

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل
(دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز التدريب المهني ببلدية سبها)

محمد ابوبكر عثمان الحضيرى

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – جامعة الزيتونة

mhoderi@gmail.com

تاريخ الاستلام 2024/10/31

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل، وذلك من خلال دراسة ميدانية على مركز التدريب المهني بسبها، ومن أجل الوصول الى أهداف الدراسة قام الباحث بصياغة مجموعة من الاسئلة والفرضيات، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الدارسين بالمركز، والذين بلغ عددهم (70) فرد. حيث تم توزيع استبانة عليهم، استرجع منها عدد (64) صحيفة بنسبة 91% من الاستثمارات الموزعة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها؛ ان مركز التدريب المهني بسبها يتبع برامج تدريبية على مهن مختلفة تلبي متطلبات واحتياجات السوق، ويوجد أثر معنوي للتدريب بالمركز في المقدرة على توظيف المتخرجين من المركز، توجد فاعلية في توعية واعداد المتدربين لسوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة أن تشتمل برامج التدريب بالمركز على المهارات والمعارف التي تواكب التطورات الحديثة، زيادة مستوى الدعم والتمويل الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل للمركز، العمل على متابعة وتقييم برامج التدريب لتحسين أداء المركز وكذلك الاهتمام بالخريجين واستثمار الجهد المبذول في تنمية خبراتهم ومهاراتهم.

المقدمة

تبذل جهود مكثفة لربط التدريب المهني باحتياجات سوق العمل، وهنا تكمن أهمية تضافر الجهود، وتكثيف التعاون من أجل تنفيذ خطط وبرامج بربط التدريب المهني باحتياجات سوق العمل. ونجد

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

أن برامج التدريب المهني هي عنصر أساسي لتطوير وتعزيز مهارات الأفراد ومسايرهم المهني. وهي برامج تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة لممارسة مهنة محددة أو اكتساب مهارات جديدة في مجال معين، تتنوع برامج التدريب المهني بشكل كبير بحيث تشمل مجموعة واسعة من المجالات والمهن. ويتم تصميم برامج التدريب المهني بطرق مختلفة يقوم بها معلمون وخبراء في المجالات المهنية المختلفة، يمكن أن تتضمن البرامج التدريبية المهنية دروساً نظرية وعملية وورش العمل، وتمارين عملية، وتدريب على الواقع، ومشاريع تطبيقية، وغيرها من الأنشطة التعليمية المتخصصة. ويعتبر التدريب المهني أحد الفرص التعليمية الهامة للأفراد الذين يرغبون في دخول سوق العمل أو تطوير مهاراتهم المهنية، فهي تساعد الأفراد على اكتساب المهارات العملية والمعرفة اللازمة للعمل في مجالات متعددة، مما يزيد فرصهم في الحصول على وظائف وتحقيق نجاح مهني.

كما يشهد سوق العمل تغيرات مستمرة وتحديات متزايدة في ظل التطور التكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ومن أجل التكيف مع هذه التغيرات وتلبية احتياجات سوق العمل أصبحت برامج التدريب المهني وتحليل تأثيرها على متطلبات سوق العمل التي تتزايد بشكل سريع في سوق العمل المعاصر.

وتلعب برامج التدريب المهني دوراً حاسماً في تطوير المهارات وتنمية القدرات اللازمة للعمل في مجالات محددة، كما تعمل على توفير التدريب والتأهيل الفني والعملية للأفراد بهدف تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز فرص الحصول على فرص عمل جيدة. بالإضافة إلى أنها تعكس توجهات سوق العمل ومتطلباتها المتجددة، لأن سوق العمل يتطور باستمرار وتظهر فيه احتياجات جديدة للمهارات والاختصاصات المتنوعة (عبد الفتاح، 2018).

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في ضعف مخرجات التعليم المهني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل وضعف قدرتها على التكيف مع البيئة الوظيفية. وقد بين (التركي والنقراط، 2013) إن المتتبع للخطط الدراسية ونوعية التدريب في مراكز التدريب المهني يلاحظ افتقارها للتنسيق

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

المتبادل، والتدريب الثنائي مع سوق العمل مما يشكل فجوة حقيقية. وبالنظر لأن مواجهة ذلك يتطلب تحديد كيف يمكن لسوق العمل أن يستفيد من الموارد البشرية ويستثمر فيها أو يحفظها من الهدر والضياح في ظل هذه التحديات، فنجد أن التدريب المهني يشكل أحد الضمانات الرئيسية في القدرة على مواجهة التحديات. وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن السؤال التالي: ما هو أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

1. تحليل برامج التدريب المهني ودورها في تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.
2. دراسة أنواع برامج التدريب المهني المتاحة وتقييم فعاليتها في تطوير المهارات.
3. التعرف على برامج التدريب المهني ودورها في تخفيض البطالة وتوفير احتياجات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

1. تساهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية توفير فرص العمل للمدربين بمركز التدريب المهني بسببها.
2. معرفة أساليب وبرامج التدريب المهني اللازمة والمناسبة لتحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية.
3. التعرف على مدى تأثير برامج التدريب المهني على قدرة الأفراد في التكيف مع التطورات التكنولوجية في أداء وإنجاز الأعمال.
4. تحديد برامج التدريب المهني التي تتناسب ومتطلبات سوق العمل.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: "لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني على متطلبات سوق العمل ببلدية سبها"

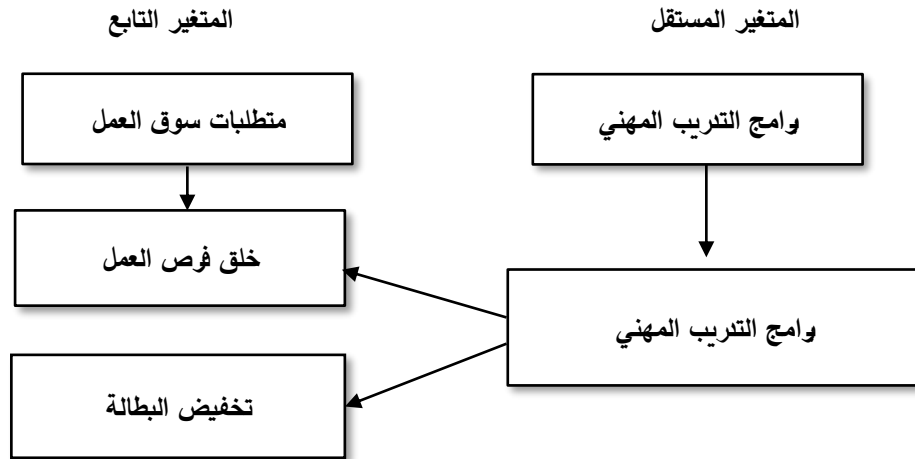
وينتزع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الاولى: "لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في خلق فرص العمل".

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

2. الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في تخفيض البطالة".

نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحث

منهجية الدراسة:

سوف تتبع هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في جمع المعلومات وتحليلها واستعراض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة ببرامج التدريب المهني وتأثيرها على سوق العمل، كما ستتضمن مصادر البيانات المستخدمة الأبحاث العلمية والتقارير الحكومية والمقالات الصحفية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

البيانات الأولية: سيتم استخدام صحيفة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة وتحليلها واختبار الفرضيات وللوصول إلى النتائج التي تحقق أهداف الدراسة.
البيانات الثانوية: سيتم جمع البيانات من خلال الاطلاع على الكتب والدوريات والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الدارسين بمركز التدريب المهني بسبها، وكذلك المتخرجين خلال فترة إجراء هذه الدراسة، والبالغ عددهم (70) شخص.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة في التعرف على برامج التدريب المهني المستخدمة في مركز التدريب المهني ببلدية سبها وانعكاسها على سوق العمل.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال النصف الأول من العام 2024.

الاطار النظري والدراسات السابقة

مصطلحات الدراسة:

1. التدريب المهني: عملية منظمة تهدف الى إكساب الافراد المهارات والمعارف والاتجاهات للالتحاق بفرصة عمل.

ويقصد بمصطلح التدريب المهني على أنه نوعُ التعليم الذي يركز على تعلم الحرف، والمهن اليدوية، أو التطبيقية، والتي تشكّل خطأً متوازياً مع التخصصات الأكاديمية التي تقدم خدماتها للمجتمع ككل، وبذلك هي الوجه الثاني للرافد الاقتصادي الوطني. ويركز التدريب المهني على فئةٍ شبابيةٍ لديها ميول نحو التعليم الحرفي، والمهني أكثر من التعليم الأكاديمي (الطحاني، 2016).

2. البرنامج التدريبي: مجموع النشاطات التدريبية والطرق التي تؤدي الى تحقيق مجموعه من الاهداف التدريبية ، والتي تنظم بتسلسل منطقي وتنفذ في فترة زمنية محددة.

3. التعليم المهني:

حددت منظمة اليونسكو هذا النوع من التعليم بأنه مصطلح شامل يشير إلى تلك الجوانب من عملية التعليم التي تشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التكنولوجيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العملية، والمواقف والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (Univoc, 2001).

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

ويقصد بالتعليم المهني في هذه الدراسة ذلك النوع من التدريب التي يتم تقديمه في مركز التدريب المهني بمدينة سبها للمتدربين بغية إعدادهم مهنيًا لسوق العمل.

4. مخرجات التعليم المهني:

يقصد بمخرجات التعليم المهني هم الطلبة الذين تخرجوا من أحد وحدات التعليم المهني حديثاً ويبحثون عن فرص وظيفية.

5. سوق العمل:

يعرف بأنه ذلك السوق الذي يتوسط بين الطلب على العمل، باعتباره طلباً مشتقاً من أجل إنتاج السلع والخدمات، وبين المعروض من العمل في المجتمع. ويتحدد الأجر بناء على المعروض من العمل والطلب عليه.

ويعرفه الطحاني (2016)، بأنه دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل هذه الوظائف، ويقسم سوق العمل الى قسمين؛ سوق العمل المحكم وهو السوق الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل وسوق العمل الراكد وهو السوق الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن العمل عن عدد الوظائف المتاحة.

مفهوم التدريب المهني:

عملية تعتمد على تقديم فن الخبرة والمهارة والعلم، بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات الانتاجية والخدمية؛ لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تواجه وظائفهم ومهنتهم في ضوء استراتيجية تلك المؤسسات (عبد الفتاح، 2018) وتعرف منظمة العمل الدولية التدريب بأنه: الاعداد الموجه للعمال في مستويات العمل الأساسية، وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة، وقد يتم في مؤسسات خاصة بالتدريب، أو في مواقع العمل، أو بالمشاركة بينهما (حجازي، 2016).

يلاحظ من خلال ما سبق التفاوت والاختلاف في صياغات مفهوم التدريب المهني، ولكن اتفق معظمها على أنه عملية اكتساب مهارات ومعارف يستفيد منها العامل في عمله لارتقاء لمستوى أفضل .

وقد وجدت أن ما جاء في تعريف الشمسي للتعليم والتدريب المهني يتصف بالشمولية، فهو يعرفه بأنه: جميع أشكال مستويات العملية التعليمية المهنية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة، العلوم والتقنيات (التكنولوجيا)، واكتساب المهارات والمواقف العملية المتعلقة بممارسة المهنة في مجالات الحياة المختلفة. (السبيعي، 2017)

ومن خلال التعرض لتعاريف التدريب المتعددة نستطيع إدراك أن:

1. التدريب نشاط إنساني .
2. التدريب نشاط مخطط له ومقصود.
3. التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين.
4. التدريب ليس هدفا في حد ذاته وإنما هو عملية منظمة تستهدف تحسين وتنمية قدرات واستعدادات الأفراد، بما ينعكس أثره على زيادة أهداف المنظمة المحققة.
5. أن التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية للمنظمات.
6. أن التدريب من أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان.
7. أن التدريب عملية مستقبلية.

أهداف التدريب المهني:

من خلال ما جاء في تعريف التدريب بأنه: "عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، الأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء". فقد حدد (عامر، 2019)، أهداف التدريب في الآتي:

1. جعل الفرد ملما بجميع جوانب عمله؛ مما يقلل من الأخطاء التي يقع فيها.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

2. رفع مستوى أداء المتدرب من خلال تطوير مهاراته ومعارفه، وزيادة مقدرته الإبداعية الابتكارية في مجال عمله.
3. إكساب المتدرب معارف ومهارات جديدة يستطيع من خلالها الاستفادة من التطورات في مجال عمله.
4. رفع الروح المعنوية للمتدرب.
5. تهيئة الأفراد تهيئة نفسية للعمل.
6. التزام الأفراد بأسس السلوك، وتبني أخلاقيات الوظيفة.
7. تزويد الأفراد بالمستحدثات العلمية والعملية.
8. تنمية الثقافة العامة للأفراد العاملين.

أنواع التدريب المهني:

يختلف تصنيف أنواع التدريب باختلاف الزاوية التي ينظر إليها أو من خلالها، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيمه كالآتي:

1. التدريب حسب نوعية الافراد: تدريب فردي وتدريب جماعي.
2. التدريب حسب المدة الزمنية: تدريب قصر الأجل وتدريب طويل الأجل.
3. التدريب حسب المكان: تدريب في موقع العمل وتدريب خارج موقع العمل.
4. تدريب كمي.
5. تدريب نوعي.
6. إضافة مهارات مهنية لخريجي الجامعات والمعاهد.
7. إكساب الباحثين عن عمل من غير الماهرين بمهارات فنيه.
8. تنظيم برامج تدريب في المناطق الشعبية والبعيدة عن مراكز التدريب.

أهمية التدريب المهني:

للتدريب والتنمية البشرية أهمية كبيرة في تطوير المهارات، حيث بينت الدراسات أن العنصر البشري هو أساس قيام الحضارات وازدهارها، وأن التدريب هو مصدر لنمو الحضارات، لذلك وجب الاهتمام بهما حرصاً على تطور وتقدم المجتمع وازدهاره (جابر، 2012).

وكما جاء في المدني (2014)، فقد ذكر أنه زاد في السنوات الأخيرة الاهتمام بالتدريب، وأن التدريب يعد من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين العنصر البشري، من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تنقصه، وتنمي قدراته ومهاراته لرفع مستوى كفاءته، وتحسين أدائه، وزيادة إنتاجه، بمعنى أن أهمية التدريب المهني تكمن في تنمية مهارات العاملين أو المنظمات في مواجهة التحديات التي تعترضهم، ما يدفعهم لتطوير إمكانياتهم، وزيادة كفاءتهم الذاتية. وحسب ما ذكره (عطوة، 2015)، فإن أهمية التدريب تظهر في:

1. منح العاملين فرصة العمل للترقية والحصول على الحوافز نظير التحسين في أدائهم.
 2. دعم الإدراك والمعرفة المتجددة لدى الأفراد، وتعزيز المسؤولية لديهم.
 3. خلق الشعور بالرضا والإنجاز للفرد من خلال منحه الفرصة للتطوير والتحسين في أدائه.
 4. تحفيز الأفراد ودفعهم لتقوية ارتباطهم بالعمل من خلال ترسيخ الثقة بالإدارة، وتعزيز الانتماء تجاه المنشأة وزيادة الإنتاجية وتحسين الإداء التنظيمي.
 5. الارتقاء بمستوى الإنتاج كماً ونوعاً.
 6. تجسيد الربط بين أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة.
 7. يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته.
- وتتضح أهمية التدريب من خلال المساهمة في تحقيق الأهداف التالية:
1. رفع مستوى كفاءة الإنتاج كماً ونوعاً عن طريق زيادة مهارات الأفراد؛
 2. تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر، فالشخص المدرب يستطيع السيطرة على نفسه
 3. العمل على تخفيض معدل حدوث الحوادث وإصابات العمل؛
 4. تكوين اتجاهات عمل إيجابية؛

5. تحقيق الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة.

كما للتدريب المهني مزايا عديدة والتي من بينها بأنه وسيلة فعالة لتحويل الموارد البشرية في المنظمة من مجرد الاستجابة لردود الفعل إلى المشاركة الفعالة والمساهمة في صنع القرار. كما أنه لم يعد تسلية تقوم به المنظمة في أي وقت ومكان، بل على العكس أصبح شيئاً مهم يواكب التحديات والمتغيرات المختلفة. (حمود، 2016)

سلبيات التدريب المهني:

على الرغم من تعدد فوائد التدريب المهني التي تعود على المتدربين وأصحاب الأعمال، إلا أنه لا يخلو من العديد من السلبيات، والتي أوردها (بوزيد، 2015)، في النقاط التالية:

1. فرصة أقل لاستكشاف مواضيع مختلفة:

على عكس ما توفره المؤسسات التعليمية التقليدية، فإن طلبة التدريب المهني ليس لديهم فرصاً لاستكشاف ودراسة مواضيع وتخصصات مختلفة عن تعليمهم الأساسي.

2. محدودية فرص توسيع المهارات:

التدريب المهني لا يتيح للمتدربين الفرصة لتوسيع مهاراتهم عبر مختلف التخصصات، إذ يركز تعليمهم على تعلم وسيلة محددة لإكمال مهام روتينية معينة، وهو ما يقلل من استعدادهم لتبني استراتيجيات جديدة داخل مكان العمل.

3. محدودية فرص التقدم الوظيفي:

على الرغم من أن برامج التدريب المهني تساعد على اكتساب المتدربين الكثير من المهارات المطلوبة في سوق العمل، إلا أنها لا توفر لهم فرص التقدم المهني نظراً لعدم قدرتهم على الاستفادة من تلك المهارات في مجالات أو صناعات أخرى أو أدوار وظيفية أفضل في حين إن بعض الوظائف تتطلب مستويات تعليمية أعلى.

4. المنافسة غير العادلة:

وتظهر في تفضيل الكثير من أصحاب الأعمال تشغيل المتقدمين من الحاصلين على شهادة جامعية تقليدية على خريجي مراكز التعليم المهني، وبالتالي تصبح المنافسة الوظيفية غير عادلة.

5. الوصمة الاجتماعية:

الكثير من المجتمعات تنظر إلى خريجي المدارس المهنية نظرة دونية، نظراً لاعتبارها أن التعليم المتوسط والجامعي يتفوق على أي نوع من التعليم أو التدريب المهني.

6. عدم المساواة في الرواتب:

على الرغم من أن بعض المنظمات تخصص رواتب مجزية لخريجي مراكز التدريب المهني، إلا أن تلك الرواتب تعد أقل من تلك التي يتقاضاها خريجي مؤسسات التعليم الأخرى، حتى وإن كانت الفوارق في المهارات ضئيلة.

7. مشكلات تطور الصناعة:

يزداد الطلب على خريجي مراكز التدريب المهني، نظراً لمهاراتهم المتخصصة، ولكن يمكن أن تصبح تلك المهارات بلا قيمة في ظل تطور الصناعات بسبب التقدم التكنولوجي والتحول الاقتصادي، وهو ما يفرض عليهم ضرورة التكيف مع التقنيات الجديدة.

سوق العمل

يشهد سوق العمل ثورة هائلة تقودها التطورات التكنولوجية المتسارعة والعولمة المتنامية وتحولات نماذج العمل الجذرية. ولفهم متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، من الضروري معرفة العوامل الرئيسية المؤثرة، واكتساب المهارات الأساسية والتقنية والشخصية اللازمة للنجاح والازدهار في هذا المشهد الديناميكي.

مفهوم سوق العمل:

تعددت محاولات الباحثين والدارسين في العلوم الإدارية والاقتصادية والتربوية لوضع تعريف واضح لسوق العمل، وتحديد خصائصه، أهميته، والعوامل التي تؤثر فيه.

ويعرف (خضير، 2016) سوق العمل بأنه: المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف، وهو منظومة العلاقات بين الأفراد المحتاجين للعمل وفرص العمل المتاحة. ومن جانب آخر يقول بأنه: "مجال ذو جانبين مرتبطين ومتكاملين: جانب عرض يتضمن قوى بشرية عاملة ومهارات متفاوتة في مجالات عديدة تختلف من مكان لآخر وجانب

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

طلب من مؤسسات العمل في قطاعات الأعمال لمخرجات تعليمية مقدمة من مؤسسات التعليم لإنتاج عدد معين من الخريجين لنوعيات وظائف معينة ومواصفات محددة".

بينما يعرف (عبد العزيز، الميع، 2014) سوق العمل بأنه: الآلية التي تتفاعل فيها قوى العرض والطلب على خدمات العمل، والتي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.

ووفقاً لما سبق ذكره، نجد أن سوق العمل طبقاً للتعريفات المختلفة، قد تم التوافق على أنه دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف، ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة. ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم".

كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد"، أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو حديثي التخرج ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة. فإذا توفرت الوظائف قل عدد العاطلين وأتجه سوق العمل لأن يكون محكماً. (أبو شيخة، 2016)

خصائص سوق العمل:

لسوق العمل مجموعة من الخصائص تطرق إليها (حسن، 2017) في النقاط التالية:

1. الدخل المالي:

يمثل الأجر أو الدخل المترتب عن العمل المصدر الرئيسي للرزق والمورد الذي يعتمد عليه الكثير من الأفراد في تلبية احتياجاتهم.

2. مستوى النشاط:

فالعمل يمثل أساساً اكتساب مهارات وقدرات وممارسات، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد.

3. البنية الزمنية:

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط.

4. التواصل الاجتماعي:

إن بيئة العمل كثيراً ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ولمشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه.

5. هوية الشخصية:

تضفي طبيعة العمل على المرء هوية اجتماعية مستقرة.

العوامل المؤثرة على سوق العمل:

وهناك عدة عوامل مؤثرة في سوق العمل من بينها:

أ) حجم السكان وهيكله:

يؤثر النمو السكاني في توفير العمالة، خاصة النشطة منها والتي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، فالارتفاع في معدل النمو السكاني يزيد من عدد الأيدي العاملة.

ب) الأجر:

تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض.

ج) نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان:

نجد أنه كلما كانت نسبة عدد السكان مرتفعة (الفئة النشيطة)، فإنها تؤدي إلى ازدياد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي الزيادة في عرض طالبي العمل.

د) التركيب النوعي للسكان: (من حيث الجنس والعمر):

ويختلف تأثيرها باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية لبيئة العمل، فنجد مثلاً ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة، عنها في الدول النامية.

هـ) الهجرة:

بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة، فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجاباً بالهجرة، حيث نجد أن الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة، كهجرة العقول والكفاءات، وتمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية. بالإضافة إلى حرية اختيار العمل وظروف طبيعة العمل وكفاءة العامل والخبرة ومستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب وظروف المعيشة، وازدادت أهمية مستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب لاسيما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية، هذه جميعها عوامل تؤدي إلى زيادة حجم القوى العاملة.

متطلبات سوق العمل:

نتيجة للثورة التكنولوجية والمعلوماتية المصاحبة وما أدت إليه من تغيرات جوهرية في سوق العمل، وما تحدثه من تغيرات في التركيبة المكونة لقوة العمل في معظم المجتمعات، والتي من بينها تزايد الطلب على المؤهلات التعليمية الدقيقة والمهن الجديدة، فإن هذا يلقي بدوره على المؤسسات التعليمية مسؤولية الإعداد الأكاديمي والتكنولوجي لمواجهة الطلب على خريجين متخصصين، لهم المام بأحدث وسائل التكنولوجيا، وأن يكون لهم القدرة على إدارة نظم تزداد تعقيدا بمصاحبة هذا التطور السريع، (أبو شيخه، 2016).

تطورات سوق العمل الحديثة:

يشهد العالم اليوم أحدث التطورات في سوق العمل وكيف تؤثر على البيئة المهنية وفرص التوظيف. وتتضمن هذه التطورات، التكنولوجيا، والعولمة، وتغيرات في طرق التوظيف، واحتياجات الصناعة.

التكنولوجيا: شهدت الصناعات جميعها تحولاً كبيراً بسبب التكنولوجيا. حيث تم استخدام **الذكاء الاصطناعي** والتحليلات الضخمة والتعلم الآلي لتحسين العمليات وزيادة الإنتاجية. كما أن هذا يعني أنه من المهم أن يكون لديك مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتطورة للتفوق في سوق العمل الحديث.

العولمة: في الحقيقة، تسهم العولمة في زيادة التعاملات والتجارة بين البلدان. مما يفتح المزيد من فرص العمل ويخلق حاجة للموظفين القادرين على العمل في بيئة دولية. لذلك، فإن تعلم اللغات الأجنبية وفهم الثقافات المختلفة أمر حاسم للنجاح في سوق العمل المتطور.

التغيرات في طرق التوظيف: في الواقع، شهدت طرق التوظيف تحولاً كبيراً مع ظهور نماذج جديدة. على سبيل المثال، التوظيف عن بعد واستخدام الشبكات الاجتماعية في عمليات التوظيف. لذلك، فإن التفاعل الرقمي والقدرة على بناء شبكة علاقات قوية عبر الإنترنت يعدان من الجوانب الحاسمة للنجاح في أسواق العمل الحديثة.

المهارات المطلوبة في سوق العمل:

1. المهارات التقنية:

من المتوقع أن يزداد الطلب على المهارات التقنية في المستقبل، مثل تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والبرمجة، وتصميم وتطوير البرامج. ستكون المهارات التقنية حاسمة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والتصنيع الذكي والتجارة الإلكترونية.

2. المهارات اللغوية والثقافية:

مع التوسع في العولمة والتنوع الثقافي، ستكون المهارات اللغوية والثقافية ذات أهمية متزايدة. كما أن فهم اللغات المختلفة والقدرة على التواصل بفعالية عبر الثقافات المختلفة ستكون مهارات حاسمة في سوق العمل. (عامر، 2019).

3. المرونة والتكيف:

من المتوقع أن يزداد تغير وديناميكية السوق في المستقبل. لذلك فإن المرونة والتكيف مع بيئة وسوق العمل من الأشياء المهمة للأفراد. كما ستكون القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والتعلم المستمر وتطوير المهارات من العوامل الأساسية للنجاح في سوق العمل.

4. القدرات الابتكارية وريادة الأعمال:

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

إن القدرة على الابتكار والتطوير وتوليد الأفكار الجديدة، وكذلك مهارات قيادة الأعمال من الأشياء المطلوبة في المستقبل. فالمنظمات تحتاج إلى أفراد يمتلكون القدرة على التفكير والتطوير لمواجهة التحديات المستقبلية.

5. التعلم المستمر والتنمية المهنية:

في ظل التغيرات السريعة في التكنولوجيا والمجالات المهنية، فإن الرغبة في التعلم المستمر والتطوير المهني ضرورية. وستحتاج المهارات المطلوبة في العمل إلى تحديث وتطوير مستمر لمواكبة التطورات في سوق العمل.

6. الوعي بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية:

من المتوقع أن يكون الاهتمام بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية مطلبًا متزايدًا في سوق العمل. حيث تتطلع الشركات وأصحاب العمل إلى الأفراد الذين يمتلكون الوعي بالقضايا البيئية والاجتماعية والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في العمل.

هذا وقد تم التعرف على مجموعة أخرى من أهم المهارات المطلوبة في سوق العمل وهي كما يلي:

1. التواصل الفعال:

تعد المهارات اللغوية والتواصلية أمرًا هامًا في سوق العمل. لذا يجب أن يكون الشخص قادرًا على التعبير عن أفكاره ومشاركة المعلومات بوضوح وفعالية. كما يجب أن يتقن مهارة الاستماع بشكل جيد وفهم الآخرين بدقة.

2. المهارات التقنية:

في عصر التكنولوجيا الحديثة، تعتبر المهارات التقنية أمرًا ضروريًا في معظم المجالات. وتشمل هذه المهارات على القدرة على استخدام الحواسيب والبرامج المكتبية، وفهم أساسيات تكنولوجيا المعلومات، واستخدام البرمجيات والتطبيقات المختلفة.

3. القدرة على حل المشكلات:

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

المهارات التحليلية وحل المشكلات تعد أساسية في سوق العمل. ولهذا يجب أن يكون الشخص قادراً على تحليل المشكلات المعقدة، ووضع الأسباب الجذرية لها، والعمل على تطوير الحلول الفعالة والمبتكرة. بالإضافة إلى ضرورة اكتساب مهارة التفكير النقدي وتقديم خيارات وتقييمها.

4. القدرة على العمل الجماعي:

يتطلب سوق العمل الحديث القدرة على العمل ضمن فريق والتعاون مع الآخرين. ولذلك يجب أن يكون الشخص قادراً على التفاعل والتواصل بفعالية مع أعضاء الفريق، والمساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة وتحقيق التعاون البناء (عبد الرزاق، 2017).

5. القدرة على التعلم المستمر:

يتغير سوق العمل بسرعة ويتطلب التكيف والتعلم المستمر. لذا من الضروري العمل على تطوير مهارات الشخص ومواكبة التغيرات التكنولوجية والابتكارات في مجال عمله. كما يمكنه تعلم مهارات جديدة من خلال الدورات التدريبية والتعليم المستمر.

6. القيادة والإدارة:

تحتاج بعض الوظائف إلى إتقان المهارات القيادية والمهارات الإدارية، وذلك لتحفيز الفريق، وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف، وإدارة المشاريع والمهام بشكل فعال.

7. التفكير الابتكاري:

يزيد التفكير الإبداعي والابتكار من الميزة التنافسية في سوق العمل، حيث يُمكن للشخص من توليد أفكار جديدة ومبتكرة، وتطبيقها لحل المشكلات وتحسين العمليات.

8. إدارة الوقت:

إدارة الوقت هي مهارة حاسمة في سوق العمل المزدحم، حيث يكون من الضروري امتلاك القدرة على تنظيم وتنسيق المهام والاولويات، والعمل بكفاءة وفعالية في إطار زمني محدود (عطوة، فكري، 2015).

الدراسات السابقة:

1. دراسة المهندس العندس (2020) بعنوان: مدى ملائمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال.

تعرضت هذه الدراسة الى ما يواجهه رجال الأعمال من مشكلات عدة في تشغيل خريجي التعليم الفني والمهني. وقد استخدمت الدراسة لإيجاد حلول لهذه المشاكل باستخدام استبانة وزعت على رجال الأعمال للتعرف على وجهات نظرهم حيال الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى مناسبتها لمتطلبات سوق العمل. وخلصت بعدة مقترحات، من أهمها؛ تفعيل دور القطاع الخاص في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمنظومات التعليم الفني والمهني، ومواكبة المناهج للتطورات في سوق العمل من خلال عقد شراكات استراتيجية مع سوق العمل.

2. دراسة (الزبير، 2009)، بعنوان: دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة-الأونروا، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل: "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدام برنامج SPSS الاحصائي لتحليل البيانات. وقد تم استخدام الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة، والمكونة من خريجي كلية تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى عام 2006، والتي بلغ عددها (311) خريج من مجتمع الدراسة البالغ 1626 وتم استرداد 300 استبانة أي أن نسبة الاسترداد حوالي 96 %. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات،

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا من العام 2003 حتى 2006. وقد تبين أن محاور التدريب التقني والمهني التي اعتمدت في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة فيما عدا خدمات ما بعد التدريب التي حصلت على أقل استجابات من المبحوثين. وتوصلت الدراسة الى بعض التوصيات والتي من شأنها تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني للوصول الى مستوى أعلى من خلق فرص العمل في كلية تدريب غزة - الأونروا وذلك من خلال دراسة التخصصات المطروحة، ودراسة السوق جيدا من حيث حاجته للأعداد من التخصصات، وإعادة النظر تبعا للنتائج سواء بتقليص تخصصات معينة وتوسيع أخرى أو تطوير أقسام جديدة حسب الحاجة. رفع مستوى المنهاج بتطويره وخاصة الأمور الخاصة بالإرشاد والتوجيه المهني للطلاب حسب مراحل تدرجهم في التدريب. تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب بدراسة احتياجات الطلاب من هذه الخدمات وعمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق وتطوير علاقات مع هذه المؤسسات، بالإضافة الى تعريف الطلاب بهذه المؤسسات والتنسيق لمساعدتهم على ايجاد فرص عمل، متابعة الطلاب بعد التخرج بشكل منهجي واضح وتقديم برامج ارشادية لهم. تطوير تخصصات مهنية تبعا لدراسات السوق مناسبة للإناث لإتاحة الفرصة للإناث كما هي متاحة للذكور، كل ذلك للمساهمة في خلق فرص عمل للمتدربين بنوعيهما.

3.دراسة (شمس،2018)، بعنوان: دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل دراسة ميدانية في مصر.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على: مخرجات التعليم العالي التي تعتبر عبئا إضافيا على سوق العمل المصري حيث يوجد خلل أصبح واضحا بين المهارات المطلوبة والمهارات الموجودة بسبب عدم مرونة نظام التعليم الحالي. وقد توصلت الى أن المتطلبات الحديثة لسوق العمل لا تقتصر على تحديث المادة العلمية بل تتعداها إلى إعداد الكوادر العلمية، حيث تعتمد السوق المهنية على تكنولوجيا المعلومات، وهناك صراع يعيشه الطالب في سوق العمل بعد تخرجه ناتج عن

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

الضعف في استيعاب سوق العمل لهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة بأداة الاستبيان في جمع البيانات.

4. دراسة (القبى، حديدان، 2019)، بعنوان: دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل الليبي (دراسة تطبيقية في المعاهد التدريبية المتوسطة بمدينة الخمس).

هدفت إلى معرفة مدى ملائمة المقررات والمناهج الدراسية والعملية التدريبية والتخصصات المعتمدة داخل المعاهد وتأثيرها على هذه المخرجات بالمعاهد الفنية المتوسطة والبالغ عددها "7" معاهد بمدينة الخمس، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين بالمعاهد وعددهم (550) موظفاً، وتمثلت عينة الدراسة من المديرين والإداريين ورؤساء الأقسام والمدرسين ومشرفي المعامل ومساعدتي المدرسين. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود قصور في المقررات والمناهج التي تتعلق بمهارات الاتصال والتواصل الفعال. وكذلك وجود ضعف في المقررات والمناهج الدراسية التي تهتم بمهارات التفكير والإبداع. إضافة إلى أن آراء المدرسين لا يؤخذ بها عند وضع وتعديل المقررات والمناهج الدراسية، وعدم مشاركة القطاعات العامة، والخاصة في دعم وتمويل العملية التدريبية. بالإضافة إلى أن سوق العمل بحاجة إلى تخصصات غير موجودة في المعاهد التدريبية. وكذلك الاعتماد أو الثقة في الموارد البشرية المغتربة في سوق العمل بدلاً من الوطنية.

5. دراسة (خميس، العثمان، 2022)، بعنوان: أثر برامج التدريب المهني على المستفيدين من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المهني على المستفيدين من الضمان الاجتماعي من وجهة نظر الملتحقين ببرامج التدريب المهني للمستفيدين من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تكونت عينة الدراسة من 240 مستفيد من الضمان الاجتماعي على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة، وتم تحليل البيانات وتفسيرها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS ، وذلك عن طريق المسح الاجتماعي باستخدام أداة الدراسة الاستبانة للحصول على البيانات الكمية، أما البيانات النوعية فقد تم الحصول عليها باستخدام المقابلة

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

الشخصية مع مجموعة من المسؤولين بوزارة تنمية المجتمع لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة الديموغرافية (المستوى التعليمي، الدخل، الحالة الاجتماعية) من جهة والمتغير التابع للدراسة وهو الالتحاق ببرامج التدريب المهني وأثره على المستفيدين من الضمان الاجتماعي. أشارت نتائج التحليل إلى فاعلية برامج التدريب المهني وأثرها على المستفيدين من الضمان الاجتماعي وفقاً للمحاور وهي (محور الرضا عن برامج التدريب، محور التعلم، محور السلوك، ومحور نتائج التدريب) من وجهة نظر المستفيدين من الضمان الاجتماعي. ومن أهم التوصيات التي توصل إليها الباحث: سن القوانين والتشريعات الخاصة بالمستفيدين من الضمان الاجتماعي والتدريب، بحيث يحصل المشترك في برامج التدريب على امتيازات تؤهله للدخول إلى سوق العمل، التعرف على أفضل الممارسات العربية والعالمية في مجال التقنيات الحديثة في عالم التدريب المهن، والتركيز على قسم وإدارة البحوث والدراسات وحثهم على إجراء البحوث والدراسات في مجال التدريب المهني التي لها دور في خدمة المجتمع وتقدمه.

6. دراسة (عبدالله، 2020) بعنوان: أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى الخريجين الجدد الوافدين إلى سوق العمل - دراسة ميدانية في مركز المهارات والتوجيه المهني - جامعة دمشق

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى الخريجين الجدد الوافدين إلى سوق العمل، وذلك من خلال دراسة ميدانية في مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث تم الاعتماد على أداتين رئيسيتين من أدوات الدراسة هما الاستبانة والمقابلة، وقد تم توزيع 100 استبانة معدلة على مقياس ليكرث الخماسي، على خريجي الجامعات السورية، الذين اتبعوا دورات تدريبية في مركز المهارات والتوجيه المهني، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تقويم برامج (التدريب والإرشاد المهني - الاستباقية - المرونة الشخصية - روح الجماعة - التوازن) لدى عينة الدراسة كان بدرجة مرتفعة وأن هناك أثراً معنوياً لبرامج التدريب والإرشاد المهني

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

في (المقدرة على التوظيف- الاستباقية- المرونة الشخصية- روح الجماعة- التوازن) لدى عينة الدراسة. وكان التأثير الأكبر للبرامج التدريب والإرشاد المهني على المقدرة على التوظيف، فالاستباقية، فالمرونة، ومن ثم الخبرة المهنية، روح الجماعة، وأخيراً على التوازن. وقد أظهرت نتائج المقابلة؛ امتلاك الإدارة للاستقلالية والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وتعمل الإدارة على تطوير البنى التحتية للمركز، وأن البرامج والتخصصات في مركز التدريب المهني تلبي احتياجات سوق العمل، بينما هناك ضعفاً في تدريب المدربين، كما أن هناك الحاجة الى العمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوع البحث وأهميته لسوق العمل، إذ ركزت بعض الدراسات على موضوع خلق فرص العمل، والكشف عن مشاكل التدريب الميداني، وركز البعض الآخر على مستوى ممارسة المهارات وما يواجه الخريجين من صراع ناتج عن ضعف استيعابهم في سوق العمل. كما تتوافق معها في استعراض الدور الذي يلعبه التدريب المهني في توفير احتياجات سوق العمل، واتباع البرامج التي تتوافق ومتطلباته. وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة، والمرحلة والمادة الدراسية. وتعد دراسة تقييمية لأحد المؤسسات التدريبية بالمنطقة ومعرفة تأثيرها في سوق العمل. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في الاستعانة بها في اعداد الاطار النظري ومنهجية وأداة الدراسة.

الدراسة الميدانية

أولاً. جمع وتحليل البيانات الأولية

1. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة والخريجين بمركز التدريب المهني ببلدية سبها، والبالغ عددهم (70) شخص، وذلك خلال النصف الاول من العام 2024.

2. إعداد أداة الدراسة وجمع البيانات:

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

اعتمد الباحث على المنهج الميداني الذي جمع بين الأسلوب الوصفي والتحليلي للبيانات التي تم جمعها ميدانيا من مجتمع الدراسة. ولغرض الحصول على البيانات اللازمة التي تخدم أهداف الدراسة والتي تساعد في اثبات الفرضية التي بنيت عليها الدراسة من عدمه، فقد تم تصميم استمارة استبانة أعدت خصيصا لذلك الغرض، حيث قسمت الى ثلاثة أجزاء، اشتمل الأول منها على الخصائص الديموغرافية للأفراد، تضمن أسئلة لتحديد الجنس، العمر، مستوى التعليم، والجزء الثاني تضمن محور المتغير المستقل (برامج التدريب المهني)، ويحتوي على (7) فقرات، أما الجزء الثالث فقد تضمن المتغير التابع (متطلبات سوق العمل)، والذي تكون من محورين الأول خلق فرص العمل، والثاني محور تخفيض العمالة، ويحتوي كل واحد منهما على (6) فقرات من استفسارات الاستبانة. وقد تم الاعتماد على مقياس (ليكرث) ذوى الأوزان الخمسة كالتالى: "5" موافق تماما، "4" موافق، "3" محايد، "2" غير موافق، "1" غير موافق على الإطلاق.

وللتعرف على درجة وضوح وفهم البنود الواردة في استمارة الاستبانة من وجهة نظر المستجوبين، تم عرضها على بعض المختصين من أعضاء هيئة التدريس، والخبراء في مجال التدريب، من أجل أخذ ملاحظاتهم حول أسئلة الاستمارة، ولقد أبدوا موافقتهم عليها مع إعطاء بعض الملاحظات العلمية والخاصة بتعديل وصياغة بعض الفقرات الواردة بها، وفقا لذلك أجريت التعديلات المطلوبة ووضعت استمارة الاستبانة في صورتها النهائية. ولاختبار صدق وثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل "كرو نباخ ألفا" الذى يوضح مدى الاتساق الداخلى حيث وجد أنه يساوى (0.84) وتعد نسبة ثبات عالية.

وقد تم توزيع استمارات استبانة على مجتمع الدراسة باستخدام أسلوب التوزيع المباشر، تم استرجاع عدد (64) استمارة، ماعدا (6) استمارات لم تسترجع، وبالتالي بلغ عدد الاستمارات المستلمة والصالحة للتحليل (64) استمارة ونسبة 91 % من أجمالي الاستمارات الموزعة. وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرث الخماسي (Likert) المكون من خمس درجات لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة حسب ما هو موضح في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) حدود الموافقة والاهمية النسبية

الأهمية النسبية	حدود المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
منخفض	1.80 - 1.00	غير موافق بشدة
منخفض الى حد ما	2.60 - 1.81	غير موافق
متوسط	3.40 - 2.61	محايد
مرتفع الى حد ما	3.20 - 3.41	موافق
مرتفع	5.00 - 4.21	موافق بشدة

3. ثبات أداة الدراسة باستخدام (معامل ألفا كرو نباخ)

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل الثبات ألفا كرو نباخ للمحاور كبيرة جدا وقريبة من الواحد الصحيح، وقيمة معامل الثبات ألفا كرو نباخ للدراسة ككل يبلغ (0.84). وهذا يعنى أن الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية جدا يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

جدول رقم (2) قيم معاملات الثبات "ألفا كرو نباخ"

لمحوري المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير	المحور	عدد الفقرات	ألفا كرو نباخ
المتغير المستقل:	برامج التدريب المهني	7	0.91
المتغير التابع:	خلق فرص العمل	6	0.76
	تخفيض البطالة	6	0.85
المقياس ككل			0.84

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج SPSS

4. تحليل البيانات الأولية للدراسة

اعتمد الباحث في تحليل البيانات الأولية المجمعة على أساليب التحليل الإحصائي المناسبة باستخدام برنامج (SPSS)، وذلك بعد قيامه بترميز وتفرغ البيانات وتجهيزها لعملية التحليل، حيث اشتمل التحليل الإحصائي على تطبيق بعض مقاييس الاحصاء الوصفي والاستنتاجي التي تتلاءم

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

وطبيعة بيانات الدراسة، وذلك باستخدام بعض مقاييس الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي وكانت النتائج في الجدول رقم (3) التالي:

جدول رقم (3) التوزيع التكراري النسبي للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

المتغيرات الشخصية	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	58
	أنثى	6
	المجموع	64
العمر	أقل من 20 سنة	44
	من 20 – 25 سنة	12
	من 25 – 30 سنة	8
	المجموع	64
	أعدادي	24
المستوى التعليمي	شهادة ثانوية	12
	متخرج من مركز التدريب المهني	28
	المجموع	64
	المجموع	64

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج SPSS

وصف خصائص عينة الدراسة:

لقد تم استخدام التكرارات والنسبة المئوية لوصف مجتمع الدراسة، وتم تلخيص النتائج من خلال البيانات في الجدول رقم (3) الذي يبين التوزيع التكراري النسبي لأفراد عينة الدراسة، كما يلي:

1. **الجنس:** يلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور وعددهم (58)،

بنسبة 91 % من مجموع أفراد العينة، أما الاناث فكان عددهم (6) أفراد وبنسبة 9 %

من مجموع عينة الدراسة.

2. **العمر:** يلاحظ من الجدول أن الفئة العمرية الأكبر عددا هي الفئة العمرية أقل من 20

سنة والتي تشكل 69% من عينة الدراسة وعددهم (44) فرد، يليها الفئة العمرية من 20

الى 25 سنة، وعددهم (12) فرد بنسبة 19% من مجموع أفراد العينة، أما أقل الفئات العمرية فهي الفئة التي تتراوح أعمارهم من 25 الى 30 سنة، بلغ عددهم (8) وبنسبة 12% من عينة الدراسة. إن هذه النتائج تعطي مؤشر على أن معظم الملتحقين للدراسة بالمركز من الافراد الصغار في العمر.

3. المستوى التعليمي: يلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة وعددهم (28) وبنسبة 44 %، هم من المتحصلين على شهادة دراسية هم من خريجي المركز، يليها في المرتبة الثانية الافراد ممن درسوا حتى المرحلة الاعدادية وعددهم (24) وبنسبة 37% من أفراد العينة، أما الذين مستواهم التعليمي الثانوي فكان عددهم (12) فرد وبنسبة 19% من مجموع عينة الدراسة.

وبصفة عامة نجد أن النتائج السابقة تبين أن أغلب افراد عينة الدراسة هم من الافراد الصغار في العمر، والذين لم تتجاوز أعمارهم 20 سنة، ومستوياتهم التعليمية في المرحلة الاعدادية. أما النتائج الظاهرة في الجدول رقم (4) الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرين المستقل والتابع للدراسة فهي كما يلي:

اولا. المتغير المستقل (برامج التدريب المهني)

تبين النتائج في فقرات هذا المحور، بأن الفقرة رقم (1) جاءت في المرتبة الاولى بأكبر متوسط حسابي (3.79) بالموافقة، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) بمتوسط حسابي (3.61) وبدرجة مرتفعة الى حد ما الى كل فقرة منهما. أما المرتبة الاخيرة فكانت للفقرة (6) بمتوسط حسابي (3.21)، وبدرجة متوسطة.

وتشير هذه النتائج الى أن مركز التدريب المهني بسبها، يركز في التدريب على المهن التي يحتاجها سوق العمل وتوجد لديه خطط مستقبلية للتوسع في التدريب، كما أفاد المستجوبين بأنهم يعطون أهمية للتدريب ويعتبرونه مهم في الحصول على العمل. وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.42) والذي يحدد درجة موافقة أفراد الدراسة على برامج التدريب المهني بمركز التدريب المهني بسبها، وبأهمية نسبية مرتفعة الى حد ما، وهو ما يدل على تجانس اجاباتهم

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

حول فقرات المتغير المستقل والمتغير التابع للدراسة

ت	المتغير / الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	أولاً. برامج التدريب المهني (المتغير المستقل)			
1	يهتم المركز بالتدريب على المهن التي يحتاجها سوق العمل	3.79	0.781	1
2	التدريب المهني مهما في الحصول على عمل	3.55	0.905	3
3	برامج التدريب المهني متطورة ومتجددة	3.31	1.015	4
4	يوفر المركز المعدات والأجهزة اللازمة لبرامج التدريب	3.24	0.902	5
5	تتماشى برامج التدريب المقدمة بالمركز مع احتياجات سوق العمل	3.23	0.927	6
6	يوجد بالمركز مدربين على مستوى عالي من المعرفة والخبرة	3.21	0.936	7
7	توجد خطط مستقبلية للتوسع في التدريب بالمركز	3.61	1.029	2
	الدرجة الكلية	3.42	0.928	
	ثانياً. خلق فرص العمل (المتغير التابع)			
8	أكتسب مهارات عالية من برامج التدريب المهني بالمركز	3.45	1.252	6
9	تمنح برامج التدريب بالمركز فرص للمتدربين فيسوق العمل	3.58	0.830	5
10	يتولى المركز التدريب وفق متطلبات السوق	4.00	0.791	1
11	أُتلقى تدريب عالي الجودة ومرغوب في سوق العمل	3.94	1.088	2
12	يتمكن المتدرب الحصول على فرصة عمل بعد تخرجه	3.67	0.816	3
13	برامج التدريب بالمركز تشجع على التطوير والابتكار	3.61	1.029	4
	الدرجة الكلية	3.71	0.968	
	ثالثاً. تخفيض البطالة (المتغير التابع)			
14	تخلق برامج التدريب بالمركز فرص عمل مناسبة	3.66	0.966	3
15	لا توجد منافسة بين طالبي العمل من المتخرجين من المركز في سوق العمل	3.27	1.306	5
16	المتخرجين من المركز يحصلون مرتبات ومزايا مجزية	3.84	0.994	2
17	يعانى خريجي المركز من الحصول على عمل مناسب	3.52	0.755	6
18	تسهم برامج التدريب بالمركز في تخفيض البطالة	4.09	0.723	1

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

19	لا يوجد اهتمام بالدارسين بالمركز بعد تخرجهم	3.65	0.786	4
	الدرجة الكلية	3.67	0.922	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج SPSS

ثانيا. المتغير التابع (متطلبات سوق العمل)

تشير النتائج بالجدول رقم (4) فيما يتعلق بفقرات محور خلق فرص العمل، بأن الفقرة رقم (10) تحصلت على أكبر متوسط حسابي، بدرجة (4.00) وانحراف معياري (0.791)، بينما جاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (1.088)، أما العبارة رقم (8) فكانت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.252).

أما فيما يتعلق بفقرات محور تخفيض العمالة، فقد بينت النتائج، بأنه قد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (18) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.723)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (16) بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.994)، أما الفقرة رقم (17)، فكانت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.755).

هذا وقد جاءت الدرجة الكلية لكل فقرات محور (خلق فرص العمل) ومحور (تخفيض البطالة)، مرتفعة الى حد ما وبدرجة متقاربة لكل منهما، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور خلق فرص العمل (3.71) وانحراف معياري (0.968)، أما محور تخفيض البطالة فكان بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.922). وهذا مؤشر يدل على أن برامج التدريب المهني بالمركز تساهم بفعالية في خلق فرص عمل للمتدربين بما يتلاءم بمتطلبات واحتياجات سوق العمل والحد من البطالة.

اختبار الفرضيات:

أولاً. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب

المهني في خلق فرص العمل"

ولاختبار معنوية هذا الفرض، قام الباحث باستخدام اسلوب الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع وذلك بطريقة المربعات الصغرى OLS.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

جدول رقم (5) يبين اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط للمتغير الفرعي خلق فرص العمل

العلاقة	معامل الانحدار	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون	نوع العلاقة
برامج التدريب المهني وخلق فرص العمل	0.575	8.96	0.00	معنوي	0.76	طردية

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج البرنامج الاحصائي SPSS

جدول رقم (6) يبين تحليل التباين ANOVA ونتائج التفسير للمتغير الفرعي خلق فرص العمل

مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد R^2
برامج التدريب المهني وخلق فرص العمل	1	80.37	0.00	معنوي	45.2

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج البرنامج الاحصائي SPSS

من خلال البيانات في الجدولين رقم (5) و(6)، نستخلص النتائج التالية:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار معامل الانحدار للعلاقة بين برامج التدريب المهني وخلق فرص العمل، أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، مما يعني وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في خلق فرص العمل.

2. كانت اشارة معاملي ارتباط بيرسون وكذلك معامل انحدار العلاقة بين برامج التدريب المهني وخلق فرص العمل، اشارة موجبة، مما يعني وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب المهني وخلق فرص العمل.

3. كانت قيمة معامل التحديد $R^2=45.2$. وهذا يعني أن برامج التدريب المهني مسؤولة عن تفسير 54.2% من التغيرات التي تحدث في خلق فرص العمل في سوق العمل ببلدية سبها، وهناك ما نسبته 54.8% يرجع لعوامل أخرى.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

4. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار معادلة الانحدار ككل ANOVA،

أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، مما يعنى معنوية التأثير لبرامج التدريب المهني

في خلق فرص العمل.

ومن خلال هذه النتائج، فإنه يمكننا رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذى ينص على أنه:

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في خلق فرص العمل في سوق

العمل ببلدية سبها".

ثانيا. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب

المهني في تخفيض البطالة".

جدول رقم (7) اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط للمتغير الفرعي تخفيض البطالة

العلاقة	معامل الانحدار	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون	نوع العلاقة
برامج التدريب المهني وتخفيض البطالة	0.80	5.97	0.00	معنوي	0.353	طردية

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج البرنامج الاحصائي SPSS

جدول رقم (8) يبين تحليل التباين ANOVA ونتائج التفسير للمتغير الفرعي تخفيض البطالة

مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد R^2
الانحدار	1	35.66	0.00	معنوي	40.7 %

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج البرنامج الاحصائي SPSS

من خلال البيانات في الجدولين رقم (7) و(8)، نستخلص النتائج التالية:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار معامل الانحدار للعلاقة بين برامج

التدريب المهني وتخفيض البطالة، أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، مما يعنى وجود

علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في تخفيض البطالة في

سوق العمل ببلدية سبها.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

2. كانت اشارة معاملي ارتباط بيرسون وكذلك معامل انحدار العلاقة بين برامج التدريب المهني وتخفيض البطالة، اشارة موجبة، مما يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب المهني وتخفيض البطالة في سوق العمل ببلدية سبها.
 3. كانت قيمة معامل التحديد $R^2=40.7$. وهذا يعنى أن برامج التدريب المهني مسئولة عن تفسير 40.7% من التغيرات التي تحدث في تخفيض البطالة في سوق العمل ببلدية سبها، وهناك ما نسبته 59.3% يرجع لعوامل أخرى.
 4. كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار معادلة الانحدار ككل ANOVA، أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، مما يعنى معنوية التأثير لبرامج التدريب المهني في تخفيض البطالة.
- ونستخلص من خلال هذه النتائج، بأنه يمكننا رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذى ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبرامج التدريب المهني في تخفيض البطالة في سوق العمل ببلدية سبها".

النتائج:

1. هناك أثر معنوي لبرامج التدريب بمركز التدريب المهني بسبها في المقدرة على التوظيف.
2. وجد بأن البرامج التدريبية والتخصصات المتوفرة بمركز التدريب المهني بسبها، تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل.
3. تقويم برامج التدريب والارشاد لدى عينة الدراسة كان بدرجة مرتفعة.
4. توجد فاعلية للتوعية والتوجيه المهني في المركز لإعداد المتدربين لسوق العمل.
5. هناك حاجة بالعمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.
6. يمتلك المركز الارادة والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل.

التوصيات:

1. مراعاة أن تشتمل البرامج التدريبية على المهارات والمعارف التطبيقية التي تواكب التطورات الحديثة في مجال التدريب وبيئة العمل.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (196-164)

2. ضرورة أن يكون المدربين القائمين على عملية التدريب ذوي كفاءة عالية، وأن يتم تدريبهم بشكل مستمر.
3. زيادة مستوى الدعم الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل للمركز.
4. الحاجة الى العمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.
5. تشجيع العناصر النسائية لتوسيع مشاركتها في الالتحاق ببرامج التدريب بالمركز.
6. العمل على الاهتمام بالخريجين، واستثمار الجهد المبذول في تنمية خبراتهم ومهاراتهم لأجل أداء المهام بأفضل طريقة.

قائمة المراجع

1. ابو شيخة، نادر احمد(2016)،ادارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. التريكي، مصطفى الصغير، النقرات احمد محمد (2013)،قرأت في نتائج خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل، المجلة الجامعة، العدد الخامس عشر، المجلد الثاني.
3. الزبير علا عمر(2009)،دور التدريب التقني والمهني فيخلق فرص عمل للمتدربين، الجامعة الاسلامية، كلية التجارة، غزة، فلسطين.
4. السبيعي، هزاع شبيب خالد(2017)، دور نظم الاتصالات الإدارية في اتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على منسوبي جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. الطحاني، حسن احمد(2016)،التدريب مفهومه وفعالياته، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. المهندس، صالح بن نصر(2020)،مدى ملائمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، عدد ابريل، الجزء الثاني.
7. القبي الطيب محمد، حديدان عبد المجيد عمر(2019)،دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل الليبي(دراسة تطبيقية في المعاهد التدريبية المتوسطة بمدينة الخمس. مجلة البيان العلمية ، العدد (4) اكتوبر 2019، جامعة سرت.
8. بوزيد(2015)،ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
9. حمود، خضير كاظم، ياسين كاسب الخرشة (2016)،التدريب منهج علمي وعملي يسعى لتحقيق الأهداف التنظيمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل (دراسة تطبيقية على المتدربين بمركز (164-196)

10. حسن، راوية (2017) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 84 شارع زكريا غني الإبراهيمية، الإسكندرية.
11. حجازي، مصطفى (2016)، الاتصال الفعال في العلاقات الإنسانية والإدارة، النشر والتوزيع بيروت. الحمراء.
12. خميس فاطمة، العثمان حسين (2022)، أثر برامج التدريب المهني على المستفيدين من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (141)، الملحق (1)، جامعة الشارقة.
13. شمس أمل عبد الفتاح، عبد النبي أحمد عبد النبي، ياسر منير عبد الطاهر (2018)، دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل في مصر مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، المجلد 41، الجزء الثاني، جامعة عين شمس. مصر.
14. عامر، واخرون (2019)، التطوير التنظيمي، دار الفكر للنشر، الأردن، عمان.
15. عبد العزيز الطيب، محمد الميع، الطيب هويدا (2014)، السمات العامة لسوق العمل في السودان واتجاهاتها المستقبلية في الفترة من 2007-2010، مجلة العلوم الاقتصادية.
16. عبد الفتاح (2018)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، دار خوارزم العلمية للنشر، جدة، المملكة العربية السعودية.
17. عبدالله عبد الله كندة (2020)، أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى الخريجين الجدد الوافدين إلى سوق العمل دراسة ميدانية في مركز المهارات والتوجيه المهني رسالة ماجستير المعهد العالي لإدارة الأعمال، جامعة دمشق سوريا.
18. عبد الرزاق سالم، زكريا احمد محمد عزم (2017)، السلوك التنظيمي في المنظمات، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
19. عطوة، محمد مجاهد، فكري، (2015)، التعليم الجامعي الخاص، التطور والمستقبل، دار الجامعة الحديثة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.