

## الفصل السابع

### اتجاهات الخريجين نحو الإعداد الجامعي والمهنة

كمال أبو شديد

**ملخص:** أخضعت بنود الدراسة من ٣١-٥٩ لتحليل إحصائي متقدم. تم اعتماد ثلاثة أبعاد أفرزها التحليل العاملي حيث كانت قيمة معامل الثبات لكل منها جيدة. استخدمت الخطوات التدريجية في تحليل الانحدار المتعدد، فتبين أن الراتب والمستوى التعليمي للأُم هما متغيران مستقلان دالان إحصائياً في تفسير نسبة التباين في اتجاهات الخريجين. وإذا اخذنا كل بُعد على حدة، فإن نتائج التحليل تُظهر التالي: بالنسبة للبُعد الأول (رضى الخريجين عن الظروف المحيطة بعملهم) كان للراتب والمستوى التعليمي للأُم دلالة إحصائية في تفسير نسبة التباين في اتجاهات الخريجين. أما البُعد الثاني (مؤثرات الحصول على الوظيفة) فقد تبين أن الراتب، ميدان الاختصاص، المستوى التعليمي للأبوين ووظيفة المتخرج، قد فسرت نسبة التباين في اتجاهات الخريجين. أما البُعد الثالث (التعليم والتدريب) فكان للراتب ولميدان الاختصاص دور جوهري دال إحصائياً في تفسير نسبة التباين في اتجاهات الخريجين نحو البنود المكونة لهذا البُعد. ويخلص الفصل الى ملاحظة الدور الهامشي للإعداد الجامعي في تكوين اتجاهات الخريجين إزاء مهنتهم، مع بروز واضح لدور الراتب والمنصب في هذا المجال.

#### مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في تفسير اتجاهات خريجي الجامعات نحو مدى التوافق القائم

بين خبراتهم التعليمية المكتسبة أثناء دراستهم الجامعية ووظائفهم الحالية، بالإضافة إلى مدى رضاهم عن وظائفهم والقنوات التي استخدموها في الحصول على الوظيفة (أسئلة الاستمارة من ٣١ إلى ٥١). وقد تم لهذا الغرض فحص عدد من الفروض:

١. بالتوافق مع أدبيات الدافعية (Bandura, 1987)، والتي تقر بأن الحوافز الخارجية تنبئ بتكوين اتجاهات إيجابية لدى الموظفين نحو أوضاع عملهم، اختبرنا الفرضية الآتية:

إن الراتب والمنافع من الوظيفة وفرص الترقية تنبئ عن مدى الرضى عن العمل، وبالتالي كلما ازدادت المداخل والمنافع من الوظيفة، واتسعت فرص الترقية عند الخريجين، ازداد معها رضى خريجي الجامعات عن عملهم.

٢. في ضوء التحيز الجنسي (Abouchdid & Nasser, 2002) والسلوك الأبوي (Sharabi, 1988)، المتجذرين في إطار البنية المؤسسية في لبنان، من المتوقع أن يكون رضى الذكور عن رواتبهم وعن المنافع التي يحصلون عليها من عملهم، وعن فرص الترقية أكثر من تلك عند الإناث.

٣. انسجاماً مع مفهوم الإعداد التقني (Parnell, 1985)، والتي تكيف التعليم العالي بما ينسجم ومتطلبات سوق العمل، تقرر اختبار الفرضية الآتية:

يؤدي الاختلاف في نوع الجامعة التي تخرج منها الطلبة بالإضافة إلى اختصاصاتهم، إلى التنبؤ باتجاهات الخريجين نحو التوافق بين تحصيلهم الجامعي وخبراتهم التقنية المكتسبة في الجامعة

وبين متطلبات وظيفتهم الحالية، لذا سوف يقرّ خريجو القطاع الجامعي الخاص بأن إعدادهم الجامعي لسوق العمل أفضل من إعداد خريجي القطاع الجامعي العام.

٤. استناداً إلى دراسات سابقة، فإن ميدان الاختصاص (Strauss & Thomas, 1992) والعمر (Lam & Shoeni, 1994; 1993) ينبئان برضى الخريجين عن العمل، لذلك تم افتراض أنه كلما صغر عمر الموظف ازداد رضاه عن العمل. كما أن ميادين الاختصاص الجامعية المطلوبة في سوق العمل تؤدي إلى رضى الموظف عن عمله أكثر من رضى الخريجين من الاختصاصات غير المطلوبة بسوق العمل.

٥. تبين الدراسات المقارنة بين البرازيل والولايات المتحدة الأمريكية (Lam & Shoeni, 1994; 1993) أن الإعداد الجامعي التقني يحدد آلية توظيف الخريجين في الولايات المتحدة، بينما تلعب الصلات العائلية والعلاقات الشخصية دوراً فعالاً في حصول خريجي الجامعات في البرازيل على وظائف في سوق العمل. لذلك تم اختبار مدى تطابق متغيرات الدراسات السابقة مع الحالة اللبنانية مع التركيز على كل من: الديانة، والمستوى التعليمي للأبوين، والجنس، ونوع الجامعة، وميدان الاختصاص، كمنبئات لتفسير المتغيرات في اتجاهات الخريجين نحو العوامل التي أثرت في حصولهم على وظائفهم الحالية.

ونظراً لأن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها في التاريخ القصير لبحوث القياس التربوي الاجتماعي في لبنان، فقد كان لا بد من دراسة تأثير العديد من المتغيرات المستقلة كمتغيرات تفسيرية تساعد

على التنبؤ بالتباينات في اتجاهات خريجي الجامعات نحو الرضى عن العمل، والعوامل التي تحدد دخولهم إلى سوق العمل، إضافة إلى اتجاهاتهم نحو فائدة كل من التدريب والتعليم الجامعي في ممارسة الوظيفة التي يشغلونها. وتعكس صياغة فروض البحث في هذه الدراسة عنواناً رئيساً متصلاً ببحوث التعليم العالي وسوق العمل من حيث: (١) مستوى إعداد الجامعات لطلابها بشكل ينسجم وديناميكية سوق العمل (Morgan, 1990) (٢) التقاطع بين ميدان الاختصاص ومزاولة المهنة (Taylor & Johns, 1989)، (٣) المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية التي تحدد انطلاق خريجي الجامعات في سوق العمل (Taylor, 1986).

ويمكن العودة في قياس المفاهيم والطرق الإحصائية، التي استخدمت في البحوث المتعلقة بالتعليم العالي وسوق العمل، إلى دراسات أجريت في الولايات المتحدة الأميركية منذ العشرينيات من القرن التاسع عشر (Hauser, 1964). علماً بأن الاسلوب الإحصائي التجريبي خلال الثلاثينيات من القرن العشرين في الولايات المتحدة، ومثال ذلك "إحصاء البطالة الجزئية، البطالة، المهن والتربية"، قد أدى إلى بلورة إطار من الاقتصاد القياسي *Econometric* ساهم في ازدهار تقليد إحصائي للتعليم العالي وسوق العمل. وبحسب (Van Horn, 1996) فقد اعتمد تحليل علاقة التعليم العالي وسوق العمل على أسلوب الإحصاء الوصفي وجداول التوزيع التكراري، وهي طرق إحصائية غالباً ما تقوم بها شركات استطلاع الرأي والإحصاء السكاني. وقد ركزت تلك الدراسات وبشكل حصري، على أنموذج التربية التي يتلقاها

الخريجون من دون ضبط المتغيرات المستقلة، كالمستوى التعليمي للأب والأم، الجنس، العمر وميدان الاختصاص. لاحقاً، أدى تطوير منهجية البحوث المتعلقة بسوق العمل إلى انتقالها بشكل تدريجي من النموذج الاقتصادي الإحصائي إلى النموذج الاجتماعي الإحصائي *Socio-metric* مركزاً على ضبط المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية، والاجتماعية الديموغرافية مثل: المستوى الاجتماعي للموظفين، مكان ونوع العمل، المستوى التعليمي للأب والجنس، كمحددات لتفسير إنجاز الخريجين في القطاعات الصناعية. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت البنى التربوية موضع اهتمام في خضم عملية تحليل علاقة التعليم العالي بسوق العمل من حيث الأجور وتزايد رأس المال البشري.

لقد درس هارفي (Harvey, 1974) العلاقة بين التغير في سوق العمل والتغير في بنية ما بعد التعليم الثانوي في كندا. وكان الهدف من هذا البحث استكشاف اتجاهات الخريجين الجامعيين نحو سوق العمل بالترابط مع خبراتهم المكتسبة أثناء سنوات الدراسة الجامعية، من حيث المواد وكمية الخبرات التقنية التي اكتسبها الطالب أثناء دراسته. واعتمد في تحليله الإحصائي، وبشكل أساسي، على تحليل النسب المئوية واستخدام جداول التوزيع التكراري، إضافة إلى الاختبار الإحصائي المعروف باسم مربع كاي  $\chi^2$  والذي يمكننا من مقارنة التكرارات النظرية مع التكرارات الفعلية المشاهدة، وهو اختبار إحصائي بسيط لا يحتاج إلى توافر العديد من الأسس الفرضية النظرية في استخدامه. وتجدر الإشارة إلى أن باحثين آخرين، من الذين تناولوا موضوع علاقة التعليم العالي بسوق العمل، اعتمدوا

حصراً على الإحصاء الوصفي، فاستخدموا تحليل النسب المئوية وجداول التوزيع التكراري من دون محاولة اختبار في ما إذا كانت البيانات في دراساتهم تتسجم مع الاختبارات الإحصائية البسيطة أو الاختبارات الإحصائية المتقدمة (Gay, 1993).

وأقرّ غراهم وماكينزي (Graham & McKenzie, 1995) بأن التراجع الذي أصاب البحوث التي تناولت علاقة التعليم العالي بسوق العمل في السبعينيات من القرن الماضي، وقبل أن يتحسن الوضع في التسعينيات من القرن نفسه، إنما يعود إلى قصور في أساليب القياس والتي لم تكن بمنأى عن الانتقاد الإحصائي. لقد وجهت هذه الانتقادات وبشكل أساسي إلى قياس المتغيرات عن طريق الاستبيان الذي يختار فيه المجيب موقفاً على سلم للقياس تتراوح درجاته بين: كثير جداً، بعض الشيء والحياد، وهذا ما لا يساعد على قياس وافٍ للتباين في بيانات المجيبين (Oppenheim, 1967). ونظراً لطبيعة الإحصاء الوصفي وجداول التوزيع التكراري، لم تتمكن الدراسات الوصفية من توفير تحاليل خوارزمية *Algorithmic* تعتمد على خطوات حسابية يتم من خلالها الوصول إلى فهم أعمق للمحددات التي تساعد على تفسير التحاق المتخرجين بسوق العمل، كأن يحدّد مثلاً: مدى رضاهم عن العمل الذي يقومون به، ومواقفهم من التقاطع بين التعليم وسوق العمل، والتقنوات التي استخدموها للحصول على وظائفهم. ويمكننا أن نعزو انعدام وجود متغيرات تفسيرية هامة، تساعد في دراسة العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، إلى انعدام استخدام التحليل الإحصائي المتقدم وقتئذ، ونخص بالذكر: تحليل الانحدار المتعدد، والتحليل

العاملية، والتحليل التصنيفي التمييزي، ونماذج تحليل التباين والتغاير. وهذا ما يفسر بالطبع عدم استخدام مثل هذا التحليل الإحصائي المتقدم في تحليل استثمارات الدراسة التي قام بها هارفي (Harvey, 1974).

وبالرغم من أن كل بحث يُحدد بأسئلته كما بفروضه وأساليبه القياس العلمي المستخدمة فيه، إلا أن أحدا لا يستطيع تجاهل تفوق استخدام الإحصاء التحليلي في تفسير الظواهر والتنبؤ بها على وسائل الإحصاء الوصفي الذي يعمل على وصف الظواهر من دون الإجابة عن أسئلة مثل: لماذا حدثت تلك الظاهرة، وما هي الأهمية النسبية للعوامل المحددة لتلك الظاهرة مع بقاء أثر العوامل الأخرى ثابتاً (Babbie, 1990). وخالصة القول إن استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب للبحث يعتمد، وقبل كل شيء، على: بيانات وأسئلة وفروض البحث والهدف من الدراسة. لذلك أصبح من الضروري إيضاح أن أسلوب الباحث في الفصل الحالي يعتمد في اختباره لفروض الدراسة، وبشكل أساسي، على اختبار ما إذا كان المقياس الذي يقيس اتجاهات خريجي الجامعات يتبع التوزيع الطبيعي المعتدل ويتمتع بتجانس التباين *Homogeneity of Variance*، وهي شروط أساسية لاختبارات الكمية متغيرة القيمة *Parametric*. وسنتناول في ما يأتي تحديد ما إذا كانت بيانات هذه الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي المعتدل، ومن ثم نصيغ نماذج إحصائية متعددة لتحليل البيانات.

## أولاً: التوزيع الطبيعي المعتدل لبيانات الدراسة

الخطوة الأولى في تحليل بيانات هذه الدراسة تقوم على تحديد ما إذا كان توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي المعتدل، لذلك خضعت المعطيات المتعلقة باتجاهات الخريجين الجامعيين نحو الحصول على وظيفة إلى اختبار تجانس تباين البيانات *Homogeneity of Variance* وإلى قياس التفلطح *Kurtosis* الذي يقيس حدة توزيع الاستجابات وإلى قياس التفلطح *Leptokurtic* ومدى انبساطها *Platykurtic*. وتعتبر قيمة التفلطح التي تتراوح من  $1 +$  إلى  $1 -$  قيمة ممتازة لتفلطح المنحنى، بينما تعتبر القيمة التي تتراوح من  $2 +$  إلى  $2 -$  قيمة مقبولة لتفلطح المنحنى.

وبيّن الجدول رقم ٧-١ قيمة كل من: الانحراف المعياري، التباين، الالتواء والتفلطح لتسع وعشرين فقرة (متغير) استخدمت في قياس اتجاه الخريجين الجامعيين نحو سوق العمل. وكما يتضح من الجدول، فإن كل قيم التفلطح والالتواء مقبولة باستثناء المتغير (سؤال ٥٠) والذي يظهر تفلطحاً معتدلاً. أما في ما يتعلق بتجانس التباين، والذي يمكن قياسه بشكل بسيط من خلال قسمة أكبر قيمة للتباين في بيانات الدراسة (سؤال ٥١)، على أصغر قيمة للتباين في بيانات هذه الدراسة (سؤال ٤٢)، فنحصل على قيمة أقل من ٣ وهي قيمة مقبولة تقريباً ( $H_s \div L_s = 7 \div 2.6 = 2.7 < 3$ ). وإذا ما تفحصنا تجانس التباين والتفلطح والالتواء، يتبين لنا أن توزيع البيانات لم ينتهك المعايير الأساسية اللازمة لإجراء اختبارات كمية القيمة *Parametric*، وبالتالي يمكننا استخدام الاختبارات الإحصائية المتقدمة، والتي تتطلب توافر شروط أهمها على الإطلاق توزع البيانات بشكل طبيعي

ومعتدل، إذ يفترض عند استخدام اختبار "ت" واختبار "ف" أن يتم سحب بيانات العينة العشوائية من مجتمعات إحصائية موزعة توزيعاً معتدلاً (طبيعياً). وهذا بالطبع كان السبب الأساسي الذي أتاح لنا استخدام اختبارات كمية القيمة لاختبار فروض البحث الحالي.

### ثانياً: نتائج التحليل العاملي وحساب العامل الثابت

عند استخدام الاستمارة في تجميع البيانات يُطرح التساؤل عادة حول ما إذا كانت هذه الاستمارة تقيس ما يجب قياسه فعلاً، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها. وللتحقق من ذلك، لجأ الباحث إلى استخدام التحليل العاملي لمعرفة العوامل التي تقيسها الفقرات الـ ٢٩ المطروحة في الاستبيان، بحيث يتمكن الباحث من معرفة عدد ومضمون العوامل التي تتكون منها اتجاهات خريجي الجامعات نحو علاقة الجامعة بسوق العمل. ومن أجل تلخيص المعطيات الأساسية في سلم الأسئلة الـ ٢٩، والتأكد من الصدق العاملي *Factorability* لمثل هذا التحليل، لجأ الباحث إلى استخدام اختبار (BTS) Barlette Test of Sphericity وهو اختبار التوزيع المعتدل الطبيعي للمتغيرات المتعددة. وتبين من قيمة اختبار مربع كاي  $\chi^2$  أن احتمال الحصول على مثل هذه النتيجة عن طريق الصدفة هو احتمال ضئيل جداً، كما يتضح ذلك من مستوى الدلالة، وهو أقل من واحد بالمئة (ك=٢ = ٦٦,٠٢، د.ح.= ٤٠٦، دلالة > ٠,٠١). وبذلك خلص الباحث إلى نتيجة أن نتائج تحليل العامل جوهرية من الناحية الإحصائية، بما يعنيه ذلك من إمكانية الاعتماد على التحليل العاملي في هذه الدراسة، فنقرر استخدام طريقة العوامل

جدول رقم ٧-١: اختبارات التوزيع الطبيعي المعتدل للمواد المستخدمة في

قياس موقف خريجي الجامعات من علاقة الجامعة بسوق العمل

التقلطح (Kurtosis)	الالتواء (Skewness)	التباين (Variance)	الانحراف المعياري (SD)	الفقرات (البنود)
٠,٦٧	١,٠ -	٣,٧	١,٩٢	س٣١
٠,٦١	٠,٩٣ -	٢,٩	١,٧١	س٣٢
٠,١٩	٠,٨٧ -	٣,٥	١,٨٧	س٣٣
٠,٠٥	٠,٧٦ -	٣,٤	١,٨٥	س٣٤
٠,٩٧ -	٠,٠٤ -	٥,٢	٢,٢٩	س٣٥
٠,٥٠ -	٠,٤٢ -	٣,٤	١,٨٥	س٣٦
٠,٩٨ -	٠,٤٢ -	٤,٩	٢,٢٣	س٣٧
٠,٦٧ -	١,٢ -	٤,٣	٢,٠٨	س٣٨
٠,٠٥ -	٠,٨٠ -	٣,٦	١,٩١	س٣٩
١,٦ -	١,٢ -	٢,٧	١,٦٥	س٤٠
٠,٨٣ -	١,٠ -	٢,٨	١,٦٧	س٤١
٠,٢٨	٠,٧٧ -	HS ٢,٦	١,٦٤	س٤٢
٠,٥٨	٠,٩١ -	٢,٧	١,٦٦	س٤٣
٠,٢٠	٠,٧٩ -	٣,١	١,٧٧	س٤٤
١,١ -	٠,٢٢ -	٥,١	٢,٢٦	س٤٥
١,٤ -	٠,٠٠ -	٥,٨	٢,٤٢	س٤٦
١,٣ -	٠,٥٨ -	٥,٥	٢,٣٦	س٤٧
٠,١٢ -	٠,٧٣ -	٣,٧	١,٩٢	س٤٨
٠,٨٥ -	٠,٦٤ -	٥,٣	٢,٣٢	س٤٩
*٣,١	١,٩ -	٣,١	١,٧٨	س٥٠
١,٤ -	٠,٢٣ -	LS ٧,٠	٢,٦٦	س٥١
١,٣ -	٠,٣١	٦,١	٢,٤٧	س٥٢
١,٣ -	٠,٤١	٦,٨	٢,٦٣	س٥٣
٠,٧٨ -	٠,٠٨٥	٦,٣	٢,٥١	س٥٤
١,٣٩ -	٠,٤٥ -	٦,٩	٢,٦٤	س٥٥
١,٤٢ -	٠,٠٥ -	٦,٢	٢,٥٠	س٥٦
١,٠ -	٠,٥٤ -	٥,٨	٢,٤١	س٥٧
١,٣ -	٠,٢١ -	٦,٣	٢,٥١	س٥٨
٠,٦٦ -	٠,٥٨ -	٤,٤	٢,١٠	س٥٩

HS= Highest Variance      LS= Lowest Variance

\* Kurtosis>2

الأولية الأساسية *Principal Component* لبنود السلم بطريقة التدوير المتعامد من نوع الفاريماكس *Varimax Rotation* مع جذر كامن واحد صحيح *Eigencut Value* . وقد اعتبرت التشبعات *Loadings* التي تصل إلى ٠,٣ وأكثر، تشبعات دالة احصائياً (Babbie, 1990).

يتضح من الجدول رقم ٧-٢ أن ٥٩,٥% من التباين الكلي في اتجاهات الخريجين نحو علاقة التعليم العالي بسوق العمل، تم تفسيرها بالاختلافات الكلية لستة عوامل مرجعية.

لقد تم تفسير ٢٥,٢% من التباين الكلي في العامل الأول. ونظراً لأن هذا العامل يقيس مدى رضى خريجي الجامعات عن:

- نوع العمل الذين يقومون به (سؤال ٣٢).
- المنصب الذي يشغلونه (سؤال ٣٣).
- ساعات العمل (سؤال ٣٤).
- الحوافز (سؤال ٣٥).
- الدخل (سؤال ٣٦).
- الترقية (سؤال ٣٧).
- المساواة بين الرجل والمرأة (سؤال ٣٨).
- تقدير المؤسسة (سؤال ٣٩).
- المركز الاجتماعي الذي يؤمنه العمل (سؤال ٤٠).
- الحرية في العمل (سؤال ٤١).
- مستوى التجهيزات في المؤسسة (سؤال ٤٢).

لذلك تقرر تسمية العامل الاول باسم "بعد رضى خريجي الجامعات عن الظروف المحيطة بعملهم".

وتم تفسير ١٢,٣% من التباين الكلي في اتجاهات خريجي الجامعات نحو علاقة الجامعة بسوق العمل في العامل الثاني، ونظراً لأن هذا العامل يقيس تأثير الحصول على الوظيفة مثل:

- تأثير الجنس (سؤال ٥١).
- تأثير العمر (سؤال ٥٢).
- تأثير العلاقات الشخصية والصلات (سؤال ٥٣).
- تأثير المذهب (سؤال ٥٤).
- تأثير المركز الاجتماعي الذي تنتمي إليه عائلة خريج الجامعة (سؤال ٥٥).
- تأثير المظهر الخارجي (سؤال ٥٦).
- تأثير اسم الجامعة (سؤال ٥٧).
- تأثير مستوى التقديرات العلمية (العلامات) لخريج الجامعة عند الحصول على الوظيفة (سؤال ٥٨).

لذلك تقررتسميته "بُعد مؤثرات الحصول على وظيفة".

وتم تفسير ٩,١% من التباين الكلي في اتجاهات خريجي الجامعات نحو علاقة الجامعة بسوق العمل في العامل الثالث. ونظراً لأن هذا العامل يقيس مدى رضی خريجي الجامعات عن:

- توافق الإعداد الجامعي مع ممارسة مهنة الخريج (سؤال ٣١).
- الاستفادة النظرية- المخبرية من الجامعة (السؤالان ٤٤ و ٥).

جدول رقم ٧-٢: تحليل العامل باستخدام طريقة الفريماكس

للتدوير المتعامد للمحاور المرجعية

الفقرات	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	الشيوع
س31	٠,٢٥	- صفر	*٠,٣١	٠,٢٠	*٠,٦٠	٠,٠٤	٠,٥٧
س32	*٠,٦٢	- صفر	٠,١٧	- صفر	*٠,٤٠	٠,٠٦	٠,٥٨
س33	*٠,٧٧	٠,٠٣	٠,١٠	صفر	٠,٢٦	٠,٠٣	٠,٦٧
س34	*٠,٤٩	٠,٠٤	- صفر	٠,١٣	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٢٨
س35	*٠,٥٤	٠,٠٤	٠,١٧	٠,١٧	- صفر	٠,٢٠	٠,٤١
س36	*٠,٥٩	٠,٠٩	٠,٢٠	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,١٨	٠,٤٤
س37	*٠,٦٠	٠,١٦	٠,٢١	٠,١٩	- صفر	٠,٠٤	٠,٤٨
س38	*٠,٣١	٠,١٦	- صفر	٠,٢٢	- صفر	٠,٠ -	٠,١٩
س39	*٠,٦٤	٠,١٩	٠,١٠	٠,١٣	- صفر	٠,١٣	٠,٥٠
س40	*٠,٥٩	٠,٠٢	٠,١١	٠,٠٥	٠,٢٣	٠,٠٨	٠,٤٣
س41	*٠,٤٨	٠,٠٦	- صفر	- صفر	- صفر	٠,٠٤	٠,٢٥
س42	*٠,٣٦	٠,٠١	٠,٠٩	٠,٠١	٠,٠٥	*٠,٧٧	٠,٦٤
س43	٠,٢٠	٠,٠٦	٠,١٥	٠,٠٦	٠,٠٤	*٠,٥٩	٠,٤٤
س44	٠,١٣	٠,٠١	*٠,٤١	٠,٢٢	*٠,٣٦	٠,١١	٠,٣٩
س45	صفر	٠,٠٧	*٠,٧٨	٠,١١	٠,٠٩	٠,٠٢	٠,٦٤
س46	٠,١٠	٠,٠٥	*٠,٨٣	٠,٠٨	٠,٠٤	٠,٠٢	٠,٧٢
س47	٠,١٤	٠,٠٥	*٠,٨٣	٠,٠٦	صفر	٠,٠٩	٠,٧٤
س48	٠,١٢	٠,٠٦	*٠,٥٤	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,١٩	٠,٤٦
س49	٠,٢٣	- صفر	*٠,٣٣	*٠,٤٠	٠,٠٧	٠,١٤	٠,٣١
س50	٠,٢٣	٠,١٢	٠,١٥	*٠,٤٧	*٠,٣٣	٠,٠٣	٠,٤٢
س51	٠,٠٣	*٠,٧٣	- صفر	٠,٠٦	٠,١٣	٠,٠٤	٠,٥٦
س52	٠,١١	*٠,٧٥	- صفر	٠,١٥	٠,١٩	٠,٠٣	٠,٦٣
س53	٠,١٨	*٠,٦٣	٠,٠٧	٠,٠٢	- صفر	٠,٠٧	٠,٤٤
س54	٠,٠٥	*٠,٧٩	٠,٠٤	٠,١٥	- صفر	- صفر	٠,٦٥
س55	٠,١٠	*٠,٧٢	٠,١١	٠,١٣	- ٠,١٢	٠,٠١	٠,٥٨
س56	٠,٠٩	*٠,٦٤	صفر	*٠,٣٧	- ٠,١٥	٠,٠٥	٠,٥٥
س57	٠,٠٥	*٠,٣٧	٠,١٠	*٠,٦٦	٠,١٢	٠,٠٤	٠,٦٠
س58	٠,١٠	*٠,٣٩	٠,١٦	*٠,٥٩	٠,٠٦	صفر	٠,٥٥
س59	٠,٠٨	٠,٢٢	٠,١٦	*٠,٣٨	صفر	- صفر	٠,٢٣
التباين	%٢٥,٢	%١٢,٣	%٩,١	%٤,٩	%٤,١	%٣,٩	

\* التشبعات التي تصل إلى ٠,٣ وأكثر

- الاستفادة من التدريب الميداني (سؤال ٤٦).
  - المهارات التي حصل عليها خريجو الجامعات أثناء الدراسة (سؤال ٤٧).
  - مدة الدراسة (سؤال ٤٨).
  - اللغات الأجنبية التي يتقنها خريجو الجامعات (سؤال ٤٩).
- لذلك تقرر تسميته باسم "بُعد التعليم والتدريب".

أما العامل الرابع فقد تم تفسيره بـ ٤,٩% من التباين الكلي، وتم تفسير ٤,١% من التباين الكلي بعامل خامس، و ٣,٩% من التباين الكلي بعامل سادس. ونظراً لأن تفسير تباين الاختلافات *Variance* للعوامل الثلاثة الأخيرة كان ضئيلاً، لذلك تقرر الاستغناء عنها. ولقد ساعد على اتخاذ هذا القرار عدم وضوح ماهية هذه العوامل، وبذلك تم الاكتفاء بالعوامل الثلاثة الأولى، والتي تم تفسيرها بـ ٤٧% من التباين الكلي.

استخدم الباحث معامل الارتباط الفا  $\alpha$  لكرونباخ Cronbach في حساب معامل الثبات *Reliability* للابعاد الثلاثة التي أفرزها التحليل العاملي، لأنها تقدم أفضل مؤشر لمعامل الاتساق الداخلي *Internal Consistency*. وكانت قيمة معامل الارتباط  $\alpha$  لكل من الأبعاد الثلاثة كالتالي: ٠,٨٤، للبعد الأول، و ٠,٨٨، للثاني، و ٠,٨٤، للثالث على التوالي، وهي معامل ثبات جيدة.

## ثالثاً: تحليل الانحدار المتعدد: رضی خريجي الجامعات

### عن العمل

لقد اعتمد سلم لايكرت Likert Scale في الإجابات المقدمة عن الأسئلة المطروحة على الخريجين (سؤال ٣١ إلى ٥٩). يتكون هذا السلم من درجات تتراوح بين الصفر، وتعني "الحالة لا تنطبق أبداً"، و٧، وتعني "تنطبق بشدة"، وأعطى الرمز ٩ في حالة عدم الإجابة. ولقد استخدمت طريقة الخطوات التدريجية في تحليل الانحدار المتعدد *Stepwise Multiple Regression Analysis* في اختبار فروض البحث لهذه الدراسة، مع استخدام مستوى الدلالة خمسة وعشرة بالمئة في تقييم الزيادة النسبية في معامل التحديد المتعدد والنتائج عن إضافة متغير مستقل بشكل تدريجي إلى معادلة الانحدار المتعدد. أما في ما يتعلق بقياس المتغيرات المستقلة، والمعروفة في نظرية القياس باسم المتغيرات الإسمية مثل: الجنس (ذكر، وأنثى) وقطاع الجامعة (قطاع عام أو خاص)، فقد استخدمت متغيرات الترميز في قياسها فأعطيت إحدى الفئات الرمز الاختلاقي *Dummy Variable* صفر، بينما أعطيت الفئة الأخرى الرمز الاختلاقي واحد. ويمكن للقارئ التوسع في طريقة استخدام المتغيرات الترميزية الاختلاقية في قياس المتغيرات الإسمية المكوّنة من فئات، وذلك بالعودة إلى بابي وغي (Babbie, 1990 & Gay, 1987).

لقد تبين عند اختبار الفرضية الأولى المتعلقة برضى خريجي الجامعات عن نوع العمل الذي يقومون به (سؤال ٣٢) أن الراتب كان أول متغير مستقل يدخل معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث تم

تفسيره بـ ١٢% من الاختلافات الكلية لرضى خريجي الجامعات عن نوع العمل الذي يقومون به، كما ظهر ذلك واضحاً من مستوى قيمة اختبار "ف" (ف = ٤٣,٤، د.ح. = ١,١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). في النموذج الثاني للتحليل، ارتفعت قيمة معامل التحديد إلى ١٣,٥% بسبب دخول متغير مستقل ثان في معادلة الانحدار وهو متغير ميدان الاختصاص. أما معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) فكان إيجابياً بالنسبة للراتب، ما يدل على تزايد رضى الخريجين مع تزايد الراتب مع بقاء أثر العوامل الأخرى ثابتاً فيما هو سلبي الاتجاه ( $\beta = -٠,١٣$ ) لميدان الاختصاص. وكانت قيمة "ف" للنموذج الثاني، أي الراتب وميدان الاختصاص، (ف = ٢٤، د.ح. = ٢، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) ودلالة ذلك أن خريجي الطب والهندسة، والذين يحصلون على رواتب أعلى من نوي ميادين اختصاصات أخرى، هم أقل رضى عن عملهم من الآخرين.

وتتسجم نتائج دراستنا مع نتائج دراسات سابقة كانت قد وجدت الراتب كمتغير مستقل في التنبؤ بالتباين في رضى الموظف عن عمله، خصوصاً بالنسبة لأصحاب المراتب العليا من أطباء ومهندسين بشكل يميزهم عن غيرهم من خريجي ميادين الاختصاصات الأخرى. ولعل المثل الشعبي الذي يشير إلى أن الأهل غالباً ما يشجعون اولادهم للالتحاق باختصاصات كالتب والهندسة، نظراً لمكانتها الاجتماعية المرموقة، إنما يعود إلى مردودها المادي أصلاً. إلا أننا نتخذ رأياً متحفظاً من هذا التفسير لعدم توافر مقاييس كمية للاختصاصات الجامعية كمنبئات لتفسير ظاهرة الرقي الاجتماعي، خصوصاً أن تكرار الرواتب العالية (ما فوق ٩٠٠ دولار أميركي) لخريجي الطب

والهندسة كان ضئيلاً. وبشكل عام، فإن انخفاض الرواتب مخيب للأمل بالنسبة لخريجي الجامعات، إذ يترافق عادة مع انعدام تقديم منافع وتسهيلات أخرى للموظفين.

لقد تبين عند اختبار الفرضية المتعلقة برضى خريجي الجامعات عن المركز الذي يشغلونه، أن الراتب كان المتغير المستقل الوحيد الذي يدخل معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث تم تفسيره بـ ١٢,٨% من الاختلافات الكلية لرضى خريجي الجامعات عن العمل الحالي الذي يقومون به، كما ظهر ذلك واضحاً من معامل التحديد ومن القيمة الإحصائية ("ف" = ٤٦,١، د.ح. = ١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). أما الإشارة الجبرية لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) فكانت إيجابية بالنسبة للراتب (٠,٣٦) وبمستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١، ما يدل على تزايد رضى الخريجين مع تزايد الراتب. ولئن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الخريجين قد رأوا مدى رضاهم عن المركز الذي يشغلونه من منظار الراتب الذي يتقاضونه كمحفز خارجي مهم.

ولقد تبين عند اختبار الفرضية المتعلقة برضى خريجي الجامعات عن عدد ساعات العمل في الأسبوع، أن للعمر دوراً جوهرياً في التنبؤ بمثل هذه الظاهرة، ما يدل على أن كبار العمر هم أقل رضى من صغار العمر، علماً بأن قيمة معامل التحديد هي ١,٤% ("ف" = ٤,٣٨، د.ح. = ١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠٥). ويبين الجدول رقم ٧-٣ أن للمستوى التعليمي لأمر خريجي الجامعات دوراً جوهرياً في الاختلافات بين خريجي الجامعات بالنسبة لرضاهم عن التقديمات التي توفرها لهم المؤسسة (استشفاء، اجازات...)، علماً بأن هذا المتغير دخل معادلة الانحدار

المتعدد بعد دخول الراتب والوظيفة، ثم أضيف ميدان الاختصاص بعد ذلك. مع العلم بأن قيمة معامل التحديد هي ١٧% (وقيمة إحصائية "ف" = ١٥,٨ جوهرية من الناحية الإحصائية عند مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١ د.ح. = ٤).

وبينما تتبأ متغير الأجر باتجاهات الخريجين برضاهم عن المركز الذي يشغلونه كما عن الوظيفة الحالية التي يقومون بها، إلا أن اتجاهاتهم إزاء مدى رضاهم عن تقديرات الوظيفة (استشفاء، إجازات الخ...) قد تم تفسيرها، إلى جانب الأجر، بالمستوى التعليمي للأمر وميدان الاختصاص ومنصب المتخرجين. وتعتبر هذه المتغيرات المستقلة الأربعة ذات أهمية في الحصول على معلومات اجتماعية-اقتصادية مهمة متعلقة بسوق العمل في لبنان، بالرغم من أن مستوى الدلالة لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) للمستوى التعليمي للأمر وميدان الاختصاص، كان أقل من مستوى الدلالة، مقارنة مع متغير الراتب ووظيفة الخريج، كما يستدل من مستوى دلالة ( $\beta$ ) وهي أصغر من ٠,٠١ وأيضاً من قيمة اختبار "ف" (ف=٣,٣، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) للراتب، و(ف=٢٧، د.ح.=٢، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) لراتب المتخرج ووظيفته، ومن ثم (ف=١٩,٥، د.ح.=٣، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) لراتب المتخرج ووظيفته والمستوى التعليمي للأمر معاً.

أما في النموذج الرابع من معادلة الانحدار، والذي جمع الراتب ووظيفة المتخرج والمستوى التعليمي للأمر وميدان الاختصاص، فكانت قيمة اختبار "ف" (١٥,٨، د.ح.=٤، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١).

لقد دهشنا عندما لاحظنا الأهمية النسبية لمتغير مستوى تعليم الأم في النموذجين الثالث والرابع من معادلة الانحدار، حيث وجدنا أن المستوى التعليمي للأم بالنسبة لخريجي كليات التربية والفنون والإعلام، والذين تتراوح رواتبهم بين ٣٥١ - ٥٥٠ دولاراً أميركياً و ٥٥١ - ٩٠٠ دولار أميركي على التوالي، قد حدد التباينات بين خريجي الجامعات بالنسبة لرضاهم عن المنافع الإضافية التي يحصلون عليها. وقد سجل خريجو الآداب من أمهات يحملن الشهادة الابتدائية، وتراوح رواتبهم بين ٣٥١ - ٥٥١ دولاراً أميركياً وما دون، رضى معتدلاً عن التقديمات، ولكن عندما ارتفع المستوى التعليمي لأمهات خريجي الآداب وحصلوا على راتب ما دون ٣٥٠ دولاراً أميركياً أظهر الخريجون عندئذ عدم رضى تجاه التقديمات الإضافية أثناء العمل.

إضافة إلى ذلك فقد أظهر خريجو المعلوماتية، والذين يحصلون على راتب بين ٣٥١ - ٥٥٠ دولار أميركي، من أمهات يحملن الشهادة الابتدائية والثانوية، عدم رضى عن التقديمات الإضافية أثناء العمل، بينما أظهر خريجو الطب، والذين يحصلون على راتب ٩٠١ - ١٥٠٠ دولار أميركي، وبغض النظر عن المستوى التعليمي لأمهاتهم، عدم رضى عن التقديمات الإضافية. وهذا مغاير لما وجد بالنسبة للمهندسين والذين يحصلون على راتب ٩٠١ - ١٥٠٠ دولاراً أميركي، والذين أتوا من أمهات بمستوى تعليمي عالٍ، إذ أظهروا عدم رضى عن التقديمات الإضافية أثناء العمل، بينما أظهر المهندسون، الذين يتقاضون راتب ٩٠١ - ١٥٠٠ دولار أميركي، والذين أتوا من أمهات بمستوى تعليمي منخفض، رضى عن التقديمات الإضافية أثناء العمل. أما خريجو التربية

والفنون والإعلام والآداب، والذين يحصلون على رواتب معتدلة، وأتوا من أمهات ذوات مستوى علمي مقبول، فقد أظهروا رضى عن التقديرات الإضافية أثناء العمل، علماً بأن خريجي الطب قد أظهروا عدم رضى عن التقديرات الإضافية أثناء العمل، وذلك بغض النظر عن المستوى العلمي لأمهاتهم. ويعتقد الباحث أن السبب في ذلك إنما يعود إلى المفهوم المختلف لخريجي الطب عن غيرهم بالنسبة إلى التقديرات الإضافية أثناء العمل.

جدول رقم ٧-٣: معاملات الانحدار الجزئية لتحليل الانحدار المتعدد لتحديد الاختلافات بين خريجي الجامعات بالنسبة لرضاهم عن المنافع الإضافية التي يحصل عليها الموظف

النموذج	المتغير المستقل المستخدم بالتنبؤ	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ )
١	الراتب	٠,٠٩	**٠,٣٠
٢	الراتب والوظيفة	٠,١٥	**٠,٣٨ **٠,٢٥
٣	الراتب والوظيفة والمستوى التعليمي لأمهات الخريجين	٠,١٦	**٠,٣٤ **٠,٢٥ *٠,١١
٤	الراتب والوظيفة والمستوى التعليمي لأمهات الخريجين وميدان الاختصاص	٠,١٧	**٠,٣٧ **٠,٢٢ *٠,١١ *٠,١٢-

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

من جهة أخرى ظهر المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات كمنبىء قوي في تحديد رأي خريجي الجامعات بالنسبة لفرص الترقية أثناء عملهم. وقد كان أول متغير مستقل جوهري يدخل معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث تم تفسيره بـ ١٢,١% من الاختلافات الكلية من معادلة الانحدار، ثم دخل الراتب في النموذج الثاني فارتفعت قيمة معامل التحديد إلى ١٧,٤%، ثم دخل العمر أيضاً فارتفعت قيمة معامل التحديد إلى ١٨,٧% ولكن في الاتجاه السالب، كما يلاحظ ذلك من قيمة معامل الانحدار الجزئي ( $\beta = -0,12$ ). وكانت مساهمة المتغيرات الثلاثة دالة احصائياً، كما ظهر ذلك واضحاً من معامل التحديد ومن قيمة "ف" (ف=٢٤، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) للعمر، و(ف=٤٣,٣، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) للراتب، و(ف=٣٣، د.ح.=٢، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) للمستوى التعليمي للأُم. أما معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) فكان سلبياً بالنسبة للمستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات، ما يدل على تزايد الرضى بالنسبة لفرص الترقية أثناء العمل مع انخفاض المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات مع بقاء أثر العوامل الأخرى ثابتاً.

أما في ما يتعلق باتجاهات خريجي الجامعات نحو مساواة الرجل والمرأة أثناء العمل، فلم نجد أي متغير جوهري يفسر مثل هذه الظاهرة.

في الواقع تبين أنه يمكن الاعتماد على الراتب ونوع الجامعة التي جاء منها الخريجون في التنبؤ بتقدير المؤسسة لجهود الخريج

الفردية، فكان الراتب أول متغير مستقل جوهرى يدخل معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث تم تفسيره بـ ٤% من الاختلافات الكلية من معادلة الانحدار، ثم دخل نوع الجامعة ليفسر بـ ٥,٧% من الاختلافات الكلية من معادلة الانحدار، أي بزيادة ١,٧% من نسبة التباين، وكلها في الاتجاه الإيجابي، كما يستدل من الإشارة الجبرية لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) حيث كانت (٠,٢٠) للراتب في النموذج الأول و ( $\beta=٠,١٣$ ) للراتب ونوع الجامعة معاً في النموذج الثاني.

وقد تبين أن خريجي الجامعة اللبنانية والجامعة العربية، الذين حصلوا على رواتب بين ٣٥١-٥٥٠ و ٥٥١-٩٠٠ دولار أميركي، أكثر إحساساً بالرضى، إزاء تقدير المؤسسة لجهودهم الفردية، من خريجي الجامعتين الأميركية واليسوعية والذين يحصلون على الرواتب نفسها. بالإضافة الى ذلك فقد تنبأ متغير الراتب بالمركز الاجتماعي الذي تؤمنه الوظيفة، حيث تم تفسيره بـ ٩,٦% من نسبة التباين في معادلة الانحدار المتعدد بقيمة اختبار "ف" (ف=٣٣,٥، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) وذلك في الاتجاه الإيجابي، كما تشير معامل الانحدار الجزئي ذات القيمة ٠,٣١ ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١؛ فكلما ارتفع راتب الخريج الجامعي ارتفع معه الرضى عن المكانة الاجتماعية التي تؤمنها الوظيفة.

وفي تحليل اتجاهات الخريجين نحو مفهوم الحرية أثناء العمل، فقد تبين أن وظيفة الأم كانت أول متغير يدخل معادلة الانحدار المتعدد، ثم نوع الجامعة وقطاع الجامعة (خاص وحكومي). وقد تنبأت هذه

المتغيرات المستقلة باتجاهات الخريجين نحو الحرية أثناء العمل، كما يتضح ذلك من الجدول رقم ٧-٤.

جدول رقم ٧-٤: تحليل التباين لحرية الخريجين أثناء العمل

المتغيرات المستقلة	متوسط مربعات التباين ( $M^2$ )	درجات الحرية (df)	إحصائية "ف" (F)
مهنة الأم	٢٩,٢	١	**١١,٩
مهنة الأم ونوع الجامعة	٢٠,٥	٢	**٨,٥
مهنة الأم ونوع الجامعة وقطاع الجامعة	٢٠,٣	٣	**٨,٦

\*\* P<0.01

لقد مكّنت مهنة الأم من التنبؤ باتجاهات الخريجين نحو مفهوم الحرية في العمل، كما ظهر ذلك واضحاً من معامل التحديد ٣,٧%، ثم دخل نوع الجامعة فارتفع معامل التحديد إلى ٥,١% من الاختلافات الكلية من معادلة الانحدار، ثم دخل نوع قطاع العمل فارتفع معامل التحديد إلى ٧,٦%. ويلاحظ أن خريجي الجامعة اللبنانية من أمهات لا يعملن، قد شعروا بحرية أكثر داخل عملهم مقارنة بخريجي الجامعة الأميركية واليسوعية من أمهات يعملن، وشعر أيضاً خريجو الجامعة اللبنانية-الأميركية بحرية أقل داخل عملهم. ويأتي السؤال: لماذا يجب أن يتنبأ عمل الأم كمتغير تفسيري مستقل بحرية الخريجين أثناء العمل؟ وهو سؤال لم يجب الباحث عنه في هذه الدراسة نظراً للفتاوت في الإجابات بين عدد ربات الأسر وعدد الأمهات اللواتي يعملن.

ومع انتهاء نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتفسير رضى خريجي الجامعات عن العمل، أصبح بإمكان الباحث الانتقال إلى

استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتفسير الأهمية النسبية لمساهمة العوامل التفسيرية التي تفسر التباين في اتجاهات الخريجين نحو مدى استخدام ما تلقوه من علم وتدريب أثناء الدراسة الجامعية في ممارسة مهنتهم الحالية.

#### رابعاً: تحليل الانحدار المتعدد: مدى مناسبة كل من التعلم

#### والتدريب أثناء الدراسة الجامعية لممارسة المهنة

يستحوذ التعلم والتدريب لخريجي الجامعات على موقع مركزي في برامج التعليم العالي. ولذلك عمل الباحث على صياغة فرضية قابلة للاختبار مؤداها أنه يعتبر نوع الجامعة وميدان الاختصاص محددات أساسية تساعد على التنبؤ بالاختلافات في اتجاهات خريجي الجامعات حيال الأهمية النسبية لمساهمة ما تلقوه من علم وتدريب أثناء دراستهم الجامعية ومدى ملاءمة ذلك مع عملهم. إلا أن التحليل التدريجي لمعادلة الانحدار المتعدد أظهر عكس ذلك بالنسبة إلى معظم المتغيرات التي تم اختبارها.

أولاً، وقبل كل شيء، أنبأ الراتب بشكل قوي بتحديد ظاهرة التوافق بين الإعداد الجامعي وممارسة المهنة، كما يستدل ذلك من معامل الانحدار الجزئي ( $\beta=0,25$ ، مستوى الدلالة أصغر من  $0,01$ ) وقيمة اختبار "ف" ( $F=23,3$ ، د.ح.= $1$ ، مستوى الدلالة أصغر من  $0,01$ ) للنموذج الأول. وقد دخل متغير منصب المتخرج في النموذج الثاني من معادلة الانحدار المتعدد بقيمة معامل الانحدار الجزئي ( $\beta=0,19$ ، مستوى الدلالة أصغر من  $0,05$ ) والراتب ومنصب

الخريج والمستوى التعليمي للأب في النموذج الثالث (ف=٦,١٢، د.ح.= ٣، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) وعند دخول منصب الخريج الى معادلة الانحدار في النموذج الثالث الى جانب الراتب والمستوى التعليمي لأباء الخريجين، أصبحت معامل الارتباط الجزئي سالبة الاتجاه (٠,١٦=  $\beta$ ). وجد الباحث أن خريجي الجامعات من فئات الرواتب المرتفعة نسبياً قد سجلوا اتجاهات إيجابية نحو ملاءمة ما تلقوه من علم وتدريب أثناء دراستهم الجامعية مع عملهم بعد التخرج، إلا أن أخذ الراتب مع نوع الوظيفة مع المستوى العلمي لوالد الخريج الجامعي بعين الاعتبار، قد بين أن خريجي الجامعات من ذوي الرواتب المنخفضة (٣٥٠ دولاراً أميركياً وما دون) ويتبنون ما اعتبروه مناصب عليا، ومن مستوى علمي منخفض للأب (الشهادة ابتدائية)، أظهروا اتجاهات إيجابية نحو ملاءمة ما تلقوه من علم وتدريب أثناء دراستهم الجامعية مع ممارسة مهنتهم الحالية. وعندما يرتفع المستوى التعليمي للأب ويحصل الخريج على راتب معتدل (٣٥١-٥٥٠ دولاراً أميركياً) يسجل الخريجون اتجاهات أكثر إيجابية نحو ملاءمة ما تلقوه من علم وتدريب أثناء دراستهم الجامعية مع عملهم الحالي.

وبشكل عام، يمكن الاستنتاج أن راتب المتخرج ووظيفته والمستوى التعليمي للأب، هي محددات أساسية تساعد على التنبؤ بالاختلافات في اتجاهات خريجي الجامعات نحو الأهمية النسبية لمساهمة ما تلقوه من علم وتدريب أثناء دراستهم الجامعية ومدى ملاءمة ذلك مع عملهم الحالي، بينما لم يكن لميدان الاختصاص ونوع

الجامعة دور قوي في التنبؤ بمدى التوافق بين الإعداد الجامعي وممارسة الوظيفة مقارنة مع المتغيرات الأخرى كالراتب مثلاً.

وعندما سئل الخريجون عن مدى استفادتهم من المواد النظرية التي درسوها أثناء الدراسة الجامعية، دخل متغير ميدان الاختصاص في النموذج الثاني بعد الراتب الذي دخل النموذج الأول من معادلة التحليل الانحداري، حيث تم تفسيره بـ ٧,١% من الاختلافات الكلية في اتجاهات الخريجين، ثم منصب المتخرج والمستوى التعليمي لأب المتخرج في النموذج الخامس من معادلة الانحدار المتعدد، حيث تم تفسيره بـ ١١,١% من نسبة التباين الكلي. وتحديداً، سجل خريجو العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانون اتجاهات إيجابية نحو مدى فائدة المواد النظرية التي تلقوها أثناء الدراسة الجامعية مع ممارسة مهنتهم الحالية. ولكن، عندما سئل الخريجون عن مدى استفادتهم من المواد التطبيقية المخبرية التي تلقوها أثناء الدراسة الجامعية في ممارسة مهنتهم الحالية، دخلت متغيرات: المستوى التعليمي للأب، وميدان الاختصاص، ومنصب الخريجي الحالي، ونوع الجامعة، كمنبئات جوهرية القيمة باتجاهات الخريجين كما يستدل من قيمة "ف" (ف=٣٤٠٢، د.ح.=٢، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). وكلما ارتفع المستوى التعليمي للأب زادت معه اتجاهات الخريجين الإيجابية نحو مدى استفادتهم من المواد التطبيقية المخبرية التي تلقوها أثناء الدراسة الجامعية في ممارسة مهنتهم الحالية، إذ تم تفسير المستوى العلمي للأب بـ ٩,٤% من معامل التحديد حيث كانت معامل الانحدار الجزئي (β=٠,٣٠)، ومستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١).

ثم دخل ميدان الاختصاص في النموذج الثاني، حيث تم تفسيره بـ ١٦,٦% من التباين، أي بزيادة ٧,٢% عن التباين في النموذج الأول، وكانت معامل الانحدار الجزئي ( $\beta=0,27$ )، مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠١). وكما هو متوقع، فإن خريجي العلوم الاقتصادية والاجتماعية والحقوق والآداب قد سجلوا اتجاهًا أكثر سلبية من خريجي العلوم الطبية والهندسية والمعلوماتية نحو مدى ملاءمة ما تلقاه خريجو الجامعات من مواد تطبيقية أثناء دراستهم الجامعية مع ممارسة مهنتهم الحالية. والجدير ذكره، أن دخول نوع الوظيفة في النموذج الثالث في معادلة الانحدار المتعدد أفرز اتجاهًا أكثر إيجابية، لدى كواد العمل المتوسطة، من اتجاهات الإداريين في المراتب الإدارية العليا أو من اتجاهات الموظفين في المراتب الإدارية الدنيا، من حيث مدى ملاءمة ما تلقوه من مواد تطبيقية أثناء دراستهم الجامعية مع مهنتهم الحالية، علماً بأن أخذ القطاع الجامعي في الاعتبار، والذي دخل النموذج الرابع من معادلة الانحدار المتعدد، قد أظهر أن خريجي الجامعات الخاصة سجلوا اتجاهات أكثر إيجابية من خريجي الجامعة الرسمية من حيث مدى ملاءمة ما يتلقاه خريجو الجامعات من مواد تطبيقية أثناء دراستهم الجامعية مع متطلبات مهنتهم الحالية.

أما أخذ ميدان الاختصاص ونوع الجامعة في الاعتبار، فقد أظهر أن خريجي الجامعة اللبنانية في الفنون والآداب والحقوق من أمهات ذوات مستوى علمي منخفض، اتخذوا موقفاً أكثر سلبية، من حيث مدى ملاءمة ما تلقوه من مواد تطبيقية أثناء دراستهم الجامعية في ممارسة مهنتهم الحالية، من خريجي الجامعات الخاصة ذوي

التخصصات العلمية، ونخص بالذكر خريجي الطب والهندسة والمعلوماتية، والذين أتوا من أمهات ذوات مستوى علمي مرتفع، ويستثنى من ذلك خريجو الجامعة العربية.

والجدير ذكره ان النموذج الخامس قد تم تفسيره بـ ٢٣% من التباين وهي نسبة مرتفعة نسبيا. ويمكن تلخيص ذلك بجدول التباين رقم ٧-٥ وجدول معاملات الانحدار الجزئية رقم ٧-٦.

معاملات الانحدار الجزئية لتحليل الانحدار المتعدد لتحديد الاختلافات بين خريجي الجامعات بالنسبة لملاءمة التعليم الجامعي:

١. التوافق بين الدراسة الجامعية والعمل بعد التخرج.
٢. الفائدة من المواد النظرية التي تلقاها خريجو الجامعات أثناء دراستهم الجامعية.
٣. الفائدة من المواد التطبيقية والمخبرية.
٤. الفائدة من التدريب الميداني.
٥. الفائدة من المهارات التقنية.
٦. الفائدة من المدة التي قضاها خريجو الجامعات أثناء دراستهم الجامعية.
٧. الفائدة من اللغة الأجنبية التي تعلمها خريجو الجامعات أثناء دراستهم الجامعية.

جدول رقم ٧-٥: تحليل التباين Anova لمدى ملاءمة ما تلقاه خريجو

الجامعات من مواد تطبيقية أثناء دراستهم الجامعية

إحصائية "ف" (F)	درجات الحرية (df)	متوسط مربعات التباين (M <sup>2</sup> )	المتغيرات المستقلة
**٣٦	١	١٦٨,٧	المستوى التعليمي للأم
**٣٤,٢	٢	١٤٨,٣	المستوى التعليمي للأم مع ميدان الاختصاص
**٢٥,٢	٣	١٠٧,٦	المستوى التعليمي للأم مع ميدان الاختصاص مع نوع المنصب
**٢٠,٨	٤	٨٧,٥	المستوى التعليمي للأم مع ميدان الاختصاص مع نوع الوظيفة مع نوع الجامعة
**٢٠,٧	٥	٨٣,٣	المستوى التعليمي للأم مع ميدان الاختصاص مع نوع الوظيفة مع نوع الجامعة مع قطاع الجامعة

\*\*P<0.01

جدول رقم ٧-٦: معامل الاتحاد الجزئي لتحليل الاتحاد المتعدد لتحديد

الاختلافات بين خريجي الجامعات

أ. بالنسبة لمساهمة ما تلقاه خريجو الجامعات من تحضير أثناء دراستهم الجامعية

ومدى ملاءمة ذلك مع عملهم بعد التخرج

النموذج	المتغير المستقل المستخدم في التنبؤ	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الاتحاد الجزئي (β)
١	الراتب	٠,٠٦٣	**٠,٢٥
٢	الراتب والوظيفة	٠,٨٤	**٠,١٩
٣	الراتب والوظيفة والمستوى التعليمي لآباء خريجي الجامعات	٠,١٠٠	**٠,١٥ - **٠,١٥ - *٠,١٣

ب. بالنسبة لمساهمة ما تلقاه الخريجون من تحضير أثناء دراستهم الجامعية من مواد نظرية ومدى ملاءمة ذلك مع عملهم بعد التخرج

النموذج	المتغير المستقل المستخدم في التنبؤ	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ )
١	الراتب	٠,٠٥٥	**٠,٢٣
٢	الراتب	٠,٠٧١	**٠,١٧
	وميدان الاختصاص		**٠,١٣
٣	الراتب	٠,٠٨٦	**٠,٢١
	وميدان الاختصاص		**٠,١٦
	والمركز في العمل		**٠,١٣
٤	الراتب	٠,٠٩٩	**٠,١٩
	وميدان الاختصاص		*٠,١٢
	والمركز في العمل		*٠,١٦
	والوظيفة		*٠,١٣ -
٥	الراتب	٠,١١	*٠,١٥
	وميدان الاختصاص		*٠,١٢
	والمركز في العمل		**٠,١٦
	والوظيفة		**٠,١٣ -
	والمستوى التعليمي لآباء خريجي الجامعات		*٠,١١

ج. بالنسبة لمساهمة ما تلقاه خريجو الجامعات من تحضير أثناء دراستهم الجامعية من مواد مخبرية وتطبيقية ومدى ملاءمة ذلك مع عملهم بعد التخرج

النموذج	المتغير المستقل المستخدم في التنبؤ	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ )
١	المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات	٠,٠٩٤	**٠,٣٠
٢	المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات	٠,١٦	**٠,٢٧
	وميدان الاختصاص		**٠,٢٧
٣	المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات	٠,١٨	**٠,٢٦
	وميدان الاختصاص		**٠,٢١
	والوظيفة		**٠,١٣ -

النموذج	المتغير المستقل المستخدم في التنبؤ	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الاحتمال الجزئي (β)
٤	المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات وميدان الاختصاص والوظيفة ونوع الجامعة	٠,١٩	**٠,٢١
			**٠,١٩
			**٠,١٤-
			**٠,١٣
٥	المستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات وميدان الاختصاص والوظيفة وقطاع الجامعة ونوع الجامعة	٠,٢٣	**٠,١٣
			*٠,١١
			**٠,١٧-
			**٠,٤٩
			**٠,٣٩-

د. بالنسبة لمساهمة ما تلقاه خريجو الجامعات من تدريب أثناء دراستهم الجامعية ومدى ملائمة ذلك مع عملهم بعد التخرج

النموذج	المتغير المستقل المستخدم في التنبؤ	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الاحتمال الجزئي (β)
١	الراتب	٠,١٤	**٠,٣٥
٢	الراتب ووظيفة أمهات خريجي الجامعات	٠,١٧	**٠,٣٢
			**٠,٢١-
٣	الراتب ووظيفة أمهات خريجي الجامعات والوظيفة الحالية	٠,٢١	**٠,٢٥
			**٠,٢١-
			**٠,٢٠-
٤	الراتب ووظيفة أمهات خريجي الجامعات والوظيفة الحالية والمستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات	٠,٢٢	**٠,١٩
			*٠,١٤-
			**٠,٢١-
			**٠,١٥
٥	الراتب ووظيفة أمهات خريجي الجامعات والوظيفة الحالية والمستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات وميدان الاختصاص	٠,٢٤	*٠,١٥
			**٠,١٣-
			**٠,١٦-
			**٠,١٦
			*٠,١٥

\*P<٠,٠٥ \*\* P<٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم ٧-٦، بالنسبة لمساهمة ما تلقاه خريجو الجامعات من دراستهم الجامعية من تدريب ومدى ملائمة ذلك مع عملهم بعد التخرج أثناء العمل، أن الراتب كان أول متغير مستقل وجوهري من الناحية الإحصائية يدخل معادلة الانحدار المتعدد، تبعه مهنة الأم، ومن ثم ميدان الاختصاص.

وتدل الإشارة الجبرية الإيجابية لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) على أنه كلما ارتفع راتب خريج الجامعة دل ذلك على استفادته أثناء العمل من التدريب الميداني أثناء دراسته الجامعية. لقد دخلت مهنة الأم، في النموذج الثاني بالرغم من أن ٨٠% من الأمهات عاطلات عن العمل. أما الإشارة الجبرية السالبة لمعامل الانحدار الجزئي لمهنة الأم، فهي تعني أن خريجي الجامعات والذين تعمل أمهاتهم، اتخذوا موقفاً أكثر إيجابية من خريجي الجامعات الذين لا تعمل أمهاتهم، من حيث مدى ملائمة التدريب الميداني أثناء دراستهم الجامعية مع متطلبات عملهم، علماً بأنه مع ارتفاع المستوى التعليمي لوالدة خريج الجامعة، الذي يتقاضى بين ٥٥١-٩٠٠ دولار أميركي أو الذي يتقاضى أكثر من ١٥٠١ دولار أميركي ويعمل في الكوادر الإدارية الوسطى، تزيد إيجابية الموقف من حيث استفادة الخريج أثناء العمل من التدريب الميداني الذي تلقاه أثناء الدراسة الجامعية.

ودخل ميدان الاختصاص، في النموذج الخامس من تحليل الانحدار المتعدد، ليدل على أن خريجي الطب والهندسة والمعلوماتية اتخذوا موقفاً أكثر إيجابية من خريجي ميادين الاختصاصات الأخرى، باستثناء خريجي الجامعات في العلوم الاجتماعية والاقتصادية

والقانون، والذين سجلوا اتجاهات إيجابية بعض الشيء، من حيث مدى ملائمة التدريب الميداني أثناء دراستهم الجامعية مع متطلبات عملهم. أما في ما يتعلق بالاستفادة من المهارات التقنية أثناء الدراسة الجامعية، فقد ظهر في الطريقة التدريجية لتحليل الانحدار المتعدد ثمانية نماذج، نخلص منها إلى أن الاختلاف في راتب خريجي الجامعات كان المتغير الأكثر قدرة على الإنشاء بالاختلافات في موقف خريجي الجامعات، من حيث فائدة المهارات التقنية التي حصل عليها خريج الجامعة أثناء دراسته، فكان معامل التحديد ١٧%. وتدعم هذا الموقف بالنسبة لخريجي الجامعات باختصاصات علمية كالطب والهندسة والمعلوماتية، والذين تميزوا بالمستوى العلمي المرتفع لأمهاتهم، ومن ثم انقلبت هذه الصورة عندما أخذنا في الاعتبار خريجي الجامعة اللبنانية.

أما في ما يتعلق بموقف خريجي الجامعات من حيث أهمية الفترة التي قضاها في الجامعة وأثرها على الوظيفة الحالية، فقد أظهرت الطريقة التدريجية لتحليل الانحدار المتعدد أهمية الراتب، ثم نوع الجامعة، ثم ميدان الاختصاص، ثم ديانة خريجي الجامعة. فمع ازدياد الراتب تزيد موافقة الخريج على فائدة المدة التي قضاها في الجامعة من حيث أثرها على الوظيفة الحالية، علماً بأن خريجي الجامعات الخاصة اتخذوا موقفاً أكثر إيجابية من خريجي جامعة القطاع العام. ومع دخول ميدان الاختصاص في النموذج الثالث نجد أنه تم تفسيره بنسبة ١٤,٣% من الاختلافات الكلية، حيث أظهرت طلبات العلوم من طب وهندسة ومعلوماتية موقفاً إيجابياً أفضل من موقف

غيرهم، من حيث أهمية مساهمة الفترة التي قضاها في الجامعة في موقعهم الحالي في سوق العمل. وأخيراً لعبت ديانة خريجي الجامعات (مسلم أو مسيحي) دوراً ضئيلاً، إذ أدت إضافة الديانة في النموذج الرابع إلى زيادة معامل التحديد عما كانت عليه في النموذج الثالث بنسبة ١,١%، وبمعامل انحدار أقل دلالة من معامل الانحدار الجزئي للمتغيرات الأخرى التي دخلت النموذج الرابع من معادلة الانحدار المتعدد. واستطراداً يمكن القول إنه لا يوجد فرق بين المسيحيين وعددهم ٢٢٤، والمسلمين وعددهم ٣٣٥ كما يظهر ذلك واضحاً من اختبار مربع كاي  $\chi^2$  (ك=٢,٧, ١٧, د.ح.=١٤، مستوى الدلالة أكبر من ٠,٠٥) وهي قيمة غير دالة جوهرياً من الناحية الإحصائية، علماً بأن الخريجين المسيحيين قد سجلوا موقفاً أكثر إيجابية من المسلمين من حيث أهمية مساهمة الفترة التي قضاها في الجامعة.

أما في ما يتعلق بالاختلافات الكلية بين خريجي الجامعات من حيث مساهمة اللغة الأجنبية التي اكتسبها أثناء الجامعة، فقد تبين أن اللغة الأجنبية والمستوى التعليمي لأمهات خريجي الجامعات، والراتب، والجنس، وميدان الاختصاص كلها متغيرات جوهريّة مهمة تساعد على التنبؤ بالاختلافات الكلية بين خريجي الجامعات من حيث مساهمة اللغة الأجنبية التي اكتسبها أثناء الجامعة في عملهم الحالي. وتشير الإشارات الجبرية الإيجابية لمعاملات الانحدار الجزئية ( $\beta$ ) إلى أنه كلما زاد الراتب والمستوى التعليمي لوالدة خريجي الاختصاصات غير العلمية، اتخذ الخريجون موقفاً أكثر إيجابية من حيث أهمية اللغة الأجنبية في العمل. وهذا بالطبع مغاير لتأثير العمر، والذي دخل في

النموذج الخامس في تحليل الانحدار المتعدد بمعامل انحدار جزئي وسلبى، ومؤداه أنه كلما زاد عمر المتخرج قلّ رضاه عن مساهمة اللغة الأجنبية في عمله.

**خامساً: تحليل الانحدار المتعدد: بُعد موثرات الحصول**

### **على وظيفة**

يبين الجدول رقم ٧-٨ أن قطاع الجامعة (عام أو خاص) كان المتغير الدال الوحيد الذي يفسر دور الجنس في الحصول على وظيفة، وذلك بمعامل تحديد ١,٩% من تباين خريجي الجامعات، علماً بأن خريجي الجامعات الخاصة قد اتخذوا موقفاً أقوى من خريجي القطاع الحكومي من حيث تأثير الجنس في الحصول على العمل. ولإيضاح ذلك اختبر الباحث مربع كاي  $\chi^2$  لمعرفة الفرق بين خريجي القطاع الجامعي الخاص والعام من حيث تأثير المظهر الخارجي لخريج الجامعة في حصوله على عمل، فكانت قيمة اختبار مربع كاي  $\chi^2$  غير دالة إحصائياً (ك=٢،٩=١١،٩%)، د.ح.=٢، مستوى الدلالة أكبر من ٠,٠٥). إلا أن الباحث قرر اتخاذ موقف متحفظ في تفسير هذه النتيجة معتبراً أن نوع الجامعة يتفاعل مع جنس خريج الجامعة في تحديد عمله. وتجدر الإشارة هنا إلى أن العلاقات الشخصية كمحدد للحصول على عمل قد تأثرت بعوامل أخرى، كما يتضح من الجدول رقم ٧-٧، بحيث كان تأثير المستوى العلمي للأب قوياً ( $\beta = -٠,٣١$ ) ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) وسالب الاتجاه كما يستدل من الإشارة الجبرية لمعامل الارتباط الجزئي ( $\beta$ ). وقد أظهر خريجو جامعة بيروت العربية، والذين تميّزوا بمستوى علمي منخفض لأبائهم،

موقفا رأوا فيه أهمية العلاقات الشخصية في الحصول على عمل، وهذا مغاير لموقف خريجي الجامعة اللبنانية- الأميركية الذين تميزوا بمستوى علمي عال لأبويهم. وخلاصة القول، إن انعدام المستوى التعليمي العالي للأبوين يساعد على اعتماد العلاقات الشخصية وليس القنوات العائلية في الحصول على عمل، وهو ما يلعب دورا في التركيبة السياسية الاجتماعية في لبنان.

أما بالنسبة لتأثير عمر الخريج الجامعي في الحصول على وظيفة بعيد التخرج، فقد تبين أن الراتب هو المنبئ الوحيد بهذه الظاهرة، وكانت قيمة معامل الانحدار الجزئي ٠,٢٢ ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١.

أما في ما يتعلق بتأثير الديانة، فقد برزت أهمية الوظيفة كمتغير تفسيري وحيد، في دور كل من: الوظيفة، والجنس، والمستوى التعليمي للأب، في تحديد تأثير المركز الاجتماعي للعائلة في حصول المتخرج على وظيفة. لقد كان تأثير الجنس سالباً، كما ظهر ذلك واضحاً في الإشارة الجبرية لمعامل التحديد، علماً بأن اتجاهات الذكور كانت أكثر إيجابية من اتجاهات الإناث نحو مدى تأثير المركز الاجتماعي للعائلة في الحصول على عمل بعد التخرج. إلا أنه عندما أخذنا التفاعل مع الراتب ومع المستوى المرتفع العلمي لوالد خريج الجامعة، وجدنا أن الموقف أصبح أضعف من حيث تأثير المركز الاجتماعي للعائلة في الحصول على عمل بعيد التخرج. لقد ساعدت الوظيفة ومجموعة الجامعة في التنبؤ بأهمية المظهر الخارجي لخريج الجامعة في الحصول على عمل.

جدول رقم ٧-٧: الخطوات التدريجية لتحليل الانحدار المتعدد لتفسير الاختلافات في موقف خريجي الجامعات من الحصول على وظيفة بعيد التخرج

النموذج	المتغير المستقل	المتغير غير المستقل	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ )
١	قطاع الجامعة	كون الخريج ذكراً أم أنثى	٠,٠١٩	**٠,١٣
١	الراتب	تأثير العمر	٠,٠٥٠	**٠,٢٢
١	المستوى التعليمي للأب	تأثير العلاقات الشخصية	٠,٠٢٠	**٠,١٦-
٢	المستوى التعليمي للأب		٠,٠٥٣	**٠,١٨-
٣	ومجموعة الجامعة		٠,٠٧٢	**٠,١٦
	المستوى التعليمي للأب			**٠,٣٥-
	ومجموعة الجامعة			*٠,١٥
	والمستوى التعليمي للأم			*٠,٢٢
١	الوظيفة	تأثير الديانة	٠,٠٣٠	*٠,١٧
النموذج	المتغير المستقل	المتغير غير المستقل	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ )
١	الوظيفة	تأثير مركز العائلة الاجتماعي	٠,٠١٥	*٠,١٢
٢	الوظيفة		٠,٠٤٣	**٠,١٧
٣	والجنس		٠,٠٥٦	**٠,١٧-
	الوظيفة			**٠,١٨
	والجنس			*٠,١٦-
	ومستوى التعليمي للأب			*٠,١١
١	الوظيفة	تأثير المظهر الخارجي	٠,٠٣٠	**٠,١٧
٢	الوظيفة		٠,٠٤٧	**٠,١٦
	ومجموعة الجامعة			*٠,١٢
١	قطاع الجامعة	تأثير اسم الجامعة	٠,٠٩٦	**٠,٣٠
٢	قطاع الجامعة		٠,١٧	**٠,٧٠
	ومجموعة الجامعة			**٠,٤٧-
١	المستوى التعليمي للأم	تأثير العلامات	٠,٠٤١	**٠,٢٠
٢	المستوى التعليمي للأم		٠,٠٦٢	**٠,١٧
	وميدان الاختصاص			**٠,١٥

\*p < 0.05

\*\*p < 0.01

أما في ما يتعلق بتأثير اسم الجامعة في قدرة خريج الجامعة على الحصول على عمل، فقد تبين أن نوع الجامعة كان جوهرياً وحدد ٩,٦% من الاختلافات الكلية مع إشارة جبرية إيجابية لمعامل الانحدار الجزئي بقيمة ٠,٧٠، ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١. فقد أظهر خريجو القطاع العام أهمية لاسم الجامعة في تحديد قدرة خريج الجامعة على الحصول على عمل بعد التخرج. وقد أضافت مجموعة الجامعة قدرة على التنبؤ فارتفع معامل التحديد إلى ١٧,٣%، إلا أن تأثير معامل الانحدار كان سالباً كما اتضح من الإشارة الجبرية لمعامل الانحدار الجزئي، حيث اتخذ خريجو الجامعة العربية موقفاً مغايراً لموقف خريجي الجامعات: اللبنانية والأميركية واليسوعية. أما موقف خريجي الجامعة اللبنانية-الأميركية من هذا الموضوع فكان معتدلاً.

وأخيراً لاحظ الباحث، في الدراسة الحالية حول تأثير التقديرات العلمية (العلامات) في قدرة خريج الجامعة على الحصول على عمل، أن للمستوى العلمي لوالدة خريج الجامعة (فوق الابتدائية) دوراً معنوياً (جوهرياً من الناحية الإحصائية) تبعه ميدان الاختصاص، كما يتضح ذلك من قيم معاملات التحديد ومعاملات الانحدار الجزئية في الجدول رقم ٧-٧. وقد تبين أن الخريجين من أمهات يحملن الشهادة الابتدائية وما فوق قد سجلوا موافقة مع تأثير العلامات في الحصول على الوظيفة.

ومع انتهاء تحليل نتائج اتجاهات خريجي الجامعات إزاء مدى رضاهم عن العمل، وفائدة الإعداد الجامعي في ممارسة مهنتهم،

بالإضافة إلى المحددات التي فسّرت اتجاهاتهم حيال حصولهم على الوظيفة، ننقل إلى مناقشة النتائج الرئيسية للدراسة.

### سادساً: مناقشة النتائج

لقد تناولنا الطرق المستخدمة في تحليل البيانات، كما استعرضنا نتائج الخطوات التدريجية لتحليل الانحدار المتعدد، بغية تفسير الاختلافات الكلية في اتجاهات خريجي الجامعات حيال رضاهم عن الظروف المحيطة بعملهم، وعن دور التدريب والتعليم الجامعي كمحددات أساسية تساعد خريجي الجامعات على التوظيف في سوق العمل. وسنقوم الآن بمناقشة نتائج الدراسة، وتبيان الأهمية النسبية للمتغيرات التفسيرية التي تساعد على التنبؤ بمثل هذه الظاهرة، وذلك حتى نتمكن من تحقيق هدفين أساسيين: (١) تقديم فهم أفضل للمشكلات والاهتمامات والشواغل التي تعني التعليم العالي وسوق العمل في لبنان، (٢) توفير وعي أعمق لتلك المشكلات التي يمكن معالجتها من قبل التربويين، وصانعي السياسة، والمهتمين بالتعليم العالي وسوق العمل في لبنان بشكل عام.

#### ١. العوامل التي تسمح بالتنبؤ برضى الخريجين

عرفت الدراسة الحالية رضى خريجي الجامعات عن سوق العمل من خلال: الراتب، التقديرات، أوضاع العمل، فرص الترقى، نوع العمل، مساحة الحرية في الوظيفة، المنصب في العمل، ساعات العمل الأسبوعية والمساواة بين الرجل والمرأة. وقد برز في الدراسة الحالية أن الراتب وميدان اختصاص الخريجين هما متغيران لهما دلالة

(جوهرية من الناحية الإحصائية) ساعدا على التنبؤ بالاختلافات الكلية بين خريجي الجامعات، كما ظهر واضحا من قيمة "ف" (ف=٢٤,٥، د.ح.=٢، مستوى الدلالة اصغر من ٠,٠١). فكلما ارتفع الراتب زاد الرضى، علماً بأن ميدان الاختصاص دخل في النموذج الثاني لمعادلة الانحدار المتعدد بإشارة سالبة، دلالة على أن خريجي الطب والهندسة من ذوي الرواتب العليا كانوا أقل رضى من غيرهم عن العمل الذي يقومون به. والجدير ذكره، أن نتائج الدراسة الحالية تتسجم جزئياً مع نتائج دراسات سابقة (Betts, 1996) والتي بيّنت أن للراتب دوراً هاماً في تحديد الرضى. إلا أننا نبتعد عن تلك الدراسات، وتحديداً في تبيان الدراسة الحالية التي لاحظت أن المهندسين والأطباء يتوقعون رواتب أعلى تميزهم عن غيرهم. لا شك في أن نقص الرضى بين خريجي الطب والهندسة يعكس عدم المطابقة بين الذي كان يتوقعونه في الحصول عليه من سوق العمل والذي يحصلون عليه فعلاً، وتزيد خيبة الأمل لدى أصحاب المراتب العليا حيث تنخفض رواتبهم وتنقص معها التقديرات والتسهيلات في مجال العمل.

لقد بيّن العرض السابق قدرة الراتب على التنبؤ برضى خريجي الجامعات تجاه مراكزهم الحالية، كما اتضح ذلك من اختبار "ف" (ف=٤٦,١، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). وببساطة يمكننا القول إن رضى خريجي الجامعة عن رواتبهم العالية يعني رضاهم عن مراكزهم في العمل. وقد ظهر لمتغير العمر دور جوهرى في التنبؤ بالاختلافات الكلية بين خريجي الجامعات بالنسبة لساعات العمل في الأسبوع، حيث كانت قيمة اختبار "ف" (ف=٤,٣،

د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١)، فكلما كبر عمر الموظف تناقص رضاه (Drakopoulos & Theodossiou, 1997).

وبينما أنبأ الراتب برضى الخريجين عن التقديرات التي توفرها لهم المؤسسات التي يعملون لديها، برزت أيضاً وظيفة المتخرج، والمستوى العلمي لوالدته، وميدان الاختصاص كمنبئات جوهرية لتفسير التباينات في رضى الخريجين عن التقديرات، كما يتضح ذلك من قيم "ف" الدالة. فعندما أخذنا المستوى العلمي لوالدة خريجي التربية والفنون والإعلام، من ذوي الرواتب التي تتراوح بين ٣٥١-٥٥٠ دولاراً أميركياً و٥٥١-٩٠٠ دولار أميركي على التوالي، تبين رضى الخريجين عن الخدمات والتسهيلات المقدمة من المؤسسة التي يعملون لديها. وكما اشرنا سابقاً، فإن خريجي الجامعات في ميدان اختصاص الآداب، والذين يحصلون على راتب بين ٣٥١-٥٥١ دولاراً أميركياً ويتميزون بأن أمهاتهم يحملن الشهادة الابتدائية، كانوا قد أظهروا رضى معتدلاً بالنسبة للتقديرات أثناء العمل. ولكن عندما تقاضى خريجو الجامعات في ميدان اختصاص الآداب، والذين يتميزون بأن أمهاتهم يحملن ما فوق الشهادة الابتدائية، راتباً ما دون الـ ٣٥١ دولاراً أميركياً، أظهروا عدم الرضى عن التقديرات أثناء العمل. وتعكس هذه النتيجة عدم القدرة على إرضاء توقعات الأمهات بالنسبة للمزايا التي يُتوقع للخريجين الحصول عليها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن خريجي المعلوماتية، والذين يتقاضون ما بين ٣٥١-٥٥٠ دولاراً أميركياً وتتميز أمهاتهم بحمل الشهادة الابتدائية والثانوية، قد سجلوا عدم رضى عن التقديرات أثناء العمل. كذلك فإن خريجي

الطب، الذين يحصلون على راتب يتراوح بين ٩٠١-١٥٠٠ دولار أميركي، وبغض النظر عن المستوى العلمي لأمهاتهم، كانوا غير راضين عن التقديرات أثناء العمل؛ وهم في ذلك يخالفون المهندسين، الذين حصلوا على الراتب نفسه لكن من أمهات أكثر تعليماً، إذ أظهروا عدم رضاهم عن التقديرات والتسهيلات أثناء العمل، بينما ظهر رضى أكبر عند أولئك الذين كان المستوى التعليمي لأمهاتهم منخفضاً. وقد سجل خريجو التربية والفنون والإعلام والآداب، والذين يحصلون على مراتب متوسطة، رضى عن التقديرات الإضافية أثناء العمل، وربما لأنها تساعدهم في دعم أمهاتهم اللواتي لم يحصلن على شهادات عالية. وفي المقابل، فإن عدم رضى خريجي الطب عن التقديرات الإضافية، قد تخطى المستوى التعليمي لأمهاتهم، ولعلمهم في ذلك عبروا عن مفهوم مختلف للتقديرات الإضافية، إذ ربما عنت لهم "صفقة سخية" متوافقة مع مركزهم المعرف عنه تقليدياً بالمرموق، أكثر مما هي مصدر أمان لأمهاتهم. وتتسجم هذه النتيجة مع مقترحات ليونغ (Leong, 1991) الذي يرى أن خريجي الطب يهتمون عادة بالمركز الإجتماعي أكثر من تقديرات الوظيفة.

بالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة، والتي كانت قد بيّنت أثر المستوى التعليمي للأب، نوع الشهادة، مهارات الخريج، والسياسات الإدارية، على نظرة خريجي الجامعات إلى فرص الترقية أثناء العمل (Athey & Hautaluoma, 1994) تبين في دراستنا أن للمستوى التعليمي للأب قدرة عالية على التنبؤ من حيث نظرة الخريج إلى فرص الترقية أثناء العمل، كما ظهر في قيمة اختبار "ف" (ف = ٤٣,٣،

د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) مستبعدين في ذلك المستوى التعليمي لوالد الخريج من معادلة الانحدار المتعدد. ثم أضيف الراتب من حيث الأهمية (كما ظهر في قيمة "ف" وتساوي ٣٣,٠٨، د.ح.=٢، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) ثم أضيف العمر من حيث الأهمية أيضا (كما ظهر في قيمة اختبار "ف" (ف=٢٤، د.ح.=٣، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). وإذا ما أخذنا بالاعتبار قيم معاملات الانحدار الجزئية، وجدنا أنه كلما انخفض المستوى التعليمي لوالدة خريج الجامعة، كانت نظرة خريجي الجامعات إلى فرص الترقية أثناء العمل إيجابية، وهذا يدل على أن المستوى التعليمي لوالدة خريجي الجامعات له تأثير متواتر على إدراك خريجي الجامعات لتأثير السياسات المؤسسية (Hersch & Stone, 1990) على التدريب والمهارات (Elias, 1995).

وبالعودة إلى نظرة خريجي الجامعات إلى المساواة بين الرجل والمرأة، فإننا لم نجد أي متغير مستقل جوهرى من الناحية الإحصائية في التنبؤ بمثل هذه الظاهرة، ويمكن أن يعزى اختلاف نتائجنا عن نتائج أجريت في الغرب (Sloane & Williams, 1995) إلى أن مثل هذا الموضوع لا يشغل خريجي جامعاتنا في اقتصاد وطني منهار. لقد تبين في هذه الدراسة أن الراتب ونوع الجامعة كانا عاملين لهما دلالة إحصائية ساعدا على التنبؤ بالاختلافات الكلية بين خريجي الجامعات من حيث نظرتهم إلى تقييم المؤسسات لعمل الخريجين، كما ظهر واضحا من قيم إحصائيات "ف" عند مستوى ٠,٠١. فالراتب تم تحديده بـ ٤% من الاختلافات الكلية، تبعه نوع الجامعة في النموذج

الثاني، فارتفعت قيمة معامل التحديد إلى ٥,٧% كل ذلك بالاتجاه الايجابي، كما تبين من الإشارة الجبرية لمعامل الارتباط الجزئي ( $\beta=0,13$ ) بالنسبة للأجر في النموذج الأول ( $\beta=0,19$ ) للأجر في النموذج الثاني، و( $\beta=0,13$ ) للأجر ونوع الجامعة في النموذج الثاني أيضاً حيث كان مستوى الدلالة لهذه النماذج أصغر من ٠,٠١ والجدير ذكره أن خريجي الجامعة العربية والجامعة اللبنانية، والذين يحصلون على رواتب تتراوح بين ٣٥١ - ٥٥٠ و ٥٥١ - ٩٠٠ دولار أميركي على التوالي، كانوا أكثر إيجابية في نظرهم الى كيفية تقييم المؤسسات لعملهم، من خريجي الجامعتان الأميركية واليسوعية والذين يتقاضون الرواتب نفسها. لقد تمكن الراتب أيضاً من الإنشاء بالمركز الاجتماعي الذي يضمه الخريج من وظيفته الحالية، كما ظهر في القيمة الدالة إحصائياً لمعامل التحديد (٩,٦%) وقيمة اختبار "ف" (ف= ٣٣,٥، د.ح=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١) وبمعامل انحدار إيجابي وقيمته ( $\beta=0,31$ ) ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١. أما في ما يتعلق بالحرية أثناء العمل، فكان المستوى التعليمي لوالدة الخريج، وقطاع الجامعة (خاصة أو عامة)، وفئة الجامعة، كلها عوامل هامة في التنبؤ بالظاهرة. علماً أن خريجي الجامعة اللبنانية، والذين لا تعمل أمهاتهم، شعروا بحرية أثناء العمل أكثر من خريجي الجامعتين الأميركية واليسوعية، بينما أبدى خريجو الجامعة اللبنانية-الأميركية موقفاً معتدلاً من ذلك. ويجب التحذير هنا من التعميم، خصوصاً في ضوء انعدام القياسات الكمية لمفهوم الحرية أثناء العمل.

## ٢. محددات اتجاهات الخريجين نحو الإعداد الجامعي والتدريب

يلعب التعليم والتدريب دوراً أساسياً بالنسبة لسوق العمل (Hartog & Oosterbeek, 1998). وتشير الخطوات التدريجية لتحليل الانحدار المتعدد إلى أن خريجي الجامعات الذين يحصلون على راتب مرتفع نسبياً، قد أظهروا بوضوح أهمية الإعداد الجامعي ودوره في التحضير للإنخراط في سوق العمل، وظهر ذلك واضحاً من قيمة اختبار "ف" (ف=٣,٢٣، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). وعندما أضفنا متغيري المنصب والمستوى التعليمي للوالد، كانت قيمة اختبار "ف" (ف=٦,١٢، د.ح.=١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). إلا أن معامل الانحدار الجزئي كان سلبياً ( $\beta = -٠,١٦$ ) ودالاً إحصائياً. ولئن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن خريجي الجامعات، الذين يحصلون على راتب ما دون ٣٥٠ دولاراً أميركياً، والمستوى التعليمي لآبائهم ابتدائي، ويعتبرون أن وظيفتهم تحقق لهم مركزاً مرموقاً، هم الذين يعتقدون أن التعليم والتدريب الجامعيين قد أعدّاهم بشكل كافٍ لمتطلبات سوق العمل. وعندما ارتفع المستوى التعليمي للوالد وحصل الخريجون على رواتب معتدلة، تتراوح من ٣٥١ إلى ما يزيد عن ٥٥٠ دولاراً أميركياً، أظهر هؤلاء موقفاً إيجابياً من حيث إعداد الطلبة خلال الجامعة لما يحتاجه سوق العمل. وهذه النتائج مغايرة لما ورد في الدراسات السابقة التي أعطت الأهمية في هذا المجال إلى ميدان الاختصاص (Goyder, 1980). أما في دراستنا، فقد تم التنبؤ بهذه الظاهرة من خلال: الراتب، والوظيفة، والمستوى التعليمي للوالد، من دون أن يظهر لميدان الاختصاص أو لنوع الجامعة أثر يذكر في التنبؤ

بنسبة الاختلافات الكلية في استجابات الخريجين كما ظهر في دراسات سابقة (Grahm & McKenzie, 1995). وعندما سئل خريجو الجامعات عن مساهمة المواد النظرية في الجامعة وأهميتها بالنسبة لسوق العمل، تبين أن الراتب، وميدان الاختصاص، والمركز الوظيفي للمتخرج، والمستوى التعليمي للوالد، كلها عوامل جوهرية قادرة على التنبؤ بالاختلافات الكلية في مواقف الخريجين، وذلك عند مستوى الدلالة (أصغر من ٠,٠١). علماً بأن خريجي العلوم الاجتماعية والاقتصادية والقانون والآداب أظهروا، أكثر من غيرهم موافقة على أهمية مساهمة المواد النظرية التي درسوها أثناء الجامعة وارتباطها بسوق العمل. إلا أنه عندما سئل خريجو الجامعات عن مدى استفادتهم من المواد الجامعية التطبيقية والمخبرية تبين أن العوامل الجوهرية التي تساعد على التنبؤ بالاختلافات الكلية في مواقف الخريجين من هذه الظاهرة هي: المستوى التعليمي للأب، وميدان الاختصاص، ونوع الوظيفة، ونوع الجامعة، كما ظهر ذلك واضحاً من اختبار "ف" (ف=٢,٣٤، د.ح=٢,٠١، مستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١). وهذا يدل على أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لوالدة خريج الجامعة زاد موقف الخريج إيجابيةً من حيث استفادته من المواد الجامعية التطبيقية والمخبرية، علماً بأن قيمة معامل التحديد كانت ٩,٤% وارتفعت إلى ١٦,٦% مع دخول ميدان الاختصاص في معادلة الانحدار المتعدد حيث كانت قيمة الانحدار الجزئي ( $\beta=0,27$ )، ومستوى الدلالة أصغر من ٠,٠١).

هذه النتائج أظهرت أن خريجي العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانون والآداب اتخذوا موقفاً سلبياً من أهمية مساهمة المواد الجامعية

المخبرية والتطبيقية بعد التخرج في سوق العمل، مقارنةً بالموقف الإيجابي من هذا الموضوع لخريجي الهندسة والطب والمعلوماتية، في حين أظهرت دراستنا أن الخريجين في الكوادر الإدارية المتوسطة اتخذوا موقفاً، بالنسبة لمساهمة العلوم المخبرية والتطبيقية، أكثر إيجابية من موقف الخريجين في المراتب الإدارية العليا أو الدنيا. كما تبين أن قطاع الجامعة (خاص وحكومي) قد لعب في دراستنا دوراً هاماً، حيث يرى خريجو الجامعات الخاصة أن الاستفادة كانت كبيرة من المواد التطبيقية المخبرية؛ في حين اتخذ خريجو كليات الفنون والأعلام والقانون في الجامعة اللبنانية، والذين أتوا من أمهات يتميزن بانخفاض في المستوى التعليمي، موقفاً سلبياً من مساهمة العلوم المخبرية والتطبيقية التي حصل عليها الطالب من الجامعة، وهو موقف مغاير لموقف طلبة الطب والهندسة والمعلوماتية، والذين أتوا من جامعات خاصة باستثناء جامعة بيروت العربية.

لقد لعب كل من: الراتب والمستوى التعليمي للألم ووظيفة الخريج ووظيفة الأم وميدان الاختصاص، دوراً جوهرياً في التنبؤ بالاختلافات الكلية في مواقف خريجي الجامعات من حيث مساهمة التدريب الميداني أثناء الجامعة وأهمية ذلك في سوق العمل. وتبين من الإشارة الجبرية الإيجابية لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ) أن الخريجين الذين تعمل أمهاتهم قد اتخذوا موقفاً أكثر إيجابية تجاه الفائدة التي حصلوا عليها من التدريب بالمقارنة مع خريجين لا تعمل أمهاتهم. وكذلك فإنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لوالدة خريج الجامعة، بموازاة الارتفاع في الراتب من ٥٥١ دولاراً أميركياً فما فوق، وكان

يعمل في الكوادر الإدارية الوسطى، اتخذ الخريج موقفاً أكثر إيجابية من حيث نظرته إلى مساهمة التدريب الميداني الذي حصل عليه أثناء الدراسة الجامعية وأهميته في سوق العمل بعد التخرج. ومن المؤكد أن خريجي الهندسة والطب والمعلوماتية، كانوا قد حصلوا على تدريب ميداني أكثر من خريجي ميادين الاختصاصات الأخرى.

أما في ما يتعلق بالمهارات التقنية التي تم اكتسابها في الجامعة وفائدتها في سوق العمل، فقد تبين أن الراتب هو أفضل متغير مستقل يساعد على التنبؤ بهذه الظاهرة بمعامل تحديد ١٧%. ومرة أخرى يمكننا القول إنه كلما ارتفع الراتب اتخذ خريج الجامعة موقفاً إيجابياً من فوائد المهارات التقنية التي حصل عليها أثناء دراسته الجامعية. لقد ساعد المستوى التعليمي لوالدة خريج الطب والهندسة والمعلوماتية على دعم هذا الموقف الإيجابي، وهو موقف مغاير لخريجي الجامعة اللبنانية.

أما في ما يتعلق بالنسبة لموقف الخريجين من الفترة الدراسية التي قضوها في الجامعة، فقد تبين أن الراتب وقطاع الجامعة (خاص وحكومي) وميدان الاختصاص وديانة الخريج، كلها عوامل جوهرية من الناحية الإحصائية تساعد على التنبؤ بمثل هذه الظاهرة. ويلاحظ هنا أن خريجي القطاع الجامعي الخاص اتخذوا موقفاً أكثر إيجابية من الموقف الذي اتخذته خريجو الجامعة اللبنانية، كما اتخذ خريجو المعلوماتية والطب والهندسة موقفاً أكثر إيجابية من حيث الفترة التي قضوها ونظرتهم إلى أثر ذلك على سوق العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أن اختبار مربع كاي وقيمه ١٧,٧ بدرجات حرية ١٤ قد أظهر بوضوح انعدام الفرق بين المسيحي والمسلم، فلم يكن للديانة تأثير يذكر

وعند مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، في الموقف الذي اتخذه خريجو الجامعة من حيث الفترة التي قضوها في الجامعة ونظرتهم إلى أثر ذلك على سوق العمل.

أما في ما يتعلق بدور اللغة أثناء الدراسة الجامعية وأثر ذلك على سوق العمل، فقد أظهرت هذه الدراسة أن المستوى التعليمي للأمر والراتب والجنس وميدان الاختصاص، هي متغيرات جوهرية من الناحية الإحصائية تساعد على التنبؤ بمثل بهذه الظاهرة؛ فكلما ارتفع راتب الخريج من ميدان الاختصاص غير العلمي، من أم تميّزت بمستوى علمي عالٍ، زاد رضاه عن أهمية اللغة الأجنبية في ممارسة عمله، علماً بأن العمر دوره أيضاً، فقد أظهر كبار السن موقفاً أقل رضاً من حيث أهمية اللغة أثناء الدراسة الجامعية ومساهمتها في سوق العمل بعد التخرج، مقارنة بموقف صغار السن.

### ٣. الأهمية النسبية للعوامل الخارجية التي تحدد قدرة خريج

#### الجامعة في الحصول على فرص عمل

يشكل اتجاه الخريج نحو الحصول على وظيفة جزءاً مهماً من تطوره المهني (Bowman, 1987; Huffman & Torres, 2001) وفي نظريتهم حول قيمة التوقع (Feather, 1992; Feather & O'Brien, 1987)، تبين Feather و O'Brien أن سلوك طالب الوظيفة من خريجي الجامعات يتحدد، وبشكل أساس، بمقدار دافعيته وتمسكه بالحصول على الوظيفة. فكلما ازداد خريج الجامعة عزمًا وتمسكًا بالحصول على وظيفة ازداد اندفاعه ونشاطه، واتباع وسائل بحث مختلفة، بما في ذلك اللجوء إلى تقديم طلبات عمل متعددة، والخضوع للعديد من المقابلات، ومحاولة البحث عن عمل بكل وسيلة

متاحة. وعلى الرغم من أن سبل الحصول على وظيفة، هي مؤشرات لرغبة الخريج الجامعي في الحصول على وظيفة، إلا أنه يجب ألا ننسى أن دور العوامل النفسية وتأثر خريج الجامعة بالحوافز والرغبة، ليسا وحدهما المتغيرين اللذين يحددان الحصول على الوظيفة. فقد بين ( Blundell, Dearden & Meghir, 1996) أنه كان للتعليم وللتدريب الجامعي في بريطانيا دور فعال ساهم في انطلاق خريجي الجامعات في سوق العمل. وقد ركزت الدراسات السابقة على متغيرات الفروق الشخصية في تحديد دخول الخريجين إلى سوق العمل، وبالتالي حصولهم على وظيفة. وأظهر هاريس وغيره (Harris et al., 1996) أن جنس الخريج بالإضافة إلى عمره وعرقه، كلها محددات تساهم في انطلاق خريجي الجامعات في سوق العمل، إذ تبين في تلك الدراسة أن الشبان الأميركيين البيض، وصغار العمر، والذكور، يتمتعون بفرص الحصول على عمل أكثر من كبار العمر أو من الإناث، أو السود. ويعطي البعض (Boyacigiller & Adler, 1991) أهمية قصوى إلى الوساطة والصلات الاجتماعية والسياسية، في تحديد قدرة خريج الجامعة على الانطلاق في سوق العمل، إذ غالباً ما يلجأ الخريجون نحو الأوضاع الدونية الاجتماعية إلى استخدام قنوات الوساطة الشخصية للحصول على الوظيفة، وذلك من أجل الحؤول دون تعرضهم للتمييز والبطالة.

والجدير ذكره أن اعتبار الجامعة، خاصة كانت أم حكومية، كان العامل الوحيد في دراستنا هذه، والذي بين قدرة الجنس على تفسير التباين في الحصول على فرص العمل، كما ظهر ذلك من قيمة معامل التحديد ١,٩% ومعامل الانحدار الجوهري من الناحية الإحصائية، ومؤداه أن خريجي الجامعات الخاصة شعروا بتأثير الجنس على

الانطلاق في سوق العمل أكثر من خريجي القطاع الجامعي العام. وإذا ما أخذنا العمر وجدنا أن الراتب كان هاماً في تحديد هذه الظاهرة. وتختلف دراستنا في ذلك عن دراسات سابقة كانت قد أظهرت أهمية العمر والجنس معا في تحديد انطلاق الخريجين في سوق العمل. وإذا ما أخذنا في الاعتبار أهمية العلاقات الشخصية، وجدنا أن المستوى التعليمي للوالدين والجامعة قد لعبا دوراً في تحديد مدى انطلاق الخريجين في سوق العمل، علماً بأنه كلما انخفض المستوى التعليمي للوالد، كما ظهر بالنسبة لخريجي جامعة بيروت العربية، اتخذ الخريج موقفاً إيجابياً من حيث تأثير العلاقات الشخصية. وهذا الموقف مغاير لموقف خريجي الجامعة اللبنانية-الأميركية من أبوين يحملان الشهادات، حيث ينفي قسم كبير من هؤلاء دور المركز الاجتماعي في الحصول على المهنة، مما يمكن أن يعزى إلى رغبتهم في إبراز كفاءتهم الشخصية كعامل أساسي في التوظيف، وهذا ما يدعوه علم النفس المعرفي بـ *Cognitive Dissonance* لقد انسجمت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة أخرى (Taylor & John, 1989)، والتي تبين أن انخفاض المستوى التعليمي للوالدين يشجع على انتشار الوساطة عبر الصداقات الشخصية. وفي ما يتعلق بدور الديانة، فإن مهنة الخريج كانت المفسر الوحيد في الحصول على المهنة. أما بالنسبة لدور المركز الاجتماعي للعائلة، فقد تبين الدور الهام للمستوى التعليمي للأب والمركز الوظيفي والجنس في تحديد هذه الظاهرة. وتبين في هذه الدراسة أن الذكور كانوا أكثر موافقة من الإناث في تحديد دور المركز الاجتماعي للعائلة في الحصول على الوظيفة. ولكن عندما تقاطع متغير الجنس مع متغيرات الراتب

والمستوى التعليمي لأب الخريج، تبين أن الذكور الذين يحتلون مراكز وظيفية عالية، وأتوا من آباء يتمتعون بمستوى تعليمي عال، قد سجلوا موافقة أقل على دور العائلة في الحصول على وظيفة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإناث اللواتي يحصلن على راتب بين ٥٥١ و ٩٠٠ دولار أميركي، وكن من آباء ذوي مستوى تعليمي عال، قد سجلن موافقة أقل على دور المركز الاجتماعي للعائلة في الحصول على وظيفة.

لقد أظهرت الدراسة الحالية أن الوظيفة الحالية ونوع الجامعة حدّدا أثر المظهر الخارجي لخريج الجامعة في الانطلاق في سوق العمل، كما يستدل من الإشارة الجبرية الإيجابية لمعامل الانحدار الجزئي ( $\beta$ ). وبالنسبة لاسم الجامعة، تبين أن نوع الجامعة دوراً هاماً في التنبؤ بهذه الظاهرة، وتبين أن خريجي الجامعة اللبنانية شعروا بأهمية اسم الجامعة في تحديد قدرة الخريج على الانطلاق في سوق العمل أكثر مما شعر به خريجو الجامعات الأخرى. عند أخذ أهمية التقديرات العلمية (العلامات) أثناء الدراسة الجامعية في تحديد قدرة الخريج على الانطلاق بسوق العمل، ظهرت أهمية ميدان الاختصاص والمستوى التعليمي لأمهات الخريجين، فكلما ارتفع المستوى التعليمي لأمهات الخريجين ارتفع أثر التقديرات العلمية (العلامات) أثناء الدراسة الجامعية في تحديد قدرة الخريج على الانطلاق بسوق العمل.

## خلاصة

لقد بينت الدراسة الحالية ضعف قدرة ميدان الاختصاص ونوع الجامعة، على التنبؤ بالاختلافات الكلية في مواقف خريجي الجامعات

بالنسبة لرضاهم عن الظروف المحيطة بالعمل، وعن دور التدريب والتعليم الجامعي في تحديد قدرة الخريج على الانطلاق في سوق العمل، علماً بأن أهمية مثل هذه المتغيرات ظهرت عندما أخذنا المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الاعتبار، كالراتب والمستوى التعليمي للأمر. إن نتائج دراستنا لا تتسجم مع نموذج التعليم العالي وسوق العمل في الغرب والذي نشأ في العقدين الماضيين. وتحذّر نتائج الدراسة الحالية من حالة تهميش دور التربية في إعداد المتخرجين لدخول سوق العمل كما يستدل ذلك من اتجاهات الخريجين. وتتساءل عما إذا كانت زيادة رواتب الخريجين والاستقادات الأخرى من الوظيفة، تلعب دوراً في مساعدتهم في التخفيف من تشتت معارفهم، وبالتالي في إعادة تقويم اتجاهاتهم، وبشكل أوضح، مساعدتهم على رضاهم عن العمل، كذلك فإنها تتساءل عن فائدة التعليم والتدريب التي تلقوها أثناء الدراسة الجامعية لممارسة وظائفهم الحالية. وبالفعل، يجب على التربويين وأصحاب القرار والباحثين والخريجين وأهلهم، أخذ هذا السؤال على محمل الجد، وذلك من أجل معالجته. أما في الوقت الحالي فنقترح على الجامعات، وذلك قبل انشارها في كل لبنان، الإمعان ملياً في منهجية جديدة للتربية تقوم على الروح التضامنية غير التنافسية، كما يشير باولو فرييري Paulo Freiri:

من خلال العمل، الذي يحفز التعاون وليس التنافس، (نريد) تربية تتمن المساعدة المتبادلة وليس الفردية، تطور الروح النقدية والابداع وليس السلبية. تربية تقوم على الوحدة بين العمل اليدوي والعمل الذهني، وتحفز، لهذا السبب، أولئك الذين يتعلمون على التفكير بطريقة سليمة (Freiri, 1984, p. 93).

## المراجع

Abouchedid, K. & Nasser, R. (2002). External and internal social barriers in stereotyping university majors. **Current Research in Social Psychology**, 5 (9), 1-14.

Athey, T. R., & Hautaluoma, J. E. (1994). Effects of applicant overeducating, job status, and job gender stereotype on employment decisions. **Journal of Social Psychology**, 134, 439-452.

Babbie, E. (1990). **Survey research methods** (Second Edition). California: Wadsworth.

Bandura, A. (1987). Recycling of perceived self-efficacy. **Cognitive Therapy and Research**, 8, 231-255.

Betts, J. R. (1996). What do students know about wages? Evidence from a survey of undergraduates. **Journal of Human Resources**, 31, 27-56.

Blundell, R., Dearden, L. & Meghir, C. (1996). **The determinants and effects of work related training in Britain**. London, Institute for Fiscal Studies.

Bowman, W. R. (1987, Winter). How college graduates find good jobs. **Journal of Human Relations**, 15, 56-66.

Boyacigiller, N. A., & N. J. Adler. (1991). The Parochial Dinosaurs. **Organizational Behavior**, 1 (12), 43-60.

Drakopoulos, S. A. & Theodossiou, I. (1997). Job satisfaction and target earnings. **Journal of Economic Psychology**, 18, 693-704.

Elias, P. (1995). Job-related training, trade union membership and labour mobility: a longitudinal study. **Oxford Economic Papers**, 46, 563-78.

Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 65, 315-330.

Feather, N. T., & O'Brien, G. W. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. **Journal of Occupational Psychology**, **78**, 251-272.

Freire, P. (1984). **Pedagogy of the oppressed**. New York: Continuum.

Gay, L. R. (1987). **Educational research: Competencies for analysis and application**. (3<sup>rd</sup> ed.). Columbus, OH: Merrill Publishing Company.

Gay, L. R. (1993). **Educational research: Competencies for analysis and application**. New Jersey: Prentice-Hall.

Goyder, J. (1980). Trends in the socioeconomic achievement of the university educated: A status attainment model interpretation. **The Canadian Journal of Higher Education**, **10(2)**, 21-38.

Graham, C. & McKenzie, A. (1995). Delivering the promise: the transition from higher education to work. **Education and Training**, **37(1)**, 4-11.

Harris, E. W., Turner, J.R., & Knouse, S.B. (1996). Employment of recent business university graduates: Do age, gender and minority status make a difference? **Journal of Employment Counseling**, **33**, 121-129.

Hartog, J. & Oosterbeek, H. (1998). Health, wealth and happiness: why pursue a higher education? **Economics of Education Review**, **17**, 245-56.

Harvey, E. (1974). **Educational systems and labour markets**. Boston: Longmans.

Hauser, P. (1964). Labor Force. In (Faris Ed.), **Hand book of modern sociology**. Chicago: Rand McNally and Company.

Hersch, J. & Stone, J. A. (1990). Is union job dissatisfaction real? **Journal of Human Resources**, **25**, 736-51.

Huffman M.L. & Torres, L. (2001). Job search methods: Consequences for gender-based earning in- equality. **Journal of Vocational Behavior**, **58**, 127-141.

Lam, D. & Schoeni, R. (1993). Effects of family background on earnings and returns to schooling: Results from Brazil. **Journal of Political Economy**, **101(4)**, 710-740.

Lam, D. & Schoeni, R. (1994). Family ties and labor markets in the United States and Brazil. **Journal of Human Resources**, **29 (4)**, 1235(24).

Leong, F. T. L. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and White American college students. **The Career Development Quarterly**, **39**, 221-230.

Morgan, H.P. (1990). Sponsored and contest mobility revisited: An examination on Britain and the USA today. **Oxford Review of Education**, **16 (1)**, 39.

Oppenheim, A. N. (1967). **Questionnaire design and attitude measurement**. London: Heineman.

Parnell, D. (1985). **The neglected majority**. Washington, DC: Community College Press.

Sharabi, H. (1988). **Neopatriarchy: A theory of distorted social change in Arab society**. Oxford University Press.

Sloane, P. J & Williams, H. (1995). **Job satisfaction, comparison income and gender**. University of Aberdeen, Mimeo.

Strauss, J. & Thomas, D. (1992). **Wages, schooling and background: Investments in men and women in Urban Brazil**. USA: Mimeo.

Taylor, J. (1986). Comparing universities: Some observations on the first destination of new graduates. **Higher Education Review**, **19(1)**, 35-41.

Taylor, J. & John, J. (1989). An evaluation of performance indicators based upon the first destination of university graduates. **Studies in Higher Education**, **14(2)**, 201-217.

Van Horn, R. (1996). **The journey ahead**. Phi Delta Kappan, 454-455.