زاد من أهمية تعليم الإدارة العامة، وزاد كذلك من سياسات التخصيص وتفعيل دور القطاع الثالث (المؤسسات الخيرية والمؤسسات غير الربحية).

القسم الثالث: الدراسات السابقة

مقدمة:

لقد أُجري العديد من الدراسات حول التعليم العالي الذي يُعد التعليم الإداري أحد فروعهِ، وعلى سوق العمل في المملكة العربية السعودية وخاصة ما يتعلق بمخرجات التعليم الداخلة إليه. ومن هذا المنطلق - وللاستفادة مما تم التعرض له في دراسات سابقة - سوف يتضمن هذا الفصل استعراضاً للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع حيث سيتم عرض الدراسات بناء على تسلسلها التاريخي. ونظراً لكبر حجم الدراسات التي تمت في المملكة العربية السعودية حول الموضوع فلن يتم التطرق إلا إلى عدد بسيط من الدراسات الأخرى التي أُجريت في الدول العربية، والتي سنبدأ بها أولاً.

أولاً: الدراسات العربية

أُجري عدد من الدراسات في دول عربية غير المملكة العربية السعودية، استعرض فيها الباحثون أهم أسباب البطالة وخاصة عند خريجي التعليم العالي، ومن تلك الدراسات ما يلي:

دراسة محمد برهوم (١٩٨٨) عن التعليم الجامعي بين الواقع والطموحات حيث أكد فيها أن أزمة التعليم العالي في الوقت الحاضر تتمثل في وجود البطالة بين خريجي هذا التعليم، إضافة إلى العجز في عملية التنمية نظراً لارتباط النشاطات التعليمية والبحثية ببرامج التنمية. وقد جعل ذلك الاستنتاج محمد برهوم أن يقترح

ضبط عملية زيادة الطلبة المقبولين في الجامعات العربية، بما يتناسب مع حاجة التنمية والقدرة الاستيعابية للنشاطات المختلفة لكل تخصص.

وفي دراستين لمحمد محبك أجراهما بين عامي (١٩٨٨-١٩٩٠) أكد في الأولى على ضرورة أن يتم تأهيل وتدريب الشباب العربي في ظل متطلبات الاقتصاد من قوة العمل حيث ظهر أن تلك الموازنة لا توجد في الأنظمة التعليمية العربية، كما أنه لا يوجد لدى القطاع العام أو الخاص أي تصور دقيق لاحتياجاته. وفي الدراسة الثانية أشار محبك إلى العلاقة بين التعليم العالي وقوة العمل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولهذا يرى محبك بأنه لكي نحقق أعلى كفاية لنظام التعليم العالي فلا بد أن يتم توجيه طلاب الجامعات نحو التخصصات التي تحقق لهم فرصاً وظيفية أعلى، وبالتالي توجيههم نحو مجالات العمل المناسبة.

ويرى بو بطانه (١٩٩٠م) أن واقع العلاقة بين قطاعي الإنتاج والعمل والتعليم العالي في الوطن العربي يعاني من فجوة أصبحت ظاهرة محسوسة. ويرجع بوظانة السبب إلى الطبيعة الخاصة لهما، والتي تجعل قطاع الإنتاج والعمل أكثر قدرة على التغيير واستيعاب المستحدثات التقنية من قطاع التعليم العالي ذي التقاليد والأعراف الأكاديمية المحافظة التي تبطئ من عمليات التغيير في سياساته وأهدافه وبرامجه التعليمية خاصة ما يتعلق بتطوير المناهج.

أما أحمد الخطيب (١٩٩٢م) فيرى في دراسته أن التوسع بالتعليم العالي في الوطن العربي ما هو إلا توسع كمي مقصور على استيعاب الأعداد المتزايدة الراجعة في الالتحاق بالجامعات نتيجة لتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، كما أن

هناك خللاً ناتجاً عن إنعدام الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية ما يستدعي تدخلاً لعلاج هذا التباين.

وقد أجرى مطر (١٩٩٣م) دراسة حول دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة في جمهورية مصر العربية، حيث كشف عن أن واحداً من أهم أسباب البطالة هو غياب التنسيق بين التعليم واحتياجات المجتمع، ما أدى إلى فائض في الخريجين، ناهيك عن الجمود في نظام التعليم وعدم تطوره بالشكل الذي يتلاءم مع متغيرات المجتمع والمتغيرات العمالية. كما أشار مطر إلى مشكلة أخرى ذات علاقة بالتعليم العالي وهي أن مناهج التعليم العالي في مصر مازالت تقليدية، تركز على الجوانب النظرية أكثر من تركيزها على الجوانب العملية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل في مصر.

وفي اللقاء الأول الذي تم بين ممثلي الجامعات، ورؤساء الغرف التجارية بالإمارات العربية المتحدة (١٩٩٤م) جرت مناقشة كيفية تحقيق توازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص بدول الخليج العربية، وكان من بين التوصيات ضرورة إنشاء قواعد بيانات ومعلومات من واقع احتياجات سوق العمل ليسهل تأهيل وتدريب خريجي التعليم العالي ما يتوافق مع تلك الاحتياجات.

وفي دراسة لأحمد النجار (١٩٩٥) أشار إلى أنه لا يمكن ترك نظام التعليم والاستثمار البشري لآلية السوق، لأن الاستثمار البشري يتصف بضعف مرونته الاقتصادية وبارتفاع تكلفته، ما قد يدفع الأفراد إلى عدم الاستجابة لمتغيرات العمل في السوق نظراً لتدخل عوامل أخرى تضعفها كالتقييم الاجتماعية السائدة عن بعض أنواع الأعمال، كذلك فإن آلية السوق لا تعمل أمام تباطؤ إدراك المؤشرات

الحالية في سوق العمل حيث تمنعه من إحداث تغيير سريع في نوع التعليم بحيث يستجيب بسرعة لمتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف الحركة المهنية والوظيفية ما بين التخصصات في فترة زمنية قصيرة نظراً لما يتطلبه ذلك من ضرورة إعادة التأهيل.

وفي دراسة لعللي إبراهيم (١٩٩٥م) عن التعليم الجامعي وعلاقته بالبطالة في مصر أشار إبراهيم إلى أن العلاقة بين التعليم العالي والبطالة تنبع من أن هناك انفصاماً في العلاقة بين التعليم العالي والعمل، ما أدى إلى زيادة التخصصات التي لا يحتاجها العمل، كما أضاف بأن تدني مستوى خريجي الجامعات نابع من أن الطلاب لا يهتمون كثيراً بالاستفادة قدر ما يهتمون بالتخرج من الجامعة والحصول على المؤهل مهما كانت الاستفادة قليلة أو المعدل ضعيفاً.

أما التواب وفرجاني (١٩٨٨م) فقد أكدوا على أن مستقبل التعليم في العالم العربي يواجه عدداً من المشاكل من أهمها جمود وتقليدية السياسات التعليمية التي جعلت مخرجات التعليم أقل مواءمة لاحتياجات سوق العمل العربي، ما أسهم في نقص التشغيل في بعض القطاعات وزيادة البطالة بنوعيتها: السافرة والمقنعة في البعض الآخر.

وفي دراسة أجراها حسن شخاتره (١٩٩٩م) حول واقع البطالة في الاردن وجد أن البطالة تتركز بشكل أكبر بين الشباب من خريجي التعليم العالي في الأردن، ما يستدعي ضرورة تنظيم سوق العمل، وخاصة ما يتعلق بالتعليم والتدريب، والتنسيق بين أصحاب العمل والعمال، وكذلك وضع سياسات وإجراءات حكومية تهدف إلى التعامل مع هذه المشكلة.

ولبحث مشكلة العمل والبطالة لدى خريجي الجامعة، أجرى الغالي والزاهر (٢٠٠١م) دراسة بحثت أنواع الصعوبات التي يواجهها خريجو الجامعة الباحثون عن عمل، وتوصلا إلى أن البطالة بين أوساط خريجي الجامعات أصبحت تشكل ظاهرة في الآونة الأخيرة نتيجة للافتقار إلى سوق عمل منظم وعدم التطابق بين مخرجات التعليم العالي ومستلزمات التشغيل في سوق العمل المغربية، ما جعل الأمر يتطلب إعادة التأهيل وتغيير سياسة التعليم والتدريب وفق المجالات التي يحتاجها سوق العمل المغربي.

ثانياً: الدراسات السعودية

كان من الدراسات المبكرة التي أجريت حول برامج التعليم العالي ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل دراسة لعبدالرحمن السبيت (١٤٠٠هـ) والتي حاول من خلالها الكشف عن مدى مساهمة مؤسسات التعليم العالي السعودية في تلبية احتياجات خطط التنمية من القوى البشرية، وتوصل إلى وجود عدد من المؤشرات على عجز الجامعات السعودية عن تلبية الاحتياجات النوعية للأجهزة الحكومية من القوى البشرية .

وحاول الجلال (١٤٠٣هـ) في دراسة أخرى بحث استجابة الجامعات لمتطلبات سوق العمل بقطاعيه: العام والخاص، و وجد أن هناك قصوراً في استجابة الجامعات لهذه الاحتياجات كمياً ونوعياً.

أما عبدالله الجبر (١٤١٤هـ) فقد هدفت دراسته إلى كشف واقع المهارات العملية المتوفرة لدى خريجي الجامعات السعودية، وواقع التواصل بين الجامعات ومؤسسات التوظيف. وقد توصل إلى أن المهارات المتوفرة لدى الخريجين

لا تتفق مع متطلبات القطاعين: العام والخاص، وأن مستوى الاتصال بين الجهات التعليمية وجهات التوظيف ليس بالمستوى المطلوب، كما وجد أن خريجي الجامعات بحاجة إلى تدريب عملي جاد لمساعدتهم على القيام بالأعمال المطلوبة منهم.

وأعدت وزارة الداخلية ورقة عمل (١٤١٦هـ) حول تشغيل العمالة الوطنية في سوق عمل متغير، وقد أظهرت أهم نتائج تلك الورقة أن ظاهرة الاختناقات في سوق العمل المحلي إنما هي نتيجة طبيعية لتعدد الجهات المسؤولة عن التوظيف وازدواجية الصلاحيات، وربما تضاربها وتجزئة المعالجات والإجراءات والسياسات التي تتبعها هذه الإدارات. وأوصت الورقة بضرورة دمج مكاتب التوظيف وتوحيد الجهود بالشكل الذي يؤدي دوراً فاعلاً في تعبئة القوى العاملة وتصحيح الاختلال بين العرض والطلب وفق السياسات والبرامج التي تضعها الجهات التخطيطية المعنية.

وفي ورقة لمجلس القوى العاملة (١٤١٧هـ) عن الاستراتيجيات والمرتكزات الأساسية للقوى البشرية بالمملكة، أشار المجلس إلى ضرورة الكشف عن بعض الحلول العملية لمعالجة الاختلالات القائمة في سوق العمل والتي من أبرزها انخفاض إسهام العمالة الوطنية والهيمنة الواضحة للعمالة الوافدة في القطاع الخاص. وكانت أهم توصية لهذه الورقة هي ضرورة تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) وتاريخ ٢١/٤/١٤١٥هـ.

وركزت دراسة لحبيب الله التركستاني (١٤١٨هـ) على موقف سوق العمل السعودي من مخرجات التعليم الجامعي، حيث أوضح أن سوق العمل لا يقبل خريجي الجامعات لأسباب سلوكية، و أكاديمية، وفردية، ومالية، وأكد على

أن الجهات الرسمية والجامعات والقطاع الخاص تشترك جميعها في المسؤولية للحد من تأثير هذه العوامل.

أما عبدالرحمن السلطان في دراسته (١٤١٩هـ) عن أبعاد ومعوقات سوق العمل، والحلول المقترحة لعلاجها فقد أكد على أن من بين العوامل المؤثرة على سوق العمل في المملكة النمو المستمر الذي يفوق حاجة سوق العمل المحلية من العمالة الوافدة، ما جعلها تنافس العمالة الوطنية على فرص التوظيف.

وفي دراسة للرميزان (١٤١٩هـ) تبين أن ما يقارب من ثلثي خريجي وخريجات الجامعات السعودية قد تم توظيفهم عن طريق ديوان الخدمة المدنية خلال فترة الخطة الثالثة آنذاك، وأن الباقي من الخريجين جاهز للعمل في القطاع الخاص بالنسبة للذكور، أما النساء فكانت محدودة الفرص الوظيفية عائناً أمام توظيفهن بالقطاع الحكومي والخاص.

وفي دراسة لخالد النويصر (١٤٢١هـ) عن بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، وجد أن الباحثين عن عمل في القطاعين العام والخاص هم من العاطلين عن العمل من حملة الشهادات الجامعية بنسبة ٨٦%، و ٨٥% على التوالي. كما وجد النويصر أن أغلبية الباحثين عن عمل في القطاعين العام والخاص، من خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين هم من المتخصصين في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية (ومن بينهم خريجو الإدارة العامة) بنسبة ٨٠%، و ٥٨% على التوالي. وعزا النويصر تلك البطالة إلى عدد من الأسباب من أهمها عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكاليفهم الاقتصادية، وعدم رغبة بعض الخريجين للعمل في القطاع الخاص لعدم توفر الأمن الوظيفي، إضافة إلى استمرار التوسع في قبول الطلاب في التخصصات النظرية.

وأوصى النويصر بربط سياسات القبول بخطط التنمية، والحد من منافسة العمالة الوافدة للخريجين السعوديين، وضرورة إجراء دراسات مسحية لسوق العمل المحلي بهدف حصر مهارات ومواصفات القوى البشرية الوافدة ومقارنتها بمهارات خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودية.

وقام علي القرني (١٩٩٠م) بدراسة مدى ملاءمة برامج التعليم العالي لحاجات التنمية في المملكة، وتوصل إلى أن هناك قصوراً في تلبية برامج التعليم العالي لاحتياجات التنمية في القطاعين: العام والخاص، مع أن من واجب الجامعات دراسة احتياجات التنمية الشاملة والعمل على الوفاء بها. كما حدد القرني أهم العوامل المؤدية إلى القصور في برامج التعليم العالي والتي من بينها: قصور التخطيط لحاجات المجتمع، وعدم وجود تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وأجهزة التوظيف، وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي ما يؤثر على نوعية هذا التعليم، إضافة إلى الافتقار إلى برامج الإرشاد التي يتم توجيه الطالب من خلالها نحو التخصصات الأكثر توافقاً مع احتياجات سوق العمل. وكان من بين أهم التوصيات التي خرج بها القرني ضرورة التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وأجهزة التوظيف في القطاعين: العام والخاص.

وفي دراسة لعبدالرحمن باعشن (١٤٢٢هـ) حول آثار العمالة الوافدة، أكد باعشن أن هناك عدم مواءمة بين مخرجات التعليم والطلب الواقع على العمل في سوق العمل السعودي، ما شكل خللاً في التركيبة المهنية المرغوب فيها، وهذا يستدعي إيجاد سياسة تعليمية لجعل التعليم أكثر مواءمة لاحتياج سوق العمل ومتطلبات التنمية الشاملة.

وفي دراسة لسالم القحطاني (١٩٩٨م) حول مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، أكد القحطاني في هذه الدراسة الميدانية - التي تناولت بالبحث مخرجات جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض - على أن هناك غياباً شبه تام في التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل في المملكة. كما وجد أن هناك توجهاً من الطلاب نحو التخصصات النظرية بينما يقل الطلب عليها في سوق العمل ما يستدعي زيادة توعيتهم وإرشادهم نحو التخصصات المطلوبة بشكل أكثر في سوق العمل. كما أشار القحطاني إلى ضرورة توخي متطلبات سوق العمل من التخصصات النظرية وربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من مهارات ومعارف، مع ضرورة العمل على التطوير المستمر لكافة المناهج بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

وفي دراسة أعدتها إمارة مكة المكرمة (١٤٢٣هـ) عن البطالة في سوق العمل السعودي ومسبباتها، اتضح أن مخرجات التعليم من الناحيتين الكمية والنوعية تعد أحد الأسباب الرئيسة لتفشي ظاهرة البطالة بين الشباب السعودي، وأوصت بإعادة النظر في مخرجات التعليم بكافة أنواعه، والتركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل المحلي. كما أوصت الدراسة بضرورة توحيد الجهات المسؤولة عن تخطيط ورسم سياسات سوق العمل تحت جهة واحدة.

وفي دراسة لإمارة تبوك (١٤٢٣هـ) عن البطالة وأسبابها وطرق علاجها اتضح أيضاً أن عدم توافق مخرجات التعليم الحالية مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل في القطاعين العام والخاص هو من أهم أسباب البطالة في المملكة العربية السعودية ما يتطلب التدخل لتوجيهها التوجيه المناسب.

وفي دراسة لضياء الدين مطاوع (١٤٢٣هـ) حول تحسن مخرجات التعليم العالي أشار مطاوع إلى أن أول التحديات التي تواجه التعليم العالي هو قصور الخطط والبرامج الأكاديمية، حيث يرى بأن هناك فجوة بين النظرية والتطبيق، وبين التخطيط والتنفيذ لكل من الاستراتيجيات والسياسات والأهداف. واستنتج مطاوع أن برامج التعليم العالي تنحو إلى التوقع التخصصي بدلاً من المشاركة ما يجعلها تتأخر عن مواكبة المستجدات العلمية العالمية، وتعتمد على طرق التدريس التقليدية، وتستخدم أساليب تقويم ضعيفة تستهدف فقط قياس المقدرة على الحفظ والاسترجاع. كما خلص مطاوع إلى أن القيادات الأكاديمية قد انغمست في الأعمال الإجرائية بدرجة تقلل من فرصها في التركيز على أعمال التخطيط الاستراتيجي لمستقبل التعليم العالي.

خلاصة:

ويمكن أن نخلص من الدراسات السابقة إلى أنها - في مجملها - ركزت على البطالة وعلى سوق العمل المتاح لخريجي التعليم العالي سواء أكان في الوطن العربي بشكل عام أم في المملكة العربية السعودية بشكل خاص دون أن تتعرض بشكل تفصيلي لاحتياجات سوق العمل من خريجي التعليم الإداري وخاصة خريجي بكالوريوس الإدارة العامة. ولعل أبرز ما ظهر في هذه الدراسات السابقة هو إجماع الكثير منها على أن هناك نوعاً من عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي النظري، واحتياجات سوق العمل.

وما يميز هذه الدراسة هو أنها ألقت الضوء على التعليم الإداري في المملكة بشكل عام، وعلى بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود بشكل خاص.

كما أنها ستركز على التأكد من مدى التوافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود واحتياجات سوق العمل في المملكة. وقد بدأت هذه الدراسة بالعمل على التأكد من النتيجة التي توصلت لها الدراسات السابقة كما أشرنا أعلاه، وذلك من خلال التعرف على آراء مديري القطاع العام الذين يعمل لديهم خريجو برنامج بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود وأولئك الخريجون العاملون في القطاع العام، كما تناولت الدراسة الموضوع من خلال الأبعاد الثلاثة المتمثلة في عينة من مديري إدارات شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، وعينتين من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة بجامعة الملك سعود.

القسم الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة:

يشكل هذا القسم جزءاً مهماً من هذه الدراسة، نظراً لأنه سيتم من خلاله شرح وتوضيح منهج وإجراءات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات، واختبار صدق وثبات تلك الأدوات، ووسيلة تحليلها ومعالجتها.

أولاً: منهج البحث

لقد تم اتباع المنهج الوصفي المسحي لإجراء هذه الدراسة بوصفه المنهج المناسب لدراسة مثل هذا الموضوع، كما توضح المراجع العلمية لمنهج البحث (القحطاني، ٢٠٠٠). وقد استخدم الباحثان الأسلوب الوثائقي في مراجعة وتحليل أدبيات الموضوع، وجمع بعض البيانات الثانوية، كما عمداً إلى استخدام الأسلوب الميداني لجمع المعلومات الأولية من عينة من مديري القطاع العام وخريجي بكالوريوس الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية-جامعة الملك سعود العاملين بالجهاز الحكومي، وكذلك من عينة من طلاب وأساتذة القسم، ومن مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية.

ثانياً: إجراءات الدراسة

قامت هذه الدراسة على بعض نتائج الدراسات السابقة التي توصلت إلى أن هناك عدم اتفاق بين مخرجات التعليم النظري ومتطلبات سوق العمل. وعلى هذا الأساس وضع الباحثان افتراضاً مفاده أن هناك عدم اتفاق بين مخرجات

- بكالوريوس الإدارة العامة واحتياجات سوق العمل. وبالتالي كان لا بد من استخدام إجراءات محددة لتنفيذ هذه الدراسة كانت كما يلي:
- بعد مراجعة أدبيات الموضوع والدراسات السابقة تم وضع الافتراض الأساسي للدراسة كما بينا أعلاه.
 - وللتأكد من صحة الافتراض الأساسي للدراسة تم اختيار عينة عمدية من مديري القطاع العام الذين ثبت أنه يعمل لديهم عدد من حملة بكالوريوس الإدارة العامة من جامعة الملك سعود، وكان عدد هؤلاء المديرين (٤٢) مديراً، يمثلون ٤٢ جهازاً حكومياً.
 - كما تم اختيار عينة عمدية أخرى من العاملين تحت إدارة مديري القطاع العام الذين تم اختيارهم في الخطوة السابقة، ومن تخرج في قسم الإدارة العامة من جامعة الملك سعود، وقد بلغ عددهم (٧٣) موظفاً.
 - وبعد أن تم تحديد العينتين السابقتين، قام الباحثان بتوزيع الاستبانات الموجهة لكل منهما. وقد صممت تلك الاستبانتان لمعرفة آراء هاتين العينتين حول مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل، والمهارات التي تنقص خريجي هذا القسم، والمقترحات الممكنة لتحقيق توافق أفضل.
 - وبعد تحليل بيانات الاستبانتين السابقتين والتأكد من الافتراض الأساسي للدراسة، وسعيًا للإجابة عن أسئلة البحث الأخرى تم توزيع ثلاث استبانات صممت خصيصاً لمسح آراء ثلاث عينات من مجتمع البحث حول تلك الأسئلة. وكانت المجموعة الأولى تتكون من مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية البالغ عددهم (٢٠٠) مدير، والمجموعة الثانية تتكون من طلاب

بكالوريوس الإدارة العامة البالغ عددهم (١٣٠) طالباً، والمجموعة الثالثة تتكون من أعضاء هيئة التدريس بالقسم البالغ عددهم (٢٢) عضواً.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع البحث لهذه الدراسة هم خريجو بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود العاملون بالقطاع العام ومديروهم، وكذلك مديرو شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية المركزية في الرياض، وطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالقسم. وبذلك يتكون مجتمع الدراسة من خمسة مجتمعات فرعية هي خريجو بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود العاملون في القطاع العام ومديروهم، ومديرو شؤون الموظفين بالوزارات والمصالح الحكومية المركزية بالرياض، وطلاب بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود، وأساتذتهم بالقسم.

لقد تم أخذ عينة عمدية من مديري القطاع العام الذين يعمل لديهم خريجو بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود، وكان عددهم (٤٢ مديراً) يمثلون (٤٢) جهازاً حكومياً. كما تم أخذ عينة عمدية من خريجي بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود العاملين بالقطاع العام (٧٣ خريجاً). وكان الهدف من هاتين العينتين التأكد من أن الافتراض الأساسي الذي قامت عليه الدراسة ينطبق على خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود. ويفيد ذلك الافتراض - كما جاء في كثير من الدراسات السابقة - بأن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي النظري واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية (الجبر، ١٤١٤هـ؛ مجلس القوى، ١٤١٧هـ؛ تركستاني، ١٤١٨هـ؛ مجلس الغرف التجارية الصناعية، ١٤١٨هـ؛ السلطان، ١٤١٩هـ؛ الخطيب، ١٩٩٢م؛ القحطاني، ١٩٩٨م؛ ١٩٩٩م؛ ٢٠٠٠م؛ القرن، ١٩٩٠م).

كما تم إجراء مسح شامل لآراء مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية المركزية التي تستقطب خريجي بكالوريوس الإدارة العامة للعمل لديها بالرياض، وكان عددهم (١٦٩) مديراً.

وتم استقصاء آراء جميع طلاب بكالوريوس الإدارة العامة في المستويين: السابع والثامن بالفصل الثاني للعام الأكاديمي ١٤٢٢هـ/١٤٢٣هـ عن طريق المسح الشامل، حيث بلغ عددهم (١٣٠) طالباً، وكذلك آراء جميع أساتذة القسم وعددهم (٢٢) عضواً، وذلك عن طريق المسح الشامل أيضاً.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تم استخدام أسلوب البحث المكتبي لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للبحث من وثائق القسم والجامعة والدراسات السابقة، وكذلك الأسلوب الميداني لجمع البيانات الخاصة بأهداف القسم، وكذلك التعرف على ما توصلت إليه الدراسات السابقة بشأن مدى توافق مهارات وقدرات خريجي قسم الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

وقد تم تطوير خمس استبانات، الأثنان الأوليان - كانتا مختصرتين - وقدفان إلى التأكد من مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مديري القطاع العام وخريجي هذا القسم العاملين لديهم. وكانت كل واحدة منهما تحتوي على ثلاثة أسئلة عن مدى ملاءمة مهارات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة لاحتياجات سوق العمل، وعن المهارات التي تنقص هؤلاء الخريجين وما يجب التركيز عليه منها. وكانت الإجابة عن السؤال الأول بالنفي أو الإيجاب، والإجابة عن السؤال الثاني متدرجة على

ثلاثة مستويات هي: بدرجة كبيرة (٣)، بدرجة متوسطة (٢)، بدرجة قليلة (١)،
الإجابة عن السؤال الثالث أيضاً متدرجة حسب مقياس ليكرت ذي الخمسة
مستويات؛ هي: موافق جداً (٥)، موافق (٤)، لا أدري (٣)، غير موافق (٢)، غير
موافق إطلاقاً (١).

أما الثلاث استبانات الأخرى فقد كانت تمثل الاستبانات الرئيسة، وقد
حصصت لجمع بيانات ميدانية أكثر تفصيلاً. وكانت الأولى موجهة لمديري شؤون
للموظفين بالوزارات والمصالح الحكومية المركزية بمدينة الرياض، والثانية موجهة
لطلاب بكالوريوس الإدارة العامة بالمستويين: السابع والثامن، والثالثة موجهة
لأساتذة قسم الإدارة العامة. وتحتوي كل استبانة من هذه الاستبانات على ثلاثة
قسام من الأسئلة، القسم الأول يحتوي على مجموعة من الأسئلة حول بعض
معلومات الشخصية، والثاني يحتوي على عدد من العبارات عن رأيهم في مدى
موافقة مخرجات قسم الإدارة العامة لمتطلبات سوق العمل؛ والثالث يحتوي على
بعض المقترحات لتحقيق موثمة أكثر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
ومتطلبات سوق العمل. وقد كانت وحدات القياس في القسم الأول متنوعة
بحسب طبيعة السؤال خاصة أن معظمها تصنيفي، أما القسم الثاني والثالث فقد
ستخدم فيهما الباحثان مقياس ليكرت الخماسي؛ وكانت وحدات القياس كالتالي:
موافق جداً (٥)، موافق (٤)، لا أدري (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق إطلاقاً
(١).

خامساً: صدق وثبات أدوات جمع البيانات

وقد اعتمد الباحثان في التحقق من صدق الاستبانات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة، سواء أكانت الاستبانتين القصيرتين أم الاستبانات الرئيسة على آراء المحكمين من المختصين في قسم الإدارة العامة حيث تم عرضها عليهم وأخذ آرائهم واقتراحاتهم ثم تعديل الاستبانات بموجب ما اتفق عليه المحكمون من آراء وتعليقات. أما ثبات الاستبانات فقد تم حسابه عن طريق معامل كرنباخ ألفا Cronbach Alpha حيث كان على النحو التالي على التوالي: استبانة مديري القطاع العام ٠,٨١، واستبانة الخريجين العاملين بالقطاع العام ٠,٨٦، واستبانة الطلاب ٠,٩٢، واستبانة أعضاء هيئة التدريس ٠,٧٦، واستبانة مديري شؤون الموظفين ٠,٩٣.

سادساً: وسيلة تحليل ومعالجة البيانات

ستتم معالجة البيانات التي يتم جمعها خلال هذه الدراسة بأسلوبين أحدهما هو الأسلوب التحليلي الكيفي وذلك للمعلومات والبيانات التي يتم جمعها عن طريق الأسلوب المكتبي، أما البيانات التي يتم جمعها عن طريق الاستبانات فسيتم تحليلها ومعالجتها عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS for Microsoft وذلك لاختبار صدق وثبات استبانات الدراسة أولاً، ثم تحليل البيانات الميدانية واستخراج النتائج التي يمكن أن تساعدنا في الإجابة عن أسئلة الدراسة ثانياً. وقد استخدم الباحثان التكرارات والنسب المئوية لتحديد مواقف عينات البحث حول بعض جوانب الدراسة، كما استخدمنا بعض الاختبارات الإحصائية مثل الـ T-Test واختبار الـ ANOVA لدراسة بعض

لعلاقات وللتعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات على غيرها. ومن أجل تحقيق لدقة في تحليل الإجابات فقد تم تبني التصنيف التالي لإجابات عينة البحث عن لقسم الثاني والثالث من الاستبانات: (٣,٤٠ فأعلى) موافق، (من ٣,٣٩-٢,٦٠) محايد، (٢,٥٩ فأقل) غير موافق.

القسم الخامس: عرض وتحليل البيانات

مقدمة:

يستعرض الباحثان من خلال هذا القسم البيانات التي تم جمعها ميدانياً من خلال الاستبانات التي وزعت على عينات مجتمعة الدراسة. وسوف يتم أولاً استعراض البيانات الشخصية للعينات الرئيسة على حدة، ثم يتم الانتقال إلى عرض النتائج التي تم التوصل إليها عن طريق بعض الاختبارات الإحصائية.

أولاً: الخصائص الشخصية لعينات الدراسة

ونظراً لكون عينات مديري القطاع العام وعينة خريجي التخصص العاملين معهم هي عينات عمدية، لم يحرص الباحثان على السؤال عنهما. كما لم يحرصا على ذلك نظراً لأن الهدف من استقصاء آرائهما هو زيادة التأكيد من صحة الافتراض الأساسي للدراسة الذي بني على أساس الدراسات السابقة، ولأنه لا يوجد حاجة إلى دراسة أي تأثير للعوامل الشخصية لهذه العينات على متغيرات الدراسة. وقد كان العائد من استبانات مديري القطاع العام هو (٤٢) استبانة كان الصالح منها للتحليل (٣٥) استبانة فقط، بينما كان العائد من استبانات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين في القطاع العام هو (٧٣) استبانة جميعها كان صالحاً للتحليل. أما بالنسبة للثلاث عينات الأخرى في هذه الدراسة فنستعرض البيانات الشخصية لكل منها فيما يلي:

(١) الخصائص الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس

تم توزيع استبانة أعضاء هيئة التدريس على جميع الأعضاء مرتين، وكان العدد المتواجد منهم في ذلك الحين يبلغ (١٨) عضو هيئة تدريس. ولم يكن العائد من تلك الاستبانات إلا ثلاث عشرة استبانة (٧٢%)، خلاف ما كان متوقفاً من أساتذة القسم، خاصة أن البحث يخص القسم الذي ينتمون إليه. وقد كان من بين أولئك الذين أجابوا عن الاستبانات (٩٢%) من حملة شهادة الدكتوراة، بينما شخص واحد فقط يحمل شهادة الماجستير، أي (٧,٧%). وتوزعت مستوياتهم العلمية بين (٥٣,٨%) أستاذاً مشاركاً، و (٣٨,٥%) أستاذاً مساعداً، و (٧,٧%) على مرتبة محاضر.

يتضح من الجدول رقم (٤) أن عينة أعضاء هيئة التدريس قد توزعت بين سبعة تخصصات فرعية بالإدارة العامة، الغالبية منهم من تخصص الموارد البشرية بنسبة (٢٣%)، وكذلك إدارة الصحة والمستشفيات بنفس النسبة. وقد تبين أن الغالبية من أولئك الأعضاء (٧٧%) من ذوي الخبرات العالية، أي من من لهم خبرة عشر سنوات فأكثر، بينما البقية (٢٣%) من ذوي الخبرة التي تقل عن عشر سنوات.

جدول رقم (٤)

البيانات الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس من قسم الإدارة العامة

البيان	التكرار	%
١- آخر مؤهل علمي		
- دكتوراة	١٢	٩٢,٣
- ماجستير	١	٧,٧
٢- المرتبة العلمية		
- أستاذ مشارك	٧	٥٣,٨
- أستاذ مساعد	٥	٣٨,٥
- محاضر	١	٧,٧
٣- التخصص الفرعي		
- موارد بشرية	٣	٢٣,٠
- إدارة عامة تنفيذية	١	٧,٧
- نظريات التنظيم (تنظيم إداري)	٢	١٥,٤
- سياسة عامة	٢	١٥,٤
- إدارة علمية	١	٧,٧
- سلوك إداري	١	٧,٧
- إدارة صحة ومستشفيات	٣	٢٣,٠
٤- عدد سنوات العمل بالجامعة		
- أقل من ١٠ سنوات	٣	٢٣,٠
- من ١٠ سنوات فأعلى	١٠	٧٧,٠

(٢) الخصائص الشخصية لعينة الطلاب

لم يكن من السهل تحديد الطلاب ممن هم في المستويين: السابع والثامن، كما أنه يتكرر تواجدهم في أكثر من مادة، ولذلك كان الخيار المناسب هو توزيع الاستبانات على الطلاب في مواد المستويين السابع والثامن، كما أنه كان لا بد في كل مرة يتم فيها توزيع الاستبانات من التأكيد على عدم تعبئتها إذا سبق للطلاب تعبئتها. وقد تم توزيع هذه الاستبانات في الفصل الثاني من العام الأكاديمي ١٤٢٢/١٤٢٣هـ، حيث تم توزيع (١٣٠) استبانة، وكان الصالح منها للتحليل فقط (١١٢) استبانة.

لقد كانت الغالبية من الطلاب الذين قاموا بتعبئة الاستبانات من المستوى السابع (٧٣%)، بينما كانت نسبة الطلاب من المستوى الثامن (١٥%)، ولم يحدد (١٢%) منهم مستواه الدراسي، كما يظهر ذلك من الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)
البيانات الشخصية لعينة طلاب بكالوريوس الإدارة العامة

%	التكرار	البيان
		١- المستوى الدراسي
١٢,٠	١٣	- لم يحدد
٧٣,٠	٨٢	- المستوى السابع
١٥,٠	١٧	- المستوى الثامن
		٢- كيفية الالتحاق بقسم الإدارة العامة
٣٧,٥	٤٢	- برغبة مني
٢٥,٠	٢٨	- بتوجيه من الجامعة
٨,٩	١٠	- بتأثير من الأصدقاء
٥,٤	٦	- بتوجيه من الوالدين
٢٣,٢	٢٦	- أخرى
		٣- الالتحاق بقسم الإدارة العامة مباشرة
٦٢,٥	٧٠	- نعم
٣٧,٥	٤٢	- لا
		٤- عدد مرات التحويل
٦٢,٥	٧٠	- لم أحول أبداً
٢٦,٨	٣٠	- مرة واحدة
٨,٩	١٠	- مرتين
١,٨	٢	- ثلاث مرات أو أكثر
		٥- عدد سنوات الدراسة بجامعة الملك سعود
٧,١	٨	- أقل من ثلاث سنوات
٧٣,٢	٨٢	- ٣ إلى أربع سنوات
١٩,٧	٢٢	- أكثر من أربع سنوات
		٦- المعدل التراكمي الحالي
.	.	- ٥,٠٠-٤,٧٥
٧,١	٨	- ٤,٧٤-٣,٧٥
١٩,٦	٢٢	- ٣,٧٤-٢,٧٥
٧٣,٣	٨٢	- أقل من ٢,٧٤
		٧- عدد الإنذارات بسبب تدني المعدل
٧١,٥	٨٠	- لم أحصل على أي إنذار
١٠,٧	١٢	- مرة واحدة
٧,١	٨	- مرتين
١٠,٧	١٢	- ثلاث مرات أو أكثر

ولمعرفة كيفية التحاقهم بالقسم وفيما إذا تم ذلك برغبة منهم أو بتأثير من أحد، تبين من الجدول أعلاه أن (٣٧,٥%) منهم فقط هو الذي التحق بالقسم برغبة منه، أما الآخرون فقد كان ذلك بتوجيه الجامعة بنسبة (٢٥%)، ونتيجة لمؤثرات أخرى لم يتم تحديدها بنسبة (٢٣%)، وتأثير الأصدقاء والوالدين بنسبة (٨,٩%)، و (٥,٤%)، على التوالي. ويظهر أن الغالبية - وهم أعلى من النصف قليلاً - من الطلاب قد التحقوا بالقسم مباشرة (٦٢,٥%)، بينما البقية وهم أقل من النصف قليلاً (٤٧,٥%) كانوا محولين مرة أو أكثر من أقسام أخرى إلى قسم الإدارة العامة.

وللتعرف على عدد سنوات الدراسة يوضح الجدول رقم (٥) أن (٧,١%) من العينة لم يمض بالجامعة سوى أقل من ثلاث سنوات، كما تبين أن (٧٣,٢%) منهم قد أمضى ثلاث إلى أربع سنوات، وأن (١٩,٧%) منهم قد أمضى أكثر من أربع سنوات، علماً بأن عدد سنوات الدراسة الطبيعي بالقسم هو أربع سنوات. ومن الممكن أن يعود ارتفاع نسبة الطلاب الذين أمضوا أكثر من أربع سنوات إلى تحويلهم مرة أو أكثر داخل الجامعة حتى انتهى بهم المطاف إلى قسم الإدارة العامة.

وقد تبين من الجدول المذكور أن نسبة (٧,١%) فقط من عينة طلاب الإدارة العامة معدلهم أربعة أو أعلى، ونسبة (١٩,٦) منهم معدلهم ثلاثة، بينما الغالبية وهم نسبة (٧٣,٣%) فمعدلهم أقل من (٢,٧٤) أي أنهم من ذوي التقدير (مقبول). وهذا يعني أن أداء معظم طلاب بكالوريوس الإدارة العامة متدنٍ ما قد يؤثر على مدى ملاءمتهم لاحتياجات سوق العمل. وقد اتضح أن حوالي (٣٩%) من عينة الطلاب - وهي نسبة عالية مقارنة بالوضع الطبيعي في الجامعة -

قد حصلوا على إنذار واحد أو أكثر بسبب انخفاض المعدل، بينما البقية وهم (٧١%) تقريباً لم يحصلوا على أي إنذار.

(٣) الخصائص الشخصية لعينة مديري شؤون الموظفين

وحيث أن هناك عدداً كبيراً من الأجهزة الحكومية المركزية في الرياض فقد حاولنا توزيع أكبر قدر ممكن من الاستبانة على تلك الأجهزة الحكومية حيث تم توزيع (٢٠٠) استبانة في الفصل الثاني من العام الأكاديمي ١٤٢٢/١٤٢٣هـ، إلا أن العائد كان (١٧٢) استبانة وكان الصالح للتحليل منها هو (١٦٩) استبانة فقط. وللتعرف على هذه العينة يمكن استعراض أهم خصائصها على النحو التالي.

يتوزع أفراد عينة المديرين كما يبين الجدول رقم (٦) بين الوزارات والمصالح والمؤسسات الحكومية والجهات الأخرى، وقد شكلت نسبة المديرين من الوزارات (٦، ٤٧%)، بينما نسبة المديرين من المؤسسات (١، ٢٠%)، ومن المصالح (١٣%)، ومن الجهات الحكومية الأخرى (١٩%).

جدول رقم (٦)

البيانات الشخصية لعينة مديري شؤون الموظفين

البيان	التكرار	%
١- جهة العمل		
- وزارة	٨٠	٤٧,٦
- مؤسسة	٣٤	٢٠,١
- مصلحة	٢٢	١٣,٠
- أخرى	٣٣	١٩,٥
٢- المرتبة		
- السابعة فأدنى	٤٣	٢٥,٤
- الثامنة حتى العاشرة	٦٣	٣٧,٣
- الحادية عشرة فأعلى	٦٣	٣٧,٣
٣- التخصص		
- إدارة عامة	٤٠	٢٣,٧
- علوم إدارية أخرى	٥٢	٣٠,٨
- تخصص نظري آخر	٥٤	٣٢,٠
- تخصص علمي	٢٣	١٣,٦
٤- الوظيفة		
- مدير شؤون الموظفين	٥٣	٣١,٤
- مدير الموارد البشرية	٢٣	١٣,٦
- مدير الشؤون الإدارية والمالية	٧١	٤٢,٠
- أخرى	٢٢	١٣,٠

ويبين الجدول أعلاه أن الغالبية من عينة المديرين تأتي في المرتبة الثامنة فأعلى، فهي تتوزع بين مجموعتين كل منهما يشكل (٣٧,٣%) من العينة، بينما (٢٥,٤٣%) فقط من العينة يأتي في المرتبة السابعة فأدنى. وقد كانت هذه العينة من أصحاب تخصصات العلوم الإدارية، إذ بلغت نسبتهم (٥٤,٥%)، منهم (٢٣,٧%) من تخصص الإدارة العامة. أما البقية فقد كانوا من تخصصات نظرية أو علمية أخرى، حيث بلغت نسبتهم (٣٢%) و(١٣,٦%) على التوالي. وكانت مسميات الوظائف التي يمارسون من خلالها إدارة شؤون الموظفين تتوزع بين مسمى مدير شؤون الموظفين بنسبة (٣١,٤%)، ومدير الموارد البشرية بنسبة (١٣,٦%)، ومدير الشؤون الإدارية والمالية بنسبة (٥٤,٢%)، ومسميات أخرى بنسبة (١٣%). ويمكن أن تعطي هذه الخصائص المتنوعة والخبرات العالية مصداقية أكثر لبيانات هذه الدراسة والنتائج التي توصل إليها.

ثانياً: مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل حسب رأي مديري القطاع العام وخريجي هذا التخصص العاملين معهم

لقد تم البحث في البداية عن مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مديري القطاع العام والعاملين لديهم من خريجي هذا التخصص. وقد اتضح من إجابات السؤال الأول الذي طرح على مديري القطاع العام عن مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل أن الغالبية تتفق مع الدراسات السابقة بأنه ليس هناك توافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة واحتياجات سوق العمل من

هذا التخصص، وبالتالي فإن المهارات التي يتمتع بها خريجو هذا التخصص لا تتفق مع متطلبات سوق العمل. فلقد أشارت نسبة (٨٦% تقريباً) من مديري القطاع العام إلى أنه لا يوجد توافق، بينما (١٤%) منهم فقط يرون بأن هناك توافقاً. ويرى - أيضاً- (٨٢%) من خريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين بالقطاع العام أنه لا يوجد توافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل، بينما (١٨%) فقط يرون بأن هناك توافقاً.

أ- المهارات التي يرى مديرو القطاع العام وخريجو التخصص العاملين معهم أنها تنقص حملة بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود

يبين الجدول رقم (٧) أدناه أن عدداً لا يكاد يذكر يرى عدم وجود نقص في المهارات المذكورة بالجدول، بينما يرى مديرو القطاع العام والخريجون العاملون لديهم بأن المهارات الواردة بالجدول تنقص حملة بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود. ويتضح أن أكثر خمس مهارات تنقص حملة بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود كما في رأي مديري القطاع العام هي: مهارات اتخاذ القرارات بنسبة (٦٠%)، ومهارات الحاسب الآلي بنسبة (٦٠%)، ثم مهارات التعامل مع الآخرين بنسبة (٥٤%)، ثم مهارات اللغة الإنجليزية بنسبة (٤٧,٢%)، ثم مهارات شؤون الموظفين والاتصال والإدارة التنظيم بنسبة (٤٧,١%).

وكانت أكثر خمس مهارات تنقص خريجي بكالوريوس الإدارة العامة كما رأي الخريجين العاملين بالقطاع العام هي كما يلي: مهارة اللغة الإنجليزية كأكثر من المهارات نقصاً بنسبة (٥٧,٩%)، ثم مهارات الحاسب الآلي بنسبة

(٥٣,٨%)، ثم مهارات إدارة شؤون الموظفين بنسبة (٥٢,٥%)، ثم مهارات التطوير والتغيير ومهارات إعداد الميزانية بنسبة (٥١,٩%).

جدول رقم (٧)

المهارات التي يفتقر إليها خريجو بكالوريوس الإدارة العامة
حسب رأي مديري القطاع العام والخريجين العاملين لديهم

م	المهارات	تقصمهم المهارات أدناه = ٨٦% مديرون، ٨٢% خريجون					
		تقصمهم بدرجة قليلة		تقصمهم بدرجة متوسطة		تقصمهم بدرجة كبيرة	
		%	%	%	%	%	%
١	الإلمام بنظريات الإدارة والتنظيم	٢١,٦	٢١,٤	٣٨,٦	٣١,٤	٣٩,٧	٤٧,١
٢	مهارات التنظيم والأساليب	١٧,٦	٢٠,٦	٣٧,٣	٣٤,٣	٤٥,٢	٤٥,٢
٣	مهارات التخطيط والمتابعة	٢٢,٠	٢١,٤	٢٧,٠	٣٧,١	٥١,٠	٤١,٤
٤	مهارات الاتصال	٢٢,٠	٢٤,٣	٢٧,٨	٢٨,٦	٥٠,١	٤٧,١
٥	المهارات السلوكية في الإدارة	٢٠,٣	٢٠,٦	٣١,٩	٣٤,٣	٤٧,٨	٤٥,١
٦	مهارات اتخاذ القرارات	١٥,١	٢٠,٠	٣٧,٨	٢٠,٠	٤٧,١	٦٠,٠
٧	مهارات القيادة الإدارية	٢٣,٨	٢١,٤	٢٩,٢	٣٧,١	٤٧,١	٤١,٤
٨	مهارات إعداد الميزانيات	٢٩,٢	٢٧,١	١٨,٩	٣١,٤	٥١,٩	٤١,٤
٩	مهارات إدارة شؤون الموظفين	١٨,٩	٢٧,١	٢٨,٦	٢٥,٧	٥٢,٥	٤٧,١
١٠	مهارات إعداد وكتابة التقارير	٢١,١	٢٦,٤	٣٨,٦	٣١,٤	٤٠,٣	٤٢,٢
١١	مهارات التطوير والتعبير الإداري	١٨,٤	٢١,٤	٢٩,٧	٣٧,١	٥١,٩	٤١,٤
١٢	مهارات التعامل مع الآخرين	٢٥,١	٢٠,٣	٢٨,٤	٢٥,٧	٤٦,٥	٥٤,٠
١٣	مهارات الحاسب الآلي	٢٦,٥	٢٢,٩	١٩,٧	١٧,١	٥٣,٨	٦٠,٠
١٤	مهارات اللغة الإنجليزية	٢١,٩	٢٤,٣	٢٠,٣	٢٨,٦	٥٧,٩	٤٧,٢

ب- آراء مديري القطاع العام و خريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملون معهم حول بعض الاقتراحات لتحقيق مواءمة أكثر بين مهارات الخريجين وسوق العمل السعودي

ولمعرفة مدى موافقة مديري القطاع العام وخريجي التخصص العاملين لديهم على بعض الاقتراحات التي يمكن أن تزيد من درجة المواءمة بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل، جاءت الإجابات لتوضح - وبدرجة كبيرة - ما يجب على القسم عمله في هذا الخصوص. فقد بين الجدول رقم (٨) أدناه رأي مديري القطاع العام وخريجي التخصص العاملين معهم حول تلك الاقتراحات حيث يظهر أن جميع الاقتراحات المطروحة تحظى بموافقة عالية من كلا المجموعتين. وبحسب الجدول أدناه فقد أيد مديرو القطاع العام والعاملون لديهم من خريجي تخصص الإدارة العامة جميع الاقتراحات حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لآراء المديرين بين ٣,٧٣ إلى ٤,٧١، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين بالقطاع العام بين ٣,٩٢ إلى ٤,٦٤.

جدول رقم (٨)

آراء مديري القطاع العام وخريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين معهم
حول بعض الاقتراحات لتحقيق موازنة أكثر بين مهارات الخريجين وسوق العمل

م	الاقتراح	آراء مديري القطاع العام		آراء خريجي التخصص	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	إعداد استراتيجية واضحة للقسم	٤,١٢	٠,٦٤	٤,٢٥	٠,٨٤
٢	إعادة صياغة هدف قسم الإدارة العامة	٣,٩١	٠,٩٢	٣,٩٢	٠,٨٤
٣	ضرورة الاعتماد على التدريب التعاوني	٤,٦٣	٠,٥٥	٤,٤٠	٠,٨٣
٤	التنسيق بين القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم	٤,٧١	٠,٤٦	٤,٦٤	٠,٥٩
٥	تركيز المنهجية على مهارات الحاسب	٣,٧٣	١,٠٤	٤,٠٦	٠,٩٧
٦	تركيز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية	٤,٢٩	٠,٩٤	٤,٤٩	٠,٧٥

ويلاحظ أنه قد جاء التنسيق بين القطاعات التي توظف خريجي القسم
حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم (كما بين الجدول
رقم ٨) كأكثر الاقتراحات تفضيلاً لدى مديري القطاع العام، وكذلك عند
خريجي التخصص العاملين بالقطاع نفسه. وقد تراوحت الانحرافات المعيارية
لإجابات مديري القطاع العام كذلك بين ٠,٤٦ و ١,٠٤ ما يدل على تفاوت
موافقتهم على الاقتراحات من موافق جداً إلى غير موافق. أما خريجو بكالوريوس
الإدارة العامة فقد تراوحت الانحرافات المعيارية لإجاباتهم بين ٠,٥٩ و ٠,٩٧ ما
يدل على درجة كبيرة من تقارب هذه الإجابات عند المجموعتين من الموافقة

المطلقة كما أشرنا في تحليل المتوسطات الحسابية أعلاه، و يدل ذلك أيضاً على أن الاتجاه العام عند المجموعتين يعبر عن تصور متوازن لهذه الاقتراحات.

ثالثاً: رأي مديري شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية المركزية حول بعض الجوانب المتعلقة بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة

ولكي نستطيع تحديد مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل كان لا بد من التعرف على بعض الجوانب المتعلقة بالخريجين من وجهة نظر المديرين المسؤولين عن توظيف ومتابعة أداء أولئك الشباب. وقد اتضح من الجدول رقم (٩) أن خريجي بكالوريوس الإدارة العامة يعملون لدى (٧٤%) من الأجهزة الحكومية، كما أفاد مديرو التوظيف، بينما بيّن (٨٠,٥%) من عينة مديري التوظيف بأن لديهم وظائف يتطلب شغلها بخريجي هذا التخصص، وأشار (٤٩,١%) إلى أنه يوجد لديهم وظائف يمكن شغلها بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة. وتبين أن لدى الغالبية من هؤلاء المديرين (٤٠,٨%) رغبة متوسطة أو كبيرة في شغل الوظائف الشاغرة لديهم بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود.

وعن تقييم المديرين لمهارات خريجي قسم الإدارة العامة العاملين لديهم أتضح من الجدول أدناه أن نسبة قليلة منهم (١٣,١%) ترى أن أداء خريجي بكالوريوس الإدارة العامة مرضٍ جداً، بينما الغالبية ترى أن أداءهم متوسط (مرضٍ) بنسبة (٥٧,٥%)، ويرى ما نسبته (٣٩,٤%) من عينة مديري التوظيف أن أداء هؤلاء الخريجين غير مرضٍ، ولا يوجد خريجون من العاملين لدى الأجهزة الحكومية من من أدأؤهم غير مرضٍ جداً.

و مع أن هؤلاء العاملين من خريجي بكالوريوس الإدارة العامة هم الآن من ذوي الخبرة والتجربة وربما يكونون قد خضعوا لبعض التدريب، إلا أنه يلاحظ أن أداء الغالبية منهم بين المتوسط وغير المرضي (٣,٨٩%) ، ويمكن أن تدعم هذه النتيجة الرأي القائل بأنه ليس هناك توافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل.

ويتضح من جدول رقم (٩) إن أغلب مديري التوظيف (٧١%) قد أكد أن المهارات المطلوبة في خريجي بكالوريوس الإدارة العامة هي مهارات الحاسب الآلي، يلي ذلك مهارات إدارة الموارد البشرية بنسبة (٢,٥٦%)، ثم مهارات اللغة الإنجليزية بنسبة (٥,٤٨%)، ثم مهارات التنظيم الإداري ونظرياته بنسبة (٧,٤٦%)، ثم المهارات السلوكية بنسبة (٤,٤١%)، ثم مهارات الإدارة المالية بنسبة (٦,٣٩%)، وأخيراً بعض المهارات الأخرى غير المحددة بنسبة (٣,٨%).

جدول رقم (٩)

تقييم مديرو شؤون الموظفين لبعض الجوانب

المتعلقة بخريجي قسم الإدارة العامة العاملين لديهم

البيان	التكرار	%
١- يعمل لديكم خريجو بكالوريوس الإدارة العامة؟		
- نعم	١٢٥	٧٤,٠
- لا	٤٤	٢٦,٠
٢- تقييم أداء العاملين لديكم من خريجي بكالوريوس الإدارة العامة.		
- مرض جداً	١٨	١٠,٧
- مرض	٧٧	٤٥,٦
- غير مرض	٧٤	٤٣,٧
- غير مرض جداً	-	-
٣- مدى توفر وظائف يلزم شغلها بخريجي تخصص الإدارة العامة.		
- نعم	١٣٦	٨٠,٥
- لا	٣٣	١٩,٥
٤- مدى توفر وظائف أخرى يمكن شغلها تخصص الإدارة العامة.		
- نعم	٨٣	٤٩,١
- لا	٨٦	٥٠,٩
٥- مدى رغبة مديري التوظيف في شغل الوظائف الشاغرة لديهم بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود.		
- كبيرة	٣٣	١٩,٥
- متوسطة	٣٦	٢١,٣
- قليلة	٢٣	١٣,٦
- لا نرغب في ذلك	٣	١,٨
- لم يحدد	٧٤	٤٣,٨
٦- المهارات المرغوب توفرها في خريجي بكالوريوس الإدارة العامة.		
- مهارات في إدارة الموارد البشرية	٩٥	٥٦,٢
- المهارات السلوكية في الإدارة	٧٠	٤١,٤
- مهارات في التنظيم الإداري ونظرياته	٧٩	٤٦,٧
- مهارات في الإدارة المالية	٦٧	٣٩,٦
- مهارات في اللغة الإنجليزية	٨٢	٤٨,٥
- مهارات في الحاسب الآلي	١٢٠	٧١,٠
- أخرى	١٤	٨,٣

رابعاً: العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل كما يراها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس

اتضح من خلال استبيان آراء أعضاء هيئة التدريس وآراء الطلاب أن عدم موازنة مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة لمتطلبات سوق العمل يرجع إلى عدد من العوامل التي اختلفت المجموعتان حول ترتيبها، كما يتضح من جدول رقم (١٠). فيرى أعضاء هيئة التدريس أن أكثر خمسة عوامل أدت إلى عدم موازنة مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع حاجات سوق العمل هي على التوالي: صعوبة التعامل مع الأساتذة خارج قاعة المحاضرة. بمتوسط (٤,٠٠)، ثم عدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة. بمتوسط (٣,٩٩)، ثم عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس. بمتوسط (٣,٩٨)، ثم عدم تواجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية. بمتوسط (٣,٦٣)، ثم عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل. بمتوسط (٣,٦١)، ثم عدم توفر الكتب والمراجع. بمتوسط (٣,٥٩)، ثم كون المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل (٣,٣٩). وقد جاءت آراء أعضاء هيئة التدريس في متوسطها. بمستوى موافق أو أعلى، بينما عوامل قليلة جاءت في مستوى أدنى، ومنها عدم وجود هدف واضح للقسم، وعدم وجود رسالة واضحة. والملاحظ أن أهم العوامل في رأي أعضاء هيئة التدريس - كما هو واضح أعلاه - تتعلق بهم أنفسهم.

ويرى الطلاب كما يوضح الجدول أدناه أن أهم العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات قسم الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل ترجع بالتوالي إلى ما يلي: عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل (٣,٨٦)، عدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة (٣,٧٢)، عدم جدية طلاب قسم الإدارة العامة

(٣, ٤٣)، عدم وجود استراتيجية واضحة لقسم الإدارة العامة وعدم تواجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية (٣, ٣٦)، ثم كون المواد التي يدرسها الطلاب غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل (٣, ٢٩). وقد جاءت آراء الطلاب حول أسباب عدم المواءمة في متوسطها قريبة من درجة الموافقة، بينما فقط عدم وضوح هدف القسم (٣, ٠٠)، وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس (٢, ٩٨)، وعدم توفر الكتب والمراجع (٢, ٩٦) هي التي جاءت دون مستوى الموافقة وعلى مستوى أدنى.

جدول رقم (١٠)

العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	آراء الطلاب		آراء أعضاء هيئة التدريس	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	لا توجد استراتيجية واضحة للقسم	٣,٣٦	١,١٤	٣,٢٣	١,٠٩
٢	هدف قسم الإدارة العامة غير واضح	٣,٠٠	١,٠٩	٢,٨٩	١,٠٧
٣	لا توجد رسالة للقسم	٣,٢٢	١,٢٣	٢,٧٧	١,٠٦
٤	المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل	٣,٢٩	١,١٨	٣,٣٩	١,١٣
٥	طريقة الشرح والتدريس لا تساعد على الاستفادة	٣,١٦	١,٢٧	٣,٠٧	١,٠٨
٦	عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس	٢,٩٨	١,٢٩	٣,٩٨	١,٠٩
٧	عدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة	٣,٦٢	١,٢٣	٣,٩٩	٠,٩٤
٨	عدم جدية طلاب القسم	٣,٤٣	١,١٤	٣,١٩	١,١٠
٩	عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل	٣,٨٦	١,١٠	٣,٦١	١,٠٥
١٠	عدم تواجد أعضاء هيئة التدريس في الساعات المكتبية	٣,٣٦	١,١٧	٣,٦٣	١,٠٦
١١	صعوبة التعامل مع الأساتذة خارج قاعة المحاضرة	٣,١١	١,١١	٤,٠٠	٠,٩٩
١٢	عدم توفر الكتب والمراجع المناسبة	٢,٩٦	١,٠٤	٣,٥٩	١,١١

خامساً: آراء أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة حول عدد من الجوانب المتعلقة بالقسم وخريجيه

يرى بعض أعضاء هيئة التدريس بالقسم أن هناك عدداً من العوامل المختلفة التي ساهمت في عدم مواءمة مخرجات قسم الإدارة العامة لمتطلبات سوق العمل في المملكة، ومن أهم تلك العوامل، كما يتضح من جدول رقم (١١) ما يلي: عدم وجود استراتيجية واضحة للقسم. بمتوسط (٤,١٥)، وأنه ليس للقسم رسالة واضحة. بمتوسط (٣,٦٤). وقد ظهر أن أعضاء هيئة التدريس يستطيعون إدراك الهدف من وجود قسم الإدارة العامة. بمتوسط (٣,٩٢)، وأن الهدف واضح للجميع سواءً أكان الطلاب أم الجهات الموظفة لخريجي القسم. بمتوسط (٣,٢٣).

وبتحليل أهم العبارات التي جاءت المتوسطات الحسابية لإجاباتها عالية في استبيان أعضاء هيئة التدريس خاصة ما يتعلق بتأهيل خريجي القسم، واستيعاب السوق لهم، وأهمية وجود القسم والهدف من بقائه، ومدى توفر الفرص الوظيفية لخريجيه، وحاجة المجتمع إليهم، فقد تبين من آراء أعضاء هيئة التدريس أن سوق العمل يمكن أن يستوعب خريجي القسم إذا تغيرت المنهجية. بما يتفق مع متطلباته بمتوسط (٤,٧٧)، وكذلك أن سوق العمل يجد في خريجي قسم الإدارة العامة كل المتطلبات التي يحتاج إليها. بمتوسط (٤,٦٩)، ورغم كل ذلك يرون أنه لا توجد استراتيجية واضحة للقسم. بمتوسط (٤,١٥)، كما أن خريجي القسم يمكن أن يعملوا بمؤسسات القطاع الثالث. بمتوسط (٤,٣١). ويمكن من خلال الجدول أدناه الاطلاع على موقف أعضاء هيئة التدريس من بعض العوامل الأخرى.

جدول رقم (١١)

آراء أعضاء هيئة التدريس حول العوامل المؤثرة

على مدى توافق مخزجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	م
٤٣	٤,٧٧	يمكن أن يستوعب سوق العمل خريجي القسم إذا تغيرت المنهجية بما يتفق مع متطلباته	١
٤٨	٤,٦٩	يوجد سوق العمل في خريجي قسم الإدارة العامة كل المتطلبات التي يحتاج إليها السوق	٢
٨٥	٤,٣١	يمكن أن يعمل خريجو القسم بالقطاع الثالث (المؤسسات غير الربحية)	٣
٠٨	٤,١٥	لا توجد استراتيجية واضحة للقسم	٤
٨٦	٣,٩٢	أستطيع أن أدرك الهدف من وجود قسم الإدارة العامة	٥
٨٥	٣,٦٩	الهدف من استمرار وجود القسم هو استمرار وجود الحاجة إلى خريجي	٦
٠٥	٣,٦٤	ليس للقسم رسالة واضحة	٧
٨٧	٣,٤٦	مازال هناك حاجة إلى خريجي القسم في سوق العمل السعودي	٨
٧٢	٣,٢٣	هدف القسم واضح للجميع	٩
٢٥	٣,١٨	ينتظر خريج القسم سنة تقريباً قبل تعيينه على وظيفة حكومية	١٠
٨٨	٣,٠٨	الحاجة محدودة جداً إلى خريجي القسم في سوق العمل السعودي	١١
٨٦	٣,٠٨	بقاء قسم الإدارة العامة جزء من بقاء الكلية	١٢
٠٤	٣,٠٠	ينتظر خريج القسم من سنة إلى ثلاث سنوات قبل تعيينه على وظيفة حكومية	١٣
٣٢	٢,٩٢	يمكن أن يعمل خريجو القسم في أي قطاع يريدون	١٤
٥٣	٢,٧٧	لا يمكن أن يستوعب سوق العمل السعودي خريجي القسم بمؤهلاتهم الحالية	١٥
٠٣	٢,٦٩	يوجد لخريجي القسم فرص وظيفية في أي قطاع يرغبون العمل فيه	١٦
٢٣	٢,٦٧	لا يوجد لخريجي القسم فرص وظيفية بالقطاع العام	١٧
١٩	٢,٦٢	لا يمكن أن يعمل خريجو القسم إلا في القطاع العام	١٨
١٩	٢,٦٢	الهدف من استمرار وجود القسم هو بسبب وجود أعضاء هيئة التدريس	١٩
٨٤	٢,٦٠	يملك خريجو قسم الإدارة العامة مهارات تؤهلهم لدخول سوق العمل بسهولة	٢٠

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العباراة	
١,٠٠	٢,٥٠	لا تتفق مهارات وقدرات خريجي قسم الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل	٢
١,١٢	٢,٣٦	ينتظر خريج القسم فترة بسيطة قبل تعيينه على وظيفة حكومية	٢
١,٢٥١	٢,٣١	لا توجد حاجة ظاهرة لخريج قسم الإدارة العامة في سوق العمل السعودي	٢
١,٠٣	٢,٣١	الهدف من استمرار وجود القسم هو عدم القدرة على إغائه	٢
٠,٧٥	٢,٣١	الهدف من وجود القسم هو وجود أقسام مماثلة في الجامعات الأخرى	٢
١,٠٥	٢,٢٥	لدى خريجي قسم الإدارة العامة قدرات تؤهلهم للدخول في سوق العمل السعودي	٢
٠,٨٠	٢,١٥	استراتيجيات القسم موضوعة بشكل مدروس	٢
٠,٧٩	٢,٠٨	أعتقد أن خريج القسم لا ينتظر بتاتا قبل أن يتم تعيينه بالخدمة المدنية إذا رغب العمل	٢
٠,٧٩	٢,٠٨	ينتظر خريج القسم أكثر من ثلاث سنوات قبل تعيينه على وظيفة حكومية	٢
٠,٥٧	١,٨٣	تتفق مهارات خريجي قسم الإدارة مع احتياجات سوق العمل السعودي	٣

وحول الحاجة إلى استمرار قسم الإدارة العامة في تخريج متخصصين على مستوى بكالوريوس الإدارة العامة يرى أعضاء هيئة التدريس - كما يبين جدول رقم (١١) - أن الأسباب التي أدت إلى هذا الاستمرار هي حسب ترتيبها كما يلي: استمرار وجود حاجة لهؤلاء الخريجين. بمتوسط (٣,٩٦)، ثم إن بقاء القسم هو جزء من بقاء الكلية بمتوسط (٣,٠٨). كما أنهم لا يوافقون على أن من بين أسباب استمرار القسم في تخريج حملة بكالوريوس الإدارة العامة هو وجود أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٢,٦٢)، ووجود أقسام مماثلة في الجامعات الأخرى وأخيراً عدم القدرة على إغائه بمتوسط (٢,٣١).

سادساً: آراء طلاب بكالوريوس الإدارة العامة حول الاستفادة من مواد البرنامج

يتضح من جدول رقم (١٢) أدناه أن طلاب بكالوريوس الإدارة العامة لم يستفيدوا بالدرجة المطلوبة من المواد الرئيسة في البرنامج، كما كانت الاستفادة شبه معدومة من مواد اللغة الإنجليزية ومواد الحاسب الآلي، والمواد الأخرى التي لم يتم تحديدها من قبلهم. وقد كانت الفائدة أعلى في مواد السلوك الإداري والموارد البشرية، ثم التنظيم الإداري ونظرياته، ثم مواد اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي على التوالي. وكانت أقل المواد فائدة لهم هي مواد المالية العامة، ومواد أخرى لم تحدد.

جدول رقم (١٢)

أكثر المواد التي تمت الاستفادة من دراستها في بكالوريوس الإدارة العامة حسب رأي الطلاب

مواد قسم الإدارة العامة	استفادوا	%	لم يستفيدوا	%
- مواد الموارد البشرية	٥٠	٤٤,٦	٦٢	٥٥,٤
- مواد التنظيم الإداري ونظرياته	٢٦	٢٣,٢	٨٦	٧٦,٨
- مواد السلوك الإداري	٥٤	٤٨,٢	٥٨	٥١,٨
- المواد الإنجليزية	٦	٥,٤	١٠٦	٩٤,٦
- مواد الحاسب الآلي	١٠	٨,٩	١٠٢	٩١,١
- مواد المالية العامة	٢٢	١٩,٦	٩٠	٨٠,٤
- أخرى	٢	١,٨	١١٠	٩٨,٢

سابعاً: العلاقة بين مدى رضا مديري شؤون الموظفين عن أداء خريجي بكالوريوس الإدارة العامة وأسباب عدم توافق مستوياتهم مع احتياجات سوق العمل

عند دراسة العلاقة بين مدى رضا مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية عن أداء خريجي بكالوريوس الإدارة العامة العاملين لديهم وأسباب عدم توافق مخرجات القسم مع متطلبات السوق اتضح أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجة رضا مديري شؤون الموظفين عن أداء خريجي البرنامج وبين معظم الأسباب الواردة بالدراسة، وتحديدًا ما يتعلق بالمنهجية والمهارات، مثل عدم وجود استراتيجية واضحة للقسم، وعدم وضوح أهداف بكالوريوس الإدارة العامة، وعدم وجود رسالة للقسم، وكون المواد التي تدرّس بالقسم غير ذات صلة بمتطلبات سوق العمل خاصة وأنها لا تركز على المهارات التي يحتاج إليها السوق ما يجعل المنهجية لا تواكب احتياجات السوق، أنظر الجدول (١٣).

جدول رقم (١٣)

اختبار العلاقات Correlation

بين رضا مديري شؤون الموظفين عن أداء خريجي بكالوريوس الإدارة العامة وأسباب عدم توافق مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل (N=١٦٩)

م	العبارة	R	Sig.
١	لا توجد استراتيجية واضحة للقسم	-٠,١٦١	*٠,٠٥٠
٢	هدف قسم الإدارة العامة غير واضح	-٠,١٩٠	*٠,٠٣٢
٣	لا توجد رسالة للقسم	-٠,١٥٤	*٠,٠٤٧
٤	المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل	-٠,١٩٤	*٠,٠٣٠
٥	طريقة الشرح والتدريس لا تساعد على الاستفادة	٠,٠٣٣	٠,٧٢٨
٦	عدم وجود تنسيق مع جهات التوظيف	٠,٠٧٧	٠,٣٨٧
٧	عدم التركيز على المهارات التي يتطلبها السوق	-٠,١٨٣	*٠,٠٤١
٨	عدم جدية طلاب الجامعة	٠,٠٤١	٠,٦٥٥
٩	عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل	-٠,١٨٨	*٠,٠٣٧
١٠	عدم تواصل أعضاء هيئة التدريس مع بيئة العمل	٠,٠٩٧	٠,٢٨٧
١١	التركيز على الجوانب النظرية أكثر من العملية	٠,٠٧٣	٠,٤٢١
١٢	عدم استخدام الحالات الدراسية المناسبة	٠,١٢٤	٠,١٧٦

* مستوى معنوية (<٠,٠٥).

ثامناً: آراء مديري شؤون الموظفين وطلاب بكالوريوس الإدارة العامة وأساتذتهم حول بعض الاقتراحات لتحقيق مواءمة أكبر بين مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة وسوق العمل

وبالمقارنة بين موقف أساتذة قسم الإدارة العامة ومديري شؤون الموظفين وطلاب القسم (جدول رقم ١٤) حول الاقتراحات المطروحة لتحقيق مواءمة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل، اتضح أن هناك بعض التباين في درجة الموافقة على هذه الاقتراحات حيث كان لكل مجموعة أولوياتها. فيظهر أن الأساتذة يميلون أكثر إلى إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري كأولوية أولى. بمتوسط (٤,٩٦)، ثم توضيح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم بمتوسط (٤,٦٩)، ثم التركيز على التطبيق العملي وتعليم اللغة الإنجليزية والتنسيق مع قطاعات التوظيف بمتوسط (٤,٤٦)، ثم تعليم الحاسب الآلي بمتوسط (٤,٣١) فالتدريب التعاوني كأخر الاقتراحات في قائمة أعضاء هيئة التدريس بالقسم بمتوسط (٣,٨٥).

أما بالنسبة للطلاب فيوضح الجدول أدناه أنها قد اختلفت أولوياتهم بعض الشيء حيث جاء في المقدمة التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي بكالوريوس الإدارة العامة حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم بمتوسط (٤,٥٢)، ثم التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز على التدريس النظري بمتوسط (٤,٤٦)، ثم التركيز في المنهجية على مهارات الحاسب بمتوسط (٤,٤٥)، ثم إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري بمتوسط (٤,٣٩)، ثم توضيح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم للجميع بمتوسط (٤,٣١)، والاعتماد على التدريب

التعاوني بمتوسط (٤,٢٢)، والتركز في المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية بمتوسط (٣,٩١).

ويرى مديري شؤون الموظفين أن أهم المقترحات هو التنسيق بين القطاعات الموظفة لخريجي القسم حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم بمتوسط (٤,٤٤)، ثم يلي ذلك التركيز على التطبيق العملي والتدريب التعاوني بمتوسط (٤,٤٢)، ثم ضرورة أن تكون أهداف ورسالة القسم واستراتيجياته واضحة للجميع بمتوسط (٤,٣٥)، ثم التركيز على مهارات الحاسب الآلي بمتوسط (٤,٣١)، ثم اللغة الإنجليزية بمتوسط (٤,٢١)، وأخيراً ضرورة إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري بمتوسط (٤,٠٠).

جدول رقم (١٤)

اقتراحات لتحقيق موازنة أكبر بين مهارات وقدرات خريجي

قسم الإدارة العامة وسوق العمل

م	الاقتراح	أساتذة القسم		الطلاب		مديرو الموظفين	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يجب إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري	٤,٩٦	٠,٤٨	٤,٣٩	٠,٧٨	٤,٠٠	١,٣٤
٢	لا بد من التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز التدريسي النظري	٤,٤٦	٠,٧٧	٤,٤٦	٠,٧٤	٤,٤٢	٠,٨٠
٣	يجب الاعتماد على التدريب التعاوني	٣,٨٥	١,٢٨	٤,٢٢	٠,٩٤	٤,٤٢	٠,٨٠
٤	لا بد أن تكون أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم واضحة للجميع	٤,٦٩	٠,٤٨	٤,٣١	٠,٧٩	٤,٣٥	٠,٨١
٥	لا بد من التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم	٤,٤٦	٠,٥٢	٤,٥٢	٠,٩٢	٤,٤٤	٠,٧٩
٦	يجب أن تركز المنهجية على مهارات الحاسب الآلي	٤,٤٦	٠,٥١	٤,٤٥	٠,٨٨	٤,٣١	٠,٨٦
٧	يجب أن تركز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية	٤,٣١	٠,٧٥	٣,٩١	١,٢٤	٤,٢١	٠,٩٦

القسم السادس: أهم النتائج والتوصيات

مقدمة:

لقد تم في أجزاء سابقة من هذه الدراسة مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة للموضوع، كما تم استعراض وتحليل البيانات التي جمعت عن طريق الاستبانات التي تم توزيعها على عينات الدراسة. وسوف نقوم في هذا الجزء بتلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انطلاقاً من أهداف وتساؤلات البحث. وبعد ذلك سنقدم بعض التوصيات المبنية على أساس النتائج التي تم التوصل إليها، والتي يمكن أن تساهم في تحقيق مواءمة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود ومتطلبات سوق العمل.

أولاً: أهم النتائج

يمكن أن نستخلص من ما سبق عرضه في الأجزاء السابقة عدداً من النتائج المهمة، ومن بينها ما يلي:

١- مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل: تأكدت صحة ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أن هناك عدم توافق بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود ومتطلبات سوق العمل السعودي. وقد أكد ذلك النسبة الغالبة من عينة مديري القطاع العام وموظفيهم من خريجي القسم نفسه، كما أكد ذلك عينة مديري شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية. وقد اتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى رضا مديري شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية عن أداء خريجي قسم الإدارة العامة وبين بعض العوامل التي أدت إلى عدم توافق مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل، ومن هذه الأسباب ما يلي: عدم وجود استراتيجية واضحة للقسم، وعدم وضوح

هدف قسم الإدارة العامة، وعدم وجود رسالة للقسم، وعدم ارتباط المواد باحتياجات سوق العمل، وعدم التركيز على المهارات التي يتطلبها سوق العمل، وعدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل.

ويرى أعضاء هيئة التدريس أن أكثر خمسة عوامل رئيسة أدت إلى عدم مواءمة مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع حاجات سوق العمل هي على التوالي: صعوبة التعامل مع الأساتذة خارج قاعة المحاضرة، ثم عدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة، ثم عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس، ثم عدم تواجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية، ثم عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل، ثم عدم توفر الكتب والمراجع، ثم أخيراً كون المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل. وقد جاءت آراء أعضاء هيئة التدريس في المتوسط على مستوى موافق أو أعلى، بينما عوامل قليلة جاءت في مستوى أدنى، ومنها عدم وجود هدف واضح للقسم، وعدم وجود رسالة واضحة. والملاحظ أن أهم العوامل في رأي أعضاء هيئة التدريس - كما هو واضح أعلاه - تتعلق بهم أنفسهم.

أما الطلاب فيرون أن أهم أسباب عدم توافق مخرجات بكالوريوس لإدارة العامة مع متطلبات السوق هي كما يلي: عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل، وعدم توفر وسائل الإيضاح، والشرح المناسبة، وعدم جدية الطلاب، وعدم تواجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية، وعدم وجود استراتيجية للقسم.

ويرى مديرو شؤون الموظفين بأن من أهم أسباب عدم مواءمة مخرجات قسم الإدارة العامة لمتطلبات سوق العمل ما يلي: عدم توفر وسائل الإيضاح

والشرح المناسبة، وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس، وعدم تواجد أعضاء هيئة التدريس بمكاتبتهم أثناء الساعات المكتبية، وعدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل، وعدم توفر الكتب والمراجع المناسبة.

٢- مدى ملاءمة مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة لمتطلبات

سوق العمل:

تبين أن الغالبية من مديري القطاع العام ومن خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود يرون بأنه ليس هناك توافق بين المهارات التي يتمتع بها خريجو هذا التخصص ومتطلبات سوق العمل. وتبين أن أكثر خمس مهارات تنقص حملة بكالوريوس الإدارة العامة من جامعة الملك سعود كما يرى مديرو القطاع العام هي: مهارات اتخاذ القرارات، ومهارات الحاسب الآلي، ثم مهارات التعامل مع الآخرين، ثم مهارات اللغة الإنجليزية، ثم مهارات شؤون الموظفين والاتصال والإدارة والتنظيم. كما يرى الخريجون العاملون في القطاع العام أن أكثر خمس مهارات تنقص خريجي بكالوريوس الإدارة العامة هي: مهارة اللغة الإنجليزية كأكثر تلك المهارات نقصاً، ثم مهارات الحاسب الآلي، ثم مهارات إدارة شؤون الموظفين، ثم مهارات التطوير والتغيير ومهارات إعداد الميزانية.

وقد كان من أهم المهارات التي يرغب مديرو شؤون الموظفين توفرها في خريجي بكالوريوس الإدارة العامة هي كما يلي: مهارات الحاسب الآلي، ثم مهارات إدارة الموارد البشرية، ثم مهارات اللغة الإنجليزية، ثم مهارات التنظيم الإداري ونظرياته، ثم المهارات السلوكية، وكذلك بعض المهارات الأخرى.

وقد يكون من الأسباب التي أدت إلى تدني هذه المواءمة أن نسبة عالية من الطلاب المتحقين ببكالوريوس الإدارة العامة قد التحقوا بهذا البرنامج دون رغبة

منهم، وليس بمحض إرادتهم. خاصة وأن نسبة المتحقيين من الطلاب مباشرة ببرنامج بكالوريوس الإدارة العامة منذ بدء دراستهم أكثر من النصف بقليل فقط، بينما يشكل المحوّلون أقل من النصف بقليل ما سينعكس سلباً على أداء طلاب القسم مستقبلاً. ويؤكد هذا أن خمس من طلاب البرنامج قد أمضى أكثر من أربع سنوات بالجامعة، وأن المعدل التراكمي لغالبيتهم يقل عن ثلاث نقاط، ما يعني أن أداء طلاب القسم بشكل عام متوسط أو أقل من ذلك. بل إن أكثر من ثلث الطلاب قد حصل على إنذارين أو أكثر لتدني معدلاتهم ما يعطي مؤشراً آخر على تدني أداء طلاب القسم.

٣- هدف برنامج بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود:

تبين أن الهدف الحالي لبكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود لم يغير منذ أنشئ عام ١٣٩٨هـ، فقد جاء استجابة لفلسفة تخطيط وتنمية القوى العاملة السعودية من خلال العمل على تخريج كفاءات مؤهلة للعمل في الوزارات والمؤسسات الحكومية. وتبين أن النسبة الغالبة من أعضاء هيئة التدريس تدرك ذلك، كما يُعتقد أن الطلاب يدركون ذلك الهدف ربما بافتراض أن تلك الحاجة مازالت قائمة وأن الوظائف الحكومية تنتظر خريجي هذا القسم، وبافتراض أن الطالب المتخرج من قسم الإدارة العامة سيحصل على الوظيفة بما لديه من مؤهلات وقدرات. كما اتضح أنه لا يوجد استراتيجية ورسالة واضحة ومكتوبة للقسم، كما يظهر ذلك من آراء أعضاء هيئة التدريس، وقد اتفقت عينة البحث من المجموعات الثلاث (أعضاء هيئة التدريس والطلاب ومديري شؤون الموظفين) على ضرورة إعادة صياغة منهجية البكالوريوس ووضع استراتيجية ورسالة واضحة لهذا البرنامج تتفق مع متطلبات سوق العمل في ظل إعادة صياغة الأهداف.

ويتضح أن سبب استمرار بكالوريوس الإدارة العامة - كما يراها مديرو شؤون الموظفين بالقطاع العام وأعضاء هيئة التدريس بالقسم - هو استمرار وجود الحاجة لخريجيه، ولكن تلك الحاجة لا يمكن سدّها من خلال المهارات التي يتمتع بها خريجو القسم كما يؤكد ذلك مديرو القطاع العام وخريجوه. كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن من الأسباب التي أدت إلى هذا الاستمرار هو بقاء بكالوريوس الإدارة العامة.

٤- مدى الحاجة الحالية لخريجي بكالوريوس الإدارة العامة وحجم الفرص المتاحة لهم:

اتضح أن خريجي بكالوريوس الإدارة العامة يعملون في معظم الأجهزة الحكومية كما أفاد مديرو شؤون الموظفين، كما بين الغالبية من هؤلاء المديرين أن لديهم وظائف يتطلب شغلها بخريجي هذا التخصص، وأشار نصفهم تقريباً إلى أنه يوجد لديهم وظائف يمكن شغلها بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة، بل وتبين أيضاً أن لديهم رغبة متوسطة أو كبيرة في شغل الوظائف الشاغرة بأجهزتهم بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود وإن كانت غير متخصصة بهذا لهذا التخصص. كما يرى أعضاء هيئة التدريس بالقسم أن بإمكان خريجي قسم الإدارة العامة العمل بمؤسسات القطاع الثالث (غير الربحية).

ويتوقع أعضاء هيئة التدريس بالقسم أنه يمكن أن يحصل خريج بكالوريوس الإدارة العامة على وظيفة خلال ثلاث سنوات من تخرجه، أي أنهم لم يرجحوا أن يستغرق البحث عن عمل في القطاع الحكومي أكثر من ثلاث سنوات، ما يدل على أن فترة انتظار خريجي التخصص للعمل في القطاع العام ليست طويلة.

٥- اقتراحات لتحقيق موازنة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة وسوق العمل:

اتضح أن هناك بعض التباين في درجة الموافقة على اقتراحات تحقيق الموازنة بين خريجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل حيث كان لكل مجموعة أولوياتها. فيؤيد مديرو القطاع العام وخريجو التخصص العاملون بنفس القطاع وبدرجة عالية من الموافقة عند المجموعتين جميع الاقتراحات المطروحة لتحقيق موازنة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل. أما الأساتذة فيميلون أكثر إلى إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري كأولوية أولى، ثم توضيح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم، ثم التركيز على التطبيق العملي وتعليم اللغة الإنجليزية والتنسيق مع قطاعات التوظيف بنفس الأهمية، ثم تعليم الحاسب الآلي، فالتدريب التعاوني كآخر الاقتراحات في قائمة أعضاء هيئة التدريس بالقسم.

أما بالنسبة للطلاب فقد اختلفت أولوياتهم بعض الشيء، حيث جاء في المقدمة التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي بكالوريوس الإدارة العامة حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم، ثم التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز على التدريس النظري، ثم التركيز في المنهجية على مهارات الحاسب الآلي، ثم إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري، ثم توضيح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم للجميع، والاعتماد على التدريب التعاوني، والتركيز في المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية.

ويرى مديرو شؤون الموظفين أن أهم المقترحات هو التنسيق بين القطاعات الموظفة لخريجي القسم حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في

خريجي بكالوريوس الإدارة العامة، ثم يلي ذلك التركيز على التطبيق العملي والتدريب التعاوني، ثم ضرورة أن تكون أهداف ورسالة القسم واستراتيجياته واضحة للجميع، ثم التركيز على مهارات الحاسب، ثم اللغة الإنجليزية، وأخيراً ضرورة إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري.

ثانياً: أهم التوصيات

وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن طرح عدد من التوصيات لتحقيق توافق أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة واحتياجات السوق، وهذه التوصيات كما يلي:

1. ضرورة العمل على معالجة أسباب عدم مواكبة مخرجات قسم الإدارة العامة مع متطلبات سوق العمل، وهي دون ترتيب كما يلي: عدم وجود استراتيجية ورسالة واضحة للقسم، وعدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل، وعدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة، وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس، وعدم تواجد أعضاء هيئة التدريس بمكاتبهم أثناء الساعات المكتبية وعدم جدية الطلاب، وعدم توفر الكتب والمراجع المناسبة.
2. يجب العمل على الرفع من مستوى الإرشاد والتوجيه في القسم لتشجيع الطلاب المستجدين وتنمية رغبتهم في الالتحاق بكالوريوس الإدارة العامة مباشرة، ولتقليل مدة بقائهم في القسم ومساعدتهم على تحسين مستوى أدائهم الأكاديمي.

٣. ضرورة بحث الأسباب التي أدت إلى تدني معدلات ثلث طلاب بكالوريوس الإدارة العامة تقريباً والعمل على معالجتها، والتصدي للوضع الذي يمكن أن يؤول إليه مستقبل طلاب بكالوريوس الإدارة العامة في ظل هذا التدني.

٤. يجب التركيز أثناء التدريس على المهارات التي تنقص خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود وهي: مهارات اتخاذ القرارات، ومهارات الحاسب الآلي، ثم مهارات التعامل مع الآخرين، ثم مهارات اللغة الإنجليزية، ثم مهارات شؤون الموظفين والاتصال والإدارة والتنظيم ومهارات إعداد الميزانية. كما يجب التركيز على المواد التي يستفيد منها طلاب القسم بشكل أكبر والتي تتفق مع متطلبات سوق العمل وخاصة مواد الموارد البشرية، والتنظيم والسلوك الإداري ونظرياته، و اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي، فقد ثبت أن هذه المواد تزيد من مستوى ملاءمة مهارات الطلاب لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي يزيد مستوى التوافق بين مخرجات البرنامج واحتياجات السوق.

٥. العمل على تحديد نوعية وعدد الوظائف التي يمكن أن يعمل بها خريج القسم. وبذل الجهود حيال هذه القضية لتحديد أماكنها، والتنسيق بين جهات التوظيف وخريجي بكالوريوس الإدارة العامة لاختصار فترة البحث عن وظيفة.

٦. ضرورة مراجعة الهدف من وجود قسم الإدارة العامة بجامعة الملك سعود، والعمل على وضع استراتيجية ورسالة واضحة ومحددة له بشكل يتفق مع متطلبات سوق العمل ومع التوجهات المحلية والعالمية الجديدة، مع ضرورة أن تكون واضحة ومعروفة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب ومديري القطاع العام في الجهات المستفيدة من خريجي البرنامج.

٧. يجب العمل على إعادة صياغة منهجية بكالوريوس الإدارة العامة بشكل يستجيب لحاجة سوق العمل في المملكة في ظل التحولات الاقتصادية، وما تبعها من تغيير في الإستراتيجيات التي أدت إلى ظهور أنظمة وأساليب وتقنيات إدارية حديثة. كما يجب إعادة النظر في مستوى المهارات التي يكتسبها الطالب، وفي الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة لتزويده بما بشكل يؤهله للعمل في القطاع العام وغيره.

٨. يجب أن يركز برنامج بكالوريوس الإدارة العامة على تنمية المهارات التي يرغب مديرو شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية توفرها في خريجي البرنامج، وهي: مهارات الحاسب الآلي، ثم مهارات إدارة الموارد البشرية، ثم مهارات اللغة الإنجليزية، ثم مهارات التنظيم الإداري ونظرياته، ثم المهارات السلوكية.

٩. يجب على القسم العمل على تبني تنفيذ مقترحات تحقيق المواءمة بين خريجي القسم ومتطلبات سوق العمل بشكل سريع، وهذه المقترحات هي: إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري كأولوية أولى، ثم يلي ذلك توضيح وإبراز أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم، والتركيز على التطبيق العملي والتدريب التعاوني أكثر من التركيز على التدريس النظري، وتعليم اللغة الإنجليزية و الحاسب الآلي، ثم التنسيق مع قطاعات التوظيف.

وهناك توصيات أخرى يمكن أن تساهم في تحقيق مواءمة أكبر بين مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل بشكل غير مباشر، وهي كما يلي:

١. بما أن المملكة - حسب خططها - قد وصلت تقريباً إلى حد الاكتفاء من المؤهلين الإداريين وخاصة في القطاع العام، فإنه قد حان الوقت لإعادة النظر

في استراتيجية التعليم الإداري بشكل عام وتعليم الإدارة العامة بشكل خاص، ويمكن أن يكون ذلك من خلال الدعوة إلى مؤتمر وطني يُناقش فيه هذا التعليم من جميع جوانبه، وفي جميع مراحلها، وتُرسم من خلاله الاستراتيجيات، وتوضع الخطط. وبذلك يمكن التغلب على العشوائية التي يتسم بها هذا النوع من التعليم بين المؤسسات التعليمية، والتدريبية، والتوظيفية، على مختلف تخصصاتها وانتماءاتها.

٢. توجيه المتخصصين نحو وعي أهمية الاستفادة المعرفية والتنمية الفكرية من التعليم الإداري، ومن المواد التي يدرسها طلاب بكالوريوس الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية، وتأكيد سلبية النظر إلى دراسة الإدارة على أنها مجرد وسيلة للحصول على الشهادة التي تؤهل الخريج للعمل في المؤسسات الحكومية. كما يجب تشجيع وتفعيل الجمعيات الإدارية المتخصصة، وزيادة أوعية النشر من المجلات العلمية المتخصصة والمجلات الدورية الأسبوعية أو الشهرية التي تعنى بمجالات الإدارة العامة.

٣. لقد حان الوقت للتوسع في الدراسات العليا في التعليم الإداري خاصة وأنه قد مر زمن طويل على بداية التعليم الإداري وعلى إنشاء برنامج بكالوريوس الإدارة العامة، وغيره من الأقسام المماثلة.

٤. يجب حث وتشجيع الباحثين للقيام بدراسات مماثلة لهذه الدراسة لبرنامج بكالوريوس الإدارة العامة للطالبات، وكذلك برنامج الماجستير في الإدارة العامة، والماجستير في إدارة الصحة والمستشفيات.

٥. إجراء دراسات مقارنة في المستقبل بين تخصصات التعليم الإداري المختلفة بحيث تشمل عينة أكبر، كما تشمل دراسة للتعليم العالي الإداري.

الخلاصة:

بعد استعراض تطور تعليم الإدارة، وكذلك تطور قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود وبرنامج البكالوريوس بهذا القسم، وبعد عرض أهم النتائج والتوصيات التي تمخضت عن الدراسة الميدانية التي تم القيام بها للتعرف على مدى مواءمة مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة لمتطلبات سوق العمل، وبعد استعراض ذلك كله توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات التي تم تلخيصها في الجزء السابق. وقد تم تصنيف هذه التوصيات حسب كونها توصيات مباشرة أو غير مباشرة. ونأمل أن يكون هناك من يتبنى هذه التوصيات ويفعلها من أجل تحسين أداء هذا البرنامج المتخصص في مجال التعليم الإداري، ومن أجل تنمية وتطوير مهارات الطلاب بالشكل الذي يتناسب مع متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

المراجع

- أبا الخليل، محمد. (١٣٨٣هـ). "آراء في حاضر الإدارة ومستقبلها في بلادنا"،
مجلة الإدارة العامة، السنة الأولى، العدد الثاني، الرياض، ص ص ٢٧-٤٠.
- إبراهيم، علي عبدالرازق. (شعبان ١٤١٦هـ). "التعليم الجامعي وظاهرة البطالة
بين خريجي الجامعات: دراسة تطبيقية على محافظة المنيا" المجلة العربية
لبحوث التعليم العالي، العدد الأول، السنة الأولى.
- الألوسي، صائب. (١٩٨٧م). "التعليم الجامعي في دول الخليج العربي: مرافقه
ومؤثراته المستقبلية" الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في
الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، مكتب التربية
العربي لدول الخليج.
- إمارة منطقة تبوك. (١٤٢٣هـ). "البطالة: أسبابها وطرق معالجتها"، ورقة عمل
غير منشورة.
- إمارة منطقة مكة المكرمة. (١٤٢٣هـ). "البطالة في سوق العمل ومسبباتها وطرق
علاجها"، دراسة غير منشورة.
- أمر شاو، الغالي والزهري، أحمد. (ربيع الثاني ١٤٢٢هـ). "البحث عن شغل
ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعات" المجلة العربية للتربية، المجلد
الحادي والعشرون، العدد الأول.
- البازعي حمد، والتويجري، محمد. (نوفمبر ١٩٩٧م). "دور كليات العلوم الإدارية
في إدارة التنمية وتحديات المستقبل". مؤتمر التوجهات الإستراتيجية الحديثة
في التعليم الإداري العربي، القاهرة، ص ص ٢٣-٦٦.

- باعشن، عبدالرحمن علي. (١٤٢٣هـ). "آثار العمالة الوافدة على المملكة العربية السعودية" رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية.
- برهوم، محمد. (١٩٨٨م). "التعليم الجامعي بين الواقع والطموحات" المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد (٧).
- بوظانة، عبدالله. (١٩٩٠م). "تقوية الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل" مجلة التربية الجديدة، السنة (١٧)، العدد ٤٩.
- تركستاني، حبيب الله محمد. (١٤١٨هـ). "دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي"، مجلة العلوم الاجتماعية، مج ٢٧، ع ٣ (ص ص ٧٧-٢٠١).
- التواب، نبيل و فرجاني، نادر. (١٩٨٨م). "مستقبل التعليم والبطالة في الوطن العربي، الكويت، المعهد العربي للتخطيط ودار طلاس.
- الجلال، فوزية. (١٤٠٣هـ). "دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية" رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الجبر، عبدالله. (١٤١٤هـ). "علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسؤولي الإدارات الحكومية والأهلية: دراسة ميدانية" مركز البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الخطيب، أحمد. (يناير ١٩٩٢م). "التعليم الجامعي في الوطن العربي: التحديات والبدائل المستقبلية" مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٢٧).

الداود، إبراهيم عبدالله. (٢٠٠٢م). "إعادة تأهيل خريجي التعليم الجامعي للعمل في القطاع الخاص" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية.

درويش، إبراهيم. (١٩٨٧م). الإدارة العامة بين النظرية والممارسة، الطبعة الرابعة، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.

درويش، عبدالكريم. (١٩٧٧م). الإدارة العامة نحو اتجاه مقارن، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.

الدوري، حسين محمد. (١٩٧٨م). "دور المعاهد والجامعات في إعداد وتدريب القوى العاملة" مجلة الاقتصاد والإدارة، الجامعة المستنصرية، بغداد، المجلد (٢)، العدد (١).

آل سعود، منصور. (١٩٩٤م). "ما مدى إمكانية تطبيق الاحتراف في الإدارة العامة"، مجلة الإدارة العامة، الرياض، ص ص ٢٣-٤١.

السلطان، عبدالرحمن محمد. (١٤١٩هـ). "سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة" مجلة الإدارة العامة، العدد الثالث، الرياض، رجب.

السلطان، فهد بن صالح. (١٩٩٠م). البيروقراطية وإدارة التنمية مع الإشارة إلى تجارب دول الخليج العربية، الرياض.

سليمان، جعفر ابوبكر. (١٤١١هـ). "مدى مواكبة مناهج الإدارة العامة بجامعتي الملك سعود والملك عبدالعزيز للاتجاهات الحديثة لتعليم الإدارة العامة في الولايات المتحدة"، مجلة الإدارة العامة، العدد ٦٧، الرياض، ص ص ٧-

- سليمان، جعفر أبوبكر. (١٤١٢هـ). "مدى توازن الجانب النظري والجانب العملي في مناهج تعليم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود"، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد ٤، العلوم الإدارية (٢).
- شخاترة، حسن. (٢٠٠٠م). البطالة والفقر: واقع وتحديات، دار الفارس للنشر والتوزيع، عمان.
- صادق، محمد توفيق. (١٣٨٣هـ). "التدريب والتنمية في المملكة العربية السعودية"، مجلة الإدارة العامة، السنة الأولى، العدد ١، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص ٧-٢١.
- الطامي، مبارك محمد. (١٤١٩هـ). "العوامل المؤثر على التحاق الطلاب بالمعاهد الثانوية الفنية بالمملكة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود. الرياض.
- عبدالرحمن، أسامة. (١٣٩٩هـ). "دور الجامعات في التعليم والتدريب والبحث والاستشارات في حقل الإدارة العامة"، ندوة أهمية الإدارة للتنمية في المملكة العربية السعودية، الرياض ١٦-١٩ ربيع الآخر.
- عبدالكريم، محمد. (١٩٨٥م). الإدارة، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عساف، عبدالمعطي محمد. (١٩٨٨م). إدارة التنمية: دراسة تحليلية مقارنة جامعة الكويت، الطبعة الأولى، الكويت.
- العلي، محمد المهنا. (١٤٠٧هـ). الإدارة ودورها في تحديد معالم المستقبل. الطبعة الأولى، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة.

غرفة دبي التجارية والصناعية. (١٩٩٤م). "توصيات اللقاء الأول بين ممثلي الجامعات ورؤساء الغرف التجارية والصناعية في دول الخليج العربية" الإمارات العربية المتحدة، دبي، مايو.

القحطاني، سالم سعيد . (رجب ١٤٢٠هـ). تطور تعليم الإدارة في المملكة العربية السعودية"، الندوة الجامعية الكبرى المنعقدة بمناسبة مرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية (المحور الإداري) الرياض ٧-١٨، ص ٣١٣-٣٥٦.

القحطاني، سالم سعيد. (أكتوبر ١٩٩٨م). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض، مجلة الإدارة العامة، مجلد ٣٨، العدد ٣، الرياض، ص ٤٩٩-٥٥٥.

القحطاني، سالم سعيد و الشمري، عبدالرحمن عبدالله. (١٩٩٩م). "بعض الظواهر السلبية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية"، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث.

القرني، علي سعيد. (١٩٩٠م). "العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية" مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية، المجلد (٢)، العدد (٢).

مجلس الغرف التجارية والصناعية. (١٤١٨هـ). "المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي".

مجلس القوى العاملة. (شوال ١٤١٧ هـ). "استراتيجية تنمية القوى البشرية
بالمملكة العربية السعودية: المراكز الأساسية، الأهداف-موجهات
العمل" ورقة عمل غير منشورة.

محبك، محمد ظافر. (١٩٩٠م). "أهمية العلاقة بين التعليم العالي وقوة العمل في
تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية" مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة
العلوم الاقتصادية، العدد (٣).

محبك، محمد ظافر. (١٩٨٨م). "التعليم ودوره في تنمية الموارد البشرية في
الوطن العربي" مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية، العدد
(١١).

مطاوع، ضياء الدين. (١٤٢٣ هـ). "رؤى تربوية لتحسين مخرجات التعليم العالي
لمواجهة البطالة وتبعاتها الإجرامية"، ندوة المجتمع والأمن: سوق العمل في
المملكة، ص ٨٦١-٨٧٧.

مطر، سيف الإسلام علي. (١٩٩٣م). "دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة"
دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء ٥٦.

موسى، صافي إمام. (١٩٨٥م). تجربة المملكة العربية السعودية في الإصلاح
الإداري وإعادة التنظيم، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني. (١٤١٧ هـ). "التقرير الإحصائي
لعام ١٤١٧"، الرياض.

مؤسسة النقد العربي السعودي. (١٤١٨ هـ). "التقرير السنوي الثالث والثلاثون"،
الرياض.

النجار، أحمد. (١٩٩٥م) ز "الجدوى الإقتصادية والاجتماعية للإنفاق التعليمي"
آفاق إقتصادية، اتحاد غرفة التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية
المتحدة، المجلد (١٧) العدد (٦٣). ص ص ٢٨-٤٢.

نجم، أحمد حافظ (١٩٧٩م). مبادئ علم الإدارة العامة ، دار الفكر العربي،
القاهرة.

النويصر، خالد رشيد. (١٤٢١هـ). "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي
السعوديين: واقعها وأسبابها وحلولها" رسالة دكتوراة غير منشورة، مكة
المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية.

وزارة الداخلية. (١٤١٦هـ). "تشغيل العمالة الوطنية في سوق عمل متغير" ورقة
عمل قدمت في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص، الرياض.
وزارة التخطيط. (١٤١٥هـ). "خطة التنمية السادسة".

وزارة التخطيط. (١٤١٥هـ). "الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة
التنمية السادسة".

وزارة التعليم العالي. (١٤٢٠هـ). "إحصائيات التعليم العالي في المملكة العربية
السعودية" الإدارة العامة للدراسات والمعلومات، (ع ٢٠)، الرياض.

وزارة التعليم العالي. (١٤٢٣هـ). "إحصائيات خريجي الجامعات في المملكة
العربية السعودية" الإدارة العامة للدراسات والمعلومات، الرياض.

وزارة التعليم العالي. (١٤١٦هـ). " دليل التعليم العالي في المملكة العربية
السعودية" ، الرياض.

وزارة التعليم العالي. (١٤١٧هـ). "إحصائيات التعليم العالي في المملكة العربية
السعودية". العدد ١٩، الرياض.

بسم الله الرحمن الرحيم

تُعبأ فقط من قبل مديري القطاع العام الذين يعمل لديهم خريجو بكالوريوس

الإدارة العامة في جامعة الملك سعود

أخي مدير الإدارة

أولاً: هل ترى أن هناك توافقاً بين مهارات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود وبين متطلبات سوق العمل بالمملكة؟

- نعم []

- لا []

ا كانت الإجابة بلا، فما هي المهارات التي تنقصهم - في رأيك - من ما يلي:

المهارات	تنقصهم بدرجة كبيرة	تنقصهم بدرجة متوسطة	تنقصهم بدرجة قليلة	لا تنقصهم
م نظريات الإدارة والتنظيم				
م نظريات التنظيم والأساليب				
م نظريات التخطيط والمتابعة				
م نظريات الاتصال				
م نظريات السلوكية في الإدارة				

			مهارات اتخاذ القرارات	٦
			مهارات القيادة الإدارية	٧
			مهارات إعداد الميزانيات	٨
			مهارات إدارة شؤون الموظفين	٩
			مهارات إعداد وكتابة التقارير	١٠
			مهارات التطوير والتغيير الإداري	١١
			مهارات التعامل مع الآخرين	١٢
			مهارات الحاسب	١٣
			مهارات اللغة الإنجليزية	١٤
			مهارات أخرى، فضلاً حددّها:	١٥
			
			
			
			
			

ثانياً: فضلاً، حدّد مدى موافقتك على الاقتراحات التالية لتحقيق مواءمة أكثر بين مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل السعودي؟

العبارة					
غير موافق إطلاقاً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً	
					تداد استراتيجية واضحة للقسم
					إدارة صياغة هدف قسم الإدارة العامة
					ضرورة الاعتماد على التدريب التعاوني
					تنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات
					لقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم
					كيز المنهجية على مهارات الحاسب
					كيز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية
					ركيز على مهارات أخرى، فضلاً حدّدّها:
				
				
				
				
				
				

ثالثاً: فضلاً اذكر أي اقتراحات أخرى لتطوير مهارات وقدرات خريجي
بكالوريوس الإدارة العامة لدخول سوق العمل السعودي؟

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً،،،

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

بسم الله الرحمن الرحيم

تُعبأ فقط من قبل خريجي كالكوريوس الإدارة العامة في جامعة الملك سعود

العاملين بالقطاع العام

أخي الموظف خريج قسم الإدارة العامة

أولاً: هل ترى أن هناك توافقاً بين المهارات التي حصلت عليها من قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية- جامعة الملك سعود وبين متطلبات وظيفتك؟

- نعم []

- لا []

ا. كانت الإجابة بلا، فما هي المهارات التي تنقصك من ما يلي:

لا تنقصهم	تنقصهم بدرجة قليلة	تنقصهم بدرجة متوسطة	تنقصهم بدرجة كبيرة	المهارات
				الإلمام بنظريات الإدارة والتنظيم
				مهارات التنظيم والأساليب
				مهارات التخطيط والمتابعة
				مهارات الاتصال
				المهارات السلوكية في الإدارة
				مهارات اتخاذ القرارات
				مهارات القيادة الإدارية

				مهارات إعداد الميزانيات	٨
				مهارات إدارة شؤون الموظفين	٩
				مهارات إعداد وكتابة التقارير	١٠
				مهارات التطوير والتغيير الإداري	١١
				مهارات التعامل مع الآخرين	١٢
				مهارات الحاسب الآلي	١٣
				مهارات اللغة الإنجليزية	١٤
				مهارات أخرى، فضلاً حددها:	١٥
				
				
				
				
				

ثانياً: فضلاً، حدّد مدى موافقتك على الاقتراحات التالية لتحقيق مواءمة أكثر بين مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل السعودي؟

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً	العبارات
					مداد استراتيجية واضحة للقسم
					إدابة صياغة هدف قسم الإدارة العامة
					برورة الاعتماد على التدريب التعاوني
					تنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات لقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم
					كيز المنهجية على مهارات الحاسب الآلي
					كيز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية
					ركيز على مهارات أخرى، فضلاً حددها:
				
				
				
				
				
				

ثالثاً: فضلاً اذكر أي اقتراحات أخرى لتطوير مهارات وقدرات خريجي
بكالوريوس الإدارة العامة لدخول سوق العمل السعودي؟

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

بسم الله الرحمن الرحيم

..... سعادة الدكتور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

إن من أهم مقومات نجاح الأقسام الأكاديمية في الجامعات ضرورة مراجعة وتقييم مدى الحاجة إليها، والتأكد من أنها تتفق مع احتياجات المجتمع من القوى العاملة. وحيث إننا نقوم بدراسة حول "مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، ونظراً لأن رأيك يمثل أحد أهم المصادر لهذه الدراسة لذا فأنا نأمل تكرمكم بتعبئة الاستبانة المرفقة وإعادتها إلى سكرتير القسم مشكوراً.

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
من كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود
مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

أولاً: فضلاً، أجب عن الأسئلة التالية:

١- آخر مؤهل علمي

[]

أ- دكتوراة

[]

ب- ماجستير

٢- المرتبة العلمية

[]

أ- أستاذ

[]

ب- أستاذ مشارك

[]

ت- أستاذ مساعد

[]

ث- محاضر

[]

ج- معيد

[.....]

٣- التخصص الرئيس

[.....]

٤- التخصص الفرعي

[]

٥- عدد سنوات العمل بالجامعة

يأ: أدناه عدد من العوامل التي قد تساهم في عدم توافق مخرجات بكالوريوس إدارة العامة مع احتياجات سوق العمل. فضلاً، حدّد درجة موافقتك أو عدمها على عامل حسب الخيارات الموضحة أمام كل عبارة:

العوامل	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
لا توجد استراتيجية واضحة للقسم					
أستطيع أن أدرك الهدف من وجود قسم الإدارة العامة					
ليس للقسم رسالة واضحة					
هدف القسم واضح للجميع					
استراتيجيات القسم موضوعة بشكل مدروس					
بقاء قسم الإدارة العامة جزء من بقاء الكلية					
الهدف من استمرار وجود القسم هو وجود أعضاء هيئة التدريس					
الهدف من استمرار وجود القسم هو عدم القدرة على إلغائه					
الهدف من استمرار وجود القسم هو استمرار وجود الحاجة إلى خريجه					
الهدف من وجود القسم هو وجود أقسام مماثلة في الجامعات الأخرى					
يوجد لخريجي القسم فرص وظيفية في أي قطاع يرغبون العمل فيه					
لا يمكن أن يعمل خريجو القسم إلا في القطاع العام					
يمكن أن يعمل خريجو القسم في أي قطاع يريدون					
لا يوجد لخريجي القسم فرص وظيفية بالقطاع العام					
يمكن أن يعمل خريجو القسم بالقطاع الثالث (المؤسسات غير الربحية)					
أعتقد أن خريج القسم لا ينتظر بتاتا قبل أن يتم تعيينه بالخدمة المدنية إذا رغب العمل بالحكومة					
ينتظر خريج القسم فترة بسيطة قبل تعيينه على وظيفة حكومية					
ينتظر خريج القسم سنة تقريباً قبل تعيينه على وظيفة حكومية					
ينتظر خريج القسم من سنة إلى ثلاث سنوات قبل تعيينه على وظيفة حكومية					

				٢٠	ينتظر خريج القسم أكثر من ثلاث سنوات قبل تعيينه على وظيفة حكومية
				٢١	لا توجد حاجة ظاهرة لخريج قسم الإدارة العامة في سوق العمل السعودي
				٢٢	لا يمكن أن يستوعب سوق العمل السعودي خريجي القسم بمؤهلاتهم الحالية
				٢٣	ما زال هناك حاجة إلى خريجي القسم في سوق العمل السعودي
				٢٤	الحاجة محدودة جداً إلى خريجي القسم في سوق العمل السعودي
				٢٥	يمكن أن يستوعب سوق العمل السعودي خريجي القسم إذا تغيرت المنهجية بما يتفق مع متطلباته
				٢٦	لا تتفق مهارات وقدرات خريجي قسم الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل
				٢٧	يملك خريجو قسم الإدارة العامة مهارات تؤهلهم لدخول سوق العمل بسهولة
				٢٨	لدى خريجو قسم الإدارة العامة قدرات تؤهلهم لدخول سوق العمل السعودي
				٢٩	تتفق مهارات خريجي قسم الإدارة مع احتياجات سوق العمل السعودي
				٣٠	يجد سوق العمل في خريجي قسم الإدارة العامة كل المتطلبات التي يحتاج إليها السوق

ثالثاً: فضلاً، حدّد مدى موافقتك على الاقتراحات التالية لتحقيق موازنة أكثر بين
القدرة وخارجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل السعودي؟

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق جداً	العبارة
					يجب إعادة صياغة منهجية القسم
					لا بد من التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز على التدريس النظري
					يجب الاعتماد على التدريب التعاوني
					لا بد من وضوح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم للأساتذة والطلاب
					لا بد من التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات والقدرة التي ترغب توفرها في الخريجين
					يجب أن تركز المنهجية على مهارات الحاسب الآلي
					يجب أن تركز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية

رابعاً: فضلاً اذكر أي اقتراحات أخرى؟

.....

.....

.....

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي طالب بكالوريوس الإدارة العامة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

إن من أهم مقومات نجاح الأقسام الأكاديمية في الجامعات ضرورة مراجعة وتقييم مدى الحاجة إليها، والتأكد من أنها تتفق مع احتياجات المجتمع من القوى العاملة. وحيث إننا نقوم بدراسة حول "مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، ونظراً لأن رأيك يمثل أحد أهم المصادر لهذه الدراسة لذا فإننا نأمل تكرمكم بتعبئة الاستبانة المرفقة وإعادةها إلى سكرتير القسم مشكوراً.

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
في كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود
مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

أولاً: فضلاً، أجب عن الأسئلة التالية:

١- المستوى الدراسي

- أ- أقل من السابع []
ب- المستوى السابع []
ت- المستوى الثامن []

٢- كيف كان التحاقك بقسم الإدارة العامة؟

- أ- برغبة مني []
ب- بتوجيه من الجامعة []
ت- بتأثير من الأصدقاء []
ث- بتوجيه من الوالدين []
ج- أخرى []

٣- هل التحقت مباشرة بقسم الإدارة العامة؟ نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بلا، فكم مرة سبق لك التحويل؟ []

٤- كم سنة قضيت حتى الآن بجامعة الملك سعود؟ []

٥- كم إنذاراً وجه إليك أثناء دراستك بالجامعة؟ []

٦- كم هو معدلك التراكمي الحالي؟

أ- أربعة أو أعلى []

ب- ثلاثة وأقل من أربعة []

ت- اثنان وأقل من ثلاثة []

ث- أقل من اثنين []

٧- ما هي أكثر المواد فائدة لك في بكالوريوس الإدارة العامة حتى الآن؟

أ- مواد الموارد البشرية []

ب- مواد السلوك الإداري []

ت- مواد التنظيم الإداري ونظرياته []

ث- مواد المالية []

ج- المواد الإنجليزية والرياضية []

ح- مواد الحاسب الآلي []

خ- أخرى. اذكرها

ثانياً: أدناه عدد من العوامل التي قد تساهم في عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل. فضلاً، حدّد درجة موافقتك أو عدمها على كل عامل حسب الخيارات الموضحة أمام كل عبارة:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق جداً	العوامل	
					لا توجد استراتيجية واضحة للقسم	١
					هدف قسم الإدارة العامة غير واضح	٢
					لا توجد رسالة للقسم	٣
					المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل	٤
					طريقة الشرح والتدريس لا تساعد على الاستفادة	٥
					عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس	٦
					عدم توفر وسائل الإيضاح والشرح المناسبة	٧
					عدم جدية طلاب القسم	٨
					عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات سوق العمل	٩
					عدم تواجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية	١٠
					صعوبة التعامل مع الأساتذة خارج قاعة المحاضرة	١١
					عدم توفر الكتب والمراجع المناسبة	١٢

ثالثاً: فضلاً، حدّد مدى موافقتك مع الاقتراحات التالية لتحقيق مواهمة أكثر بيـ
مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل
السعودي؟

٢	العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١	يجب إعادة صياغة منهجية القسم					
٢	لا بد من التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز على التدريس النظري					
٣	يجب الاعتماد على التدريب التعاوني					
٤	لا بد من وضوح أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم للأساتذة والطلاب					
٥	لا بد من التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات والقدرات التي ترغب توفرها في الخريجين					
٦	يجب أن تركز المنهجية على مهارات الحاسب الآلي					
٧	يجب أن تركز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية					

رابعاً: فضلاً اذكر أي اقتراحات أخرى:

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي مدير شؤون الموظفين
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

إن من أهم مقومات نجاح الأقسام الأكاديمية في الجامعات ضرورة مراجعة وتقييم مدى الحاجة إليها، والتأكد من أنها تتفق مع احتياجات المجتمع من القوى العاملة. وحيث إننا نقوم بدراسة حول "مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة في كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، ونظراً لأن رأيك يمثل أحد أهم المصادر لهذه الدراسة لذا فأنا نأمل تكرمكم بتعبئة الاستبانة المرفقة وإعادتها إلى سكرتير القسم مشكوراً.

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

مدى توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة
في كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود
مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

أولاً: فضلاً، أجب عن الأسئلة التالية:

١- جهة العمل

[]

أ- وزارة

[]

ب- مؤسسة

[]

ت- مصلحة

ث- أخرى، حدد

[]

٢- المرتبة

٣- التخصص

[]

أ- إدارة عامة

[]

ب- علوم إدارية أخرى

[]

ت- تخصص نظري آخر

[]

ث- تخصص علمي

[.....]

٤- الوظيفة

٥- هل يعمل لديكم خريجو بكالوريوس الإدارة العامة؟

نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) فما هو تقييمك لأداء العاملين لديكم من

خريجي بكالوريوس الإدارة العامة؟

[]

أ. مرضٍ جداً

[]

ب. مرضٍ

[]

ت. غير مرضٍ

[]

ث. غير مرضٍ جداً

٦- هل من بين الوظائف الإدارية بجهتكم ما يتطلب شغلها

بخريجي بكالوريوس الإدارة العامة؟ نعم () لا ()

٧- هل يوجد لديكم وظائف شاغرة يمكن شغلها بخريجي بكالوريوس

الإدارة العامة؟ نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) فما مدى رغبتكم شغلها بخريجي بكالوريوس

الإدارة العامة بجامعة الملك سعود؟

[]

أ. كبيرة

[]

ب. متوسطة

[]

ت. قليلة

[]

ث. لا نرغب في ذلك

٨- ما هي المهارات التي ترغبون توفرها في خريجي بكالوريوس الإدارة العامة؟

- [] أ. مهارات في إدارة الموارد البشرية
- [] ب. مهارات في السلوك الإداري
- [] ت. مهارات في التنظيم الإداري ونظرياته
- [] ث. مهارات في الإدارة المالية
- [] ج. مهارات في اللغة الإنجليزية
- [] ح. مهارات في الحاسب الآلي
- خ. أخرى. اذكرها

أدناه عدد من أسباب عدم توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع
 تات سوق العمل، فضلاً حدد درجة موافقتك أو عدمها مع كل سبب حسب
 ت الموضحة أمام كل عبارة:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً	العبارة
					لا توجد استراتيجية واضحة للقسم
					هدف قسم الإدارة العامة غير واضح
					لا توجد رسالة للقسم
					المواد غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل
					طريقة الشرح والتدريس لا تساعد على الاستفادة
					عدم وجود تنسيق مع جهات التوظيف
					عدم التركيز على المهارات التي يتطلبها السوق
					عدم جدية طلاب الجامعة
					عدم مواكبة منهجية القسم لاحتياجات السوق
					عدم تواصل أعضاء هيئة التدريس مع بيئة العمل
					التركيز على الجوانب النظرية أكثر من التركيز على العملية
					عدم استخدام الحالات الدراسية المناسبة

ثالثاً: فضلاً، حدّد مدى موافقتك على الاقتراحات التالية لتحقيق مواءمة أكثر بين مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس الإدارة العامة ومتطلبات سوق العمل السعودي؟

م	العبارة	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١	يجب إعادة صياغة منهجية القسم بشكل دوري					
٢	لا بد من التركيز على التطبيق العملي أكثر من التركيز على التدريس النظري					
٣	يجب الاعتماد على التدريب التعاوني					
٤	لا بد أن تكون أهداف واستراتيجيات ورسالة القسم واضحة للجميع					
٥	لا بد من التنسيق مع القطاعات التي توظف خريجي القسم حول المهارات والقدرات التي يجب توفرها في خريجي القسم					
٦	يجب أن تركز المنهجية على مهارات الحاسب الآلي					
٧	يجب أن تركز المنهجية بشكل أكبر على مهارات اللغة الإنجليزية					

رابعاً: فضلاً اذكر أي اقتراحات أخرى؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً

الباحثان

د. سالم بن سعيد القحطاني

د. معدي محمد بن مذهب

