

العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص

د. مزنة سعد العازمي

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية - جامعة الكويت

dr.malazmi.kuniv@hotmail.com

العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص

د. مزنة سعد العازمي

قسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية - جامعة الكويت

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص؛ وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات. وطبقت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بلغ قوامها (٢٠٠) طالبة. وقد أشارت النتائج إلى أن دور الجامعة ودور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية للعمل في القطاع الخاص كان بدرجة متوسطة؛ أما دور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية للعمل في القطاع الخاص فقد كان بدرجة كبيرة. كما لم تجد نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة بين متوسطات تقديرات طالبات الكليات النظرية في جامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص، تعزى لمتغيري السنة الدراسية ودخل الأسرة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير وظيفة الأب في المجال الأول/ دور الجامعة، وكانت الفروق لصالح وظيفة الأب المتقاعد. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص. وفي ضوء هذه النتائج؛ خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات، كان من أهمها إنشاء وحدة للإرشاد المهني في جامعة الكويت، وتفعيل دور الإرشاد الأكاديمي الحالي في الجامعة بحيث يشمل على الإرشاد المهني، وعمل زيارات متبادلة لمؤسسات القطاع الخاص.

الكلمات المفتاحية: الكليات النظرية، القطاع الخاص، جامعة الكويت.

Factors Affecting on the Students' Attitudes of Theoretical Colleges at Kuwait University towards Working in the Private Sector

Dr. Meznah S. Alazmi

Educational Administration and Planning
College of Education -Kuwait University

Abstract

This study aimed to identify factors affecting female students' attitudes studying at liberal arts and professional colleges at Kuwait University towards working in the private sector. Using the analytical descriptive approach, a questionnaire was used to collect data from a random sample of (300) students. The results showed that the role of the university and prevailing social values in shaping their attitudes towards working in the private sector was moderate. In addition, the role of working condition improvement in the private sector in shaping their attitudes towards working in the private sector was high. Furthermore, there were no significant differences among female students' perceptions due to school year and family income, but there were significant differences due to father's job, specifically retired fathers, in dimension one. Moreover, there was a positive correlation and statistical significance between the affecting factors on forming the attitudes of theoretical college students at Kuwait University towards working in the private sector. The study concludes with a number of recommendations, including the establishment of a vocational counseling unit at Kuwait University, beside improving current academic advising; and fostering relationship with the private sector.

Keywords: Theoretical Colleges, Private Sector, Kuwait University.

العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص

د. مزنة سعد العازمي

قسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية - جامعة الكويت

المقدمة

أدى ظهور النفط في دولة الكويت منذ الثلاثينيات من القرن الماضي إلى تغيير جميع مناحي الحياة في المجتمع الكويتي، ولعل من أهم هذه التغيرات تغير نمط المهن السائدة التي كان يمارسها الشعب الكويتي في تلك الحقبة، إذ بدأ الكويتيون في الانتقال من المهن الحرفية واليدوية إلى الوظائف الحكومية التي تتميز برواتب ثابتة مجزية وراحة في العمل. ويعد انتشار التعليم بين جميع أفراد الشعب الكويتي بعد اكتشاف النفط من أهم العوامل التي أدت إلى تفضيل الكويتيين للعمل في القطاع الحكومي، بل أصبح الحصول على الشهادات الجامعية من أولويات كل أسرة، إذ بدأت الأسر الكويتية على اختلاف أطرافها بحث أبناءها ذكورا وإناثا على ذلك، وخصوصاً بعد افتتاح جامعة الكويت عام ١٩٦٦م. وقد أوجد هذا التغير المتسارع فجوة في سوق العمل؛ نتيجة لهجر بعض المهن الحرفية واليدوية المهمة للمجتمع الكويتي؛ مما أوجب ضرورة فتح باب الاستقدام للعمالة الوافدة من مختلف الجنسيات والأعراق والديانات لسد هذا النقص، وخصوصاً في سوق العمل الخاص الذي هجره المواطنون الكويتيون لصالح العمالة الوافدة، وتوجهوا للوظائف الحكومية التي تتميز بالراحة الجسدية وقلّة الجهد المبذول. وسواء عمل الموظف في القطاع الحكومي بجد واجتهاد أم تكاسل؛ فإنه يعلم أن نظام المحاسبة أقل صرامة في تطبيق العقوبات من القطاع الخاص، وأنه لن يسرح أو يخصم من راتبه نتيجة لوجود أمان وظيفي يجعله مطمئناً على مستقبله الوظيفي حتى يتقاعد، بعكس القطاع الخاص الذي يجعل مصيره بيد صاحب العمل.

وعلى الرغم من أن القطاع الحكومي ما زال يستوعب خريجي التعليم العالي، فإنه يلاحظ تغير الوضع خلال السنوات الأخيرة تغيراً كبيراً، إذ بدأت الفرص تضيق في مؤسسات الدولة وأجهزتها مما جعل الحاجة تقتصر على بعض التخصصات، ومن ثم يضطر خريجو الجامعة من التخصصات الأخرى غير المطلوبة لسوق العمل إلى الانتظار بحسب دورهم في ديوان الخدمة المدنية، وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن توظيف الكويتيين في القطاع الحكومي.

وسوق العمل، كما بينّ نعمة الله (١٩٩٧) والمذكور في العرفج (٢٠١٥)، له مواصفات معينة تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتنعكس في الوقت نفسه الطبيعة الخاصة به، فخدمة العمل وهي السلعة محل التبادل لا يمكن فصلها عمّن يقوم بتأديتها، وهذا الترابط يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية تتمثل في: (١) ظروف العمل وطبيعة العلاقات الإنسانية. (٢) تفضيل العامل وشعوره بأن الفرص تقل كلما تقدمت به السن. (٣) غياب المنافسة الكاملة مما يعني عدم وجود أجر يسود أنحاء السوق. (٤) وجود العوامل الاجتماعية الأخرى كالارتباط العائلي والمكاني مما يحفز العامل على تغيير موقعه الجغرافي. (٥) تفضيل العمال لكميات مختلفة من وقت الفراغ أو العمل ورغباتهم الخاصة في نوعية العمل الذي يرغبون فيه، إضافة إلى تأثر السوق وارتباطه بالتقدم التقني. وترى نعمة الله أن كل هذه الخصائص والمواصفات غير النقدية تعتبر المحددات التي تحدد مدى مشاركة العامل في النشاط الاقتصادي.

وقد حاول العرفج تطبيق هذه المواصفات والمحددات غير النقدية وخصائص سوق العمل العامة على سوق العمل السعودي، وهي تقريباً تتشابه مع ملامح سوق العمل الكويتي مع بعض الاختلافات الخاصة بطبيعة كلا المجتمعين، وخصوصاً فيما يتعلق بالمرأة العاملة. وقد لوحظ أن أبرز ملامح سوق العمل في الكويت - إذا ما تمّ تطبيق هذه المواصفات والمحددات غير النقدية وخصائص سوق العمل العامة عليها - تتضح من خلال ما يأتي: (١) يلاحظ أن غالبية الكويتيين يعملون في القطاع الحكومي بنسبة بلغت ٨٢,٦٪ وأن نسبة قليلة منهم بلغت ٩,٦٪ تعمل في القطاع الخاص. (٢) غالبية غير الكويتيين من العمالة الوافدة تعمل في القطاع الخاص بنسبة بلغت ٧٩,٩٪، تليها نسبة ٨,٨٪ تعمل في القطاع العائلي، وأن نسبة قليلة منهم ٧,٩٪ تعمل في القطاع الحكومي، وهذه النسب تبين الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة في القطاع الخاص في سوق العمل الكويتي، وخصوصاً فيما يتعلق بمجال الإنتاج. (٣) ارتفاع نسبة البطالة ورغبة المتعطلين الكويتيين في العمل في القطاع الحكومي؛ إذ أشارت نتائج الإحصاء لعام ٢٠١٦/٢٠١٧ أن نحو ٣٦,٨٪ من المتعطلين الكويتيين يفضلون العمل في القطاع الحكومي ولا يقبلون فرص عمل في القطاع الخاص إن عرضت عليهم، وأن ٤,٢٢٪ فقط يريدون القطاع الخاص. ويلاحظ أن نسبة البطالة لدى الإناث الكويتيات قد ارتفعت بشكل ملحوظ بين ٢٠٠٢ و ٢٠١٤ لتتخفف قليلاً في عام ٢٠١٥، ثم عاودت الارتفاع في عام ٢٠١٦/٢٠١٧ لتصبح ٧,٣٪، وهي أعلى من نسبة البطالة عند الذكور (الإدارة المركزية للإحصاء، ٢٠١٧).

وعلى الرغم من هذه الجهود المبذولة من قبل الدولة لتوجيه طالبي العمل والعاطلين عن العمل من الكويتيين للعمل في القطاع الخاص؛ من خلال تعديل المادة (٤١) من القانون ٦/٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي القانون بحيث تتركز التعديلات في المواد الخاصة

بالتوظيف والتعاقد وإنهاء الخدمة؛ بما يضمن لهم الأمان الوظيفي ويشجعهم على العمل في القطاع الخاص. كما تمت إضافة قوانين أخرى لتنظيم عمل النساء في القطاع الأهلي والنقطي، بحيث لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، ويحظر تشغيلهن في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، والأعمال الضارة بالأخلاق بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلهن في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط. كما تم إضافة مواد أخرى بالقانون تتعلق بتنظيم إجازات الوضع والأمومة للمرأة المتزوجة العاملة في القطاع الخاص (الهيئة العامة للقوى العاملة، ٢٠١٥). إلا أنه ما زال هناك عزوف واضح من الإناث وتفضيل البطالة والانتظار لعدة سنوات حتى الحصول على وظيفة حكومية عن العمل في القطاع الخاص. وقد أشارت نتائج عدة دراسات (السعودي، ٢٠١٨؛ السلطان، ٢٠١٢؛ الشراح، ٢٠٠٧؛ العرفج، ٢٠١٥؛ الغامدي، ١٩٩٩؛ دراسة المنيف، ٢٠٠٨؛ Al-Rashidi, 2009) إلى أن السبب في ذلك قد يعود لعدة أسباب لعل من أهمها: (١) عدم الشعور بالأمان الوظيفي؛ (٢) ثقافة العيب التي تفرضا بعض القيم الاجتماعية السائدة في المجتمعات الخليجية تجاه العمل في القطاع الخاص، وخصوصاً عمل المرأة في القطاع الخاص؛ (٣) العمل في القطاع الخاص يحتاج إلى بذل جهد أكبر في العمل؛ (٤) المنافسة من قبل العمالة الوافدة؛ (٥) طول ساعات العمل مقارنة بالعمل الحكومي؛ (٦) رفض العمل لفترتين (صباحية ومساءلية)؛ (٧) صرامة نظام المحاسبة في القطاع الخاص؛ (٨) انخفاض الأجور، وقد يتفق ذلك مع النظرية الاقتصادية (والتجربة العملية) أن الطلب على العمل دالة عكسية في الأجر الحقيقي، بحيث إن زيادة الأجر تنقص في الطلب، والعكس صحيح. ويمكن تمثيله بالدالة الآتية: $l_o = \int \left(\frac{W}{P}\right)$ حيث إن $\left(\frac{W}{P}\right) = \text{الأجر الحقيقي} = w = \text{الأجر الاسمي} = P = \text{الأسعار}$ ؛ (٩) الرغبة في احتلال المناصب القيادية؛ (١٠) الالتزام بالعمل والرضا الوظيفي؛ (١١) تحكم صاحب العمل، سواء كانت شركة أم مؤسسة، بمصير العاملين لديه وقدرته على إصدار القرارات التي تصب في مصلحته ومصلحة مؤسسته.

وقد تناول العديد من الدراسات السابقة، وخصوصاً السعودية منها، إشكالية عزوف الشباب الجامعي عن العمل في القطاع الخاص؛ إذ توصلت نتائج الغامدي (١٩٩٩) التي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من الوظائف واتجاهات الطلاب الخريجين نحوها، وتعرف تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية في تكوين الاتجاهات المختلفة نحو الوظائف المستقبلية للطلاب - إلى أن ثمة علاقة مرتفعة بين الوظائف الحكومية والاتجاهات الإيجابية لدى طلبة جامعة الملك سعود. كما أكد (٥٤٪) من أفراد العينة أن

عادات وتقاليده المجتمعي تؤثر في التحاقهم بالعمل في القطاع الخاص. وأيدت نتائج دراسة المنيف (٢٠٠٨) التي هدفت إلى تعرف اتجاهات طلاب جامعة الملك سعود الحديثي التخرج نحو العمل في القطاع الخاص نتائج دراسة الغامدي فيما يتعلق باتجاهات طلاب الجامعة نحو العمل في القطاع الحكومي؛ إذ كشفت نتائج المنيف أيضاً أنها اتجاهات إيجابية، في حين أضافت نتائج دراسة المنيف أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإرشاد الأكاديمي لم يقيم بدوره كما يجب ولا يفي باحتياجاتهم، ولا يملكون معلومات واضحة عن فرص العمل في القطاع الخاص. واتفقت هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة السعودي (٢٠١٦) التي حاولت الكشف عن الاتجاهات لدى الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة في المحال التجارية وأماكن التسوق وغيرها، من أن اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص كانت إيجابية بدرجة متوسطة إلى مرتفعة. واتفقت نتائج دراسة السعودي مع دراسة الغامدي فيما يتعلق بأن القيم الاجتماعية تؤثر في اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص، ولكن نتيجة دراسة السعودي كانت إيجابية فيما يخص الاتجاه للعمل في القطاع الخاص، وذلك بعكس نتيجة دراسة الغامدي؛ إذ كشفت نتائج دراسة السعودي أن التغيير في القيم الاجتماعية في ظل وجود الانفتاح الإعلامي وتطور وسائل التواصل الاجتماعي - أدى إلى قبول الشباب السعودي تلك المهن بعد أن كانت محل ترفع وازدراء؛ لعامل أساسي مهم هو زيادة المحفزات المادية للعاملين في ذلك القطاع. ومن النتائج المهمة التي كشفت عنها دراسة السعودي أن العاملين في نظام العمل المؤقت والجزئي كانت لديهم اتجاهات أقوى للعمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة من العاملين على نظام العمل الدائم أو الكامل.

أما فيما يخص اتجاهات المرأة نحو سوق العمل، فقد أوضحت نتائج استطلاع مركز الدراسات الإستراتيجية (٢٠١٧) في جامعة الملك عبد العزيز أن المرأة السعودية تفضل العمل الحكومي على ما سواه؛ إذ إن ٦٣٪ من العينة تؤيد العمل الحكومي، ٢٠٪ أبدت رغبة في العمل في القطاع الخاص. أما دراسة المبيريك (٢٠١٣)، فقد كشفت نتائجها أن الشركات تستخدم أسلوب العمل الجزئي في توظيف المرأة السعودية، كما كشفت النتائج أيضاً أن هذا النوع من التوظيف يسبب عدة صعوبات للشركات؛ كالحديث من ولاء الموظف للمنشأة، وزيادة معدل الدوران في العمل، إضافة إلى أن الشركة أصبحت حقلًا لتجارب الموظفين الجدد. واتفقت نتائج الدراسة التي أعدتها اللجنة الدائمة للإسكان (٢٠١٣)، والتي هدفت إلى تعرف اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص، مع نتائج الدراستين السعوديتين السابقتين؛ فقد أظهرت النتائج أن أكثرية المواطنين القطريين ما زالت تفضل العمل في قطاع الإدارة الحكومية، وأن الذكور يفضلون العمل في القطاع الخاص أكثر من رغبة الإناث في العمل بهذا

القطاع؛ إذ ما زالت نسبة الراغبات منهن في العمل في القطاع الخاص ضئيلة، حيث بلغت نسبة الإناث اللواتي يفضلن العمل في قطاع الإدارة الحكومية ٩، ٧٥٪ مقابل ٧، ٥٨٪ من الذكور، في حين بلغت نسبة اللواتي يفضلن العمل في القطاع الخاص ٢، ٨٪ مقابل ٣، ١٧٪ للذكور. كما بينت النتائج أنه كلما ارتقى المستوى التعليمي قلت نسبة الراغبين في العمل في قطاع الإدارة الحكومية، وزادت نسبة الراغبين في العمل في الشركات الحكومية والقطاع المختلط.

أما نتائج دراسة الرشيد (Al-Rashidi, 2009) التي هدفت إلى تعرف محددات العمالة الوطنية في القطاعين العام والخاص في دولة الكويت، فقد كشفت أن مشاركة المرأة الكويتية بقوة العمل تتناسب سلباً مع الحالة الاجتماعية ودخل الأسرة وعدد الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات. كما تبين أن أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في مشاركة المرأة في القوى العاملة هو معدل الأجر السائد، سواء أكانت متزوجة أم غير متزوجة، ويأتي مستوى التعليم في المرتبة الثانية. في حين يحتل توافر فرص العمل المناسبة العامل الثالث الأكثر أهمية في التأثير إيجابياً في قرار المرأة الكويتية المتزوجة في المشاركة في قوة العمل. وقد أشار العديد من النساء الكويتيات، ولا سيما النساء المتزوجات، إلى أنهن يفضلن العمل بدوام جزئي. كما أوضحت النتائج أن احتمال انضمام المواطنات العاطلات عن العمل إلى القطاع الخاص أقل من احتمال التحاق المواطنين الكويتيين الذكور بذلك القطاع. وقد أيدت نتائج الشراح (٢٠٠٧)، التي هدفت إلى تعرف الدور الأفضل للقطاع الخاص في تفعيل توظيف العمالة الخليجية - حالة الكويت، أن القطاع الحكومي أكثر أماناً من الناحية الوظيفية للمواطنيين الكويتيين وخصوصاً المرأة. وبينت نتائج دراسته أيضاً أن الكويتيين ذكوراً وإناثاً يعزفون عن الانخراط في المهن والأنشطة التي يتيحها القطاع الخاص، فضلاً عن انخفاض الأجور في هذا القطاع الأخير الذي وجد في وفرة العمالة الوافدة الرخيصة الأجر مبرراً كافياً للإحجام عن تشغيل العمالة الوطنية. أيضاً اتفقت نتائج دراسة العيسى وزكريا وبومخلوف والنصر (٢٠٠٢) التي هدفت إلى تعرف واقع التأهيل والتدريب وآليات التوظيف في قطر - مع الدراسات السابقة المذكورة في أن نسبة عالية من طالبي العمل ما تزال تفضل العمل في الإدارة الحكومية، وتفضل أكثرية الإناث العمل في قطاع التربية والتعليم، رغم أن أعداداً متزايدة منهن صارت تتجه نحو أعمال أخرى. ومن اللافت للنظر في نتائج هذه الدراسة أن أكثر من خمس الإناث الخريجات عبرن عن رغبتهن في العمل في الصناعة، وهذا مؤشر إيجابي يجب تشجيعه والاستفادة منه لدى وضع إستراتيجية توظيف العمالة.

في حين أن دراسات أخرى ركزت على أهمية البرامج التي تقدمها الجامعة لطلبتها ومدى اتساقها مع متطلبات سوق العمل؛ فقد أكدت نتائج دراسة تساوسيدس وجوم (Tsaousides & Jome, 2008) التي هدفت إلى تعرف اتجاهات طلبة الجامعات الأمريكية حول الأوضاع المهنية المستقبلية - أن اتجاهات الطلبة ومشاعرهم نحو الأوضاع المهنية المستقبلية كانت سلبية، ويؤدي قياس هذه الاتجاهات إلى الارتياح ويعطي الطلبة نوعاً من الرضا العام. وهذه النتيجة اتفقت مع نتائج دراسة زنقان وسن سولماز (Zengin, Sen & Solmaz, 2011) التي هدفت إلى تقصي مدى رضا طلاب الجامعة وتصورهم عن البرامج التي تقدمها جامعة ساكاريا بتركيا، ومدى اتساقها مع متطلبات سوق العمل، وأثر ذلك في توقعاتهم المستقبلية حول الوظائف التي يرغبون في شغلها، من أن معظم الطلاب لديهم اتجاه سلبى عن برامج الإعداد والتأهيل الجامعي، فهم يعتقدون أن التعليم الذي قدم لهم لا يكفي لا للمهنة ولا لتلبية توقعات قطاع الأعمال، وأن العمل مع الراتب الكبير أمر مهم في توقعات الطلاب، ومعظم الطلاب لديهم قناعة بأن التعليم الجامعي هو أمر حيوي لإيجاد فرص العمل الجيدة. واتفقت نتائج دراسة عيروط (٢٠١٢) التي هدفت إلى تعرف مدى ملاءمة التخصصات والبرامج التي تقدمها كليتنا الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة، مع نتائج دراسة Zengin & Solmaz: إذ إن درجة ملاءمة التخصصات والبرامج التي تقدمها كليتنا الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة متوسطة. كما بينت نتائج الدراسة التي أجراها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في سلطنة عمان (٢٠١٦)، والتي هدفت إلى تعرف توجهات الشباب العماني نحو العمل، أن هناك قصوراً في التأهيل العلمي بين طلبة التعليم العالي، وأوجه القصور تظهر بين الإناث أكثر من الذكور؛ مثل أن التخصص غير مطلوب لسوق العمل بين المشغلات وطالبات التعليم العالي، في حين يظهر نقص التدريب العملي واحتياج المناهج إلى تطوير بين الذكور من طلبة التعليم العالي أكثر من الإناث.

أما فيما يتعلق بالتدريب في توجيه الشباب للعمل في القطاع الخاص، فقد أشارت نتائج دراسة بنيدكت (Benedict, 2010) التي هدفت إلى مقارنة أثر كل من التدريب المحلي والتدريب الدولي في متطلبات وحاجات سوق العمل من الخريجين من طلاب جامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية، وفرقت بين نوعين من التدريب هما التدريب المحلي وهو ما تقدمه الجامعات والمؤسسات التعليمية داخل الدولة لحاجات و متطلبات سوق العمل المحلي، والتدريب الدولي وهو ما يتفق مع حاجات و متطلبات سوق العمل في الشركات والمؤسسات

العالمية الواسعة الانتشار، إلى أهمية تنمية قدرات الخريجين وطلاب الجامعات بأسلوب يتفق مع متطلبات سوق العمل، وكذلك أسس ومكونات التدريب الدولي.

أما دراسات أخرى، فقد ركزت على مزايا العوائد والفوائد الفردية والاجتماعية من العمل في القطاع الخاص؛ إذ أوضحت نتائج دراسة العازمي (٢٠٠٦) أن بعض التخصصات الجامعية مرغوبة في القطاع الخاص وبرواتب مجزية، فقد بينت نتائج الدراسة أن معدلات العائد الداخلي الكلي في القطاع الخاص أعلى من معدلات العائد الداخلي الكلي في القطاع الحكومي، فأعلى معدل داخلي كلي كان لكلية الآداب وبلغ ٢١٪ للأعزب و٢٤٪ للمتزوج، يليها تخصص المحاسبة وقد بلغ معدل العائد الداخلي الكلي له ٢٠٪ للأعزب و٢٣٪ للمتزوج، ثم كلية العلوم الإدارية وقد بلغ معدل العائد الكلي لها ٢٠٪ للأعزب و٢٢٪ للمتزوج، ثم كلية العلوم وتخصص الحاسب الآلي وبلغ معدل العائد الكلي لهما ١٨٪ للأعزب و٢٠٪ للمتزوج. أما أدنى معدل عائد كلي للخريج من هذه التخصصات في القطاع الخاص، فقد كان لكلية الهندسة وبلغ ١٤٪ للأعزب و١٦٪ للمتزوج. وهذا مؤشر على أن الاستثمار لهذه التخصصات في القطاع الخاص هو الأجدى على مستوى الفرد والمجتمع من الاستثمار في القطاع الحكومي. كما وجدت نتائج الدراسة أن معدلات العائد الداخلي الخاص والعام والكلي للنساء أقل من معدلات العائد الداخلي الخاص والعام والكلي للرجال. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أونو (Ono, 2001) التي هدفت إلى حساب عائدات التعليم عند المرأة بطريقة مختلفة من خلال طريقة معدل العائد المعدل، وذلك بحساب قيمة معدل العائد وقياسها ومقارنتها مع عائدات الذكور ذوي التعليم الثانوي بدلاً من مقارنتها مع الإناث؛ فقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن حساب قيمة معدل العائد المعدل أظهر أن النساء الجامعيات يكسبن أقل من الرجال، إذ إن النساء يكسبن ٩, ١٥٪ أقل من الرجال.

مشكلة الدراسة

لوحظ في السنوات الأخيرة ارتفاع نسبة البطالة في الكويت، وقلة الفرص الوظيفية في القطاع الحكومي، وانتظار خريجي الجامعة لفترات طويلة، إذ بين تقرير الإدارة المركزية للإحصاء (٢٠١٨) أن نسبة تعطل الإناث من حملة الشهادات الجامعية لعام ٢٠١٨ قد بلغت (٩٤, ١٧٪). وهذا مؤشر قد يتنبأ بأزمة عمل مستقبلية في القطاع الحكومي لبعض خريجات بعض التخصصات الجامعية ذات الطبيعة النظرية من الإناث. ولا شك أن القطاع الخاص جزء أصيل من سوق العمل لا يمكن غض النظر عن دوره الهام والحيوي في استقطاب حملة الشهادات الباحثين عن فرص وظيفية قد يعجز عن توفيرها القطاع الحكومي. إلا أنه يلاحظ

في الكويت غلبة التوجه، وتحديدًا بين الإناث، نحو طلب التوظيف في القطاع الحكومي على ما فيه من مدد انتظار قد تطول لأكثر من سنة. والدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالبحث على مستوى دولة الكويت قليلة، بحسب علم الباحثة. وهذا ما دفع الباحثة لعمل هذه الدراسة في محاولة لتعريف دور العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص.

أسئلة الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: «ما دور العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص؟»، ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

السؤال الثاني: ما دور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

السؤال الثالث: ما دور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

السؤال الرابع: إلى أي مدى توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات تقديرات طالبات الكليات النظرية في جامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص، تُعزى لمتغيرات الدراسة: (السنة الدراسية، دخل الأسرة، وظيفة الأب)؟

السؤال الخامس: ما حجم واتجاه العلاقة بين متغير القيم الاجتماعية السائدة ودور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

السؤال السادس: ما حجم واتجاه العلاقة بين متغير القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؟

السؤال السابع: ما حجم واتجاه العلاقة بين دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؟

أهداف لدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف دور العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص. وعلى نحو أكثر تحديداً، هدفت هذه الدراسة إلى:

- 1- تعرّف دور الجامعة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص.
- 2- وتعرّف دور القيم السائدة في المجتمع الكويتي في توجيه الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص.
- 3- تحديد مدى تأثير متغيرات الدراسة المتمثلة في: السنة الدراسية، دحل الأسرة، وظيفة الأب بحسب تصورات طالبات الكليات النظرية في جامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص.
- 4- تعرف حجم واتجاه العلاقة بين متغير القيم الاجتماعية السائدة ودور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص.
- 5- تعرف حجم واتجاه العلاقة بين متغير القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص.
- 6- تعرف حجم واتجاه العلاقة بين دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دراسة العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص، والمتمثلة في دور الجامعة ودور القيم الاجتماعية السائدة، تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص. ومن المؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة:

- **مسؤولو الشؤون الطلابية في جامعة الكويت:** لتعرف أهم العوامل التي من الممكن أن تسهم في تفعيل دور الجامعة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص.

- **المرشد الأكاديمي والمهني:** يمكن للمرشد الأكاديمي والمهني في جامعة الكويت الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تفعيل دوره، ومن ناحية أخرى مد جسور تعاون بينه وبين مسؤولي القطاع الحكومي والخاص؛ من أجل توضيح الفرصة الوظيفية المتاحة لكل تخصص في القطاعين الحكومي والخاص، وأفضل هذين القطاعين في سرعة التوظيف والراتب المجزي، ليكون استثماراً مربحاً للخريج.

- **مَسْؤُولُو دِيَوَانِ الخُدْمَةِ المَدْنِيَّةِ** : تضع نتائج هذه الدراسة بين يدي مَسْؤُولِي دِيَوَانِ الخُدْمَةِ المَدْنِيَّةِ أهُمَّ العَوَامِلِ المَوْثِرَةِ فِي اتِّجَاهَاتِ الطَّالِبَاتِ نَحْوِ العَمَلِ فِي القِطَاعِ الخَاصِّ؛ مِنْ أَجْلِ الاستفادَةِ مِنْ هَذِهِ النَتَائِجِ فِي إِعَادَةِ تَقْيِيمِ طَرَائِقِ عَرَضِ الفُرْصِ الوِظَيفِيَّةِ المَتَاحَةِ فِي القِطَاعَيْنِ الحُكُومِيِّ والخَاصِّ.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدِّراسةُ على المصطلحات الآتية:

الاتِّجَاهُ : يُعَرَّفُ قاموسُ الأعمال (Businesses Dictionary) الاتِّجَاهُ بِأَنَّهُ مَيْلٌ أَوْ نَزْعَةٌ أَوْ استِجَابَةٌ، بِشَكْلِ إِيْجَابِيٍّ أَوْ سَلْبِيٍّ أَوْ مَحَادِيْدٍ، تَجَاهَ فِكْرَةٍ مَعْيَنَةٍ أَوْ شَيْءٍ مَا أَوْ شَخْصٍ أَوْ مَوْقِفٍ مَعْيَنٍ؛ بِحَيْثُ يُوَثِّرُ فِي اخْتِيَارِ الفِرْدِ للعَمَلِ والاستِجَابَةِ لِلتَّحْدِيَّاتِ والحَوَافِزِ والمِكَافَأَتِ (تُسَمَّى مَعْنَا المُنْبَهَاتِ). وَثَمَّةُ أَرْبَعَةٌ عَنَاصِرٌ رَئِيسَةٌ تُشَكِّلُ الاتِّجَاهَ وَهِيَ (١) العَاطِفَةُ: العَوَاطِفُ أَوْ المِشَاعِرُ؛ (٢) المَعْرِفَةُ: العَاقِدَةُ أَوْ الآرَاءُ الَّتِي عَقَدَتْ بِوَعْيٍ؛ (٣) السُّلُوكُ: وَالمِثْمَلُ فِي المَيْلِ للعَمَلِ؛ (٤) التَّقْيِيمُ: الاستِجَابَةُ الإِيْجَابِيَّةُ أَوْ السُّلْبِيَّةُ لِلْمُنْبَهَاتِ (<http://www.businessdictionary.com/definition/attitude.html>). أَمَّا إِجْرَائِيًّا فَيُعَرَّفُ الاتِّجَاهُ بِأَنَّهُ الآرَاءُ وَالمَوَاقِفُ الَّتِي تُشَكِّلُ لَدَى طَالِبَاتِ الكَلِيَّاتِ النُّظْرِيَّةِ نَحْوِ العَمَلِ فِي القِطَاعِ الخَاصِّ نَتِيجَةً لِلخَبْرَاتِ المَعْرِفِيَّةِ أَوْ المَوْثِرَاتِ الخَارِجِيَّةِ؛ مِنْ مِثْلِ دَوْرِ الجَامِعَةِ وَدَوْرِ القِيَمِ الأِجْتِمَاعِيَّةِ السَّائِدَةِ وَدَوْرِ القِطَاعِ الخَاصِّ فِي تَحْسِينِ بِيئَةِ العَمَلِ لِتَكُونَ جاذِبَةً لِهِنَّ.

القِيَمِ : يُعَرَّفُ بِرَكَاتٍ وَدَوَاعِرَ (٢٠٠٧، ٢١٣) القِيَمِ بِأَنَّهَا: «مَجْمُوعَةٌ مِنَ المَعْيَارِ الَّتِي يَكْتَسِبُهَا الفِرْدُ مِنْ خِلَالِ مَرُورِهِ بِمَوَاقِفَ حَيَاتِيَّةٍ مُتَنَوِّعَةٍ، وَبِشَكْلِ تَحْطَى فِيهِ بِقَبُولٍ مِنْ جَمَاعَةِ اجْتِمَاعِيَّةٍ تَتَجَسَّدُ كضَوَابِطٍ لِسُلُوكِيَّاتِ الفِرْدِ وَتَصْرَفَاتِهِ الحَيَاتِيَّةِ».

القِطَاعِ الخَاصِّ : يُعَرَّفُ مَفْهُومُ القِطَاعِ الخَاصِّ بِأَنَّهُ: «العَمَلُ الَّذِي يَشْتَمِلُ عَلَى المَوْسَّسَاتِ الَّتِي يَمْلِكُهَا وَيُدِيرُهَا الأَفْرَادُ، وَتَعْمَلُ فِي جَمِيعِ المَجَالَاتِ الإِنْتاجِيَّةِ وَالخُدْمِيَّةِ دُونَ تَوْجِيهِ مَبَاشِرٍ مِنَ الدَوْلَةِ». (الرَشُودُ، ٢٠٠٦، ٥٢٥). وَيُعَرَّفُ إِجْرَائِيًّا بِأَنَّهُ المَوْسَّسَاتِ وَالشَّرَكَاتِ الرَبِيعِيَّةِ المَمْلُوكَةِ ذَاتُ الطَّبِيعَةِ الإِقْتِصَادِيَّةِ، وَيَعْمَلُ بِهَا المَوْظَّفُ بِنِظَامِ الدَوَامِ الكَامِلِ أَوْ الجِزْئِيِّ، وَيَطْبِقُ عَلَى العَامِلِينَ فِيهِ المَادَّةُ (٤١) مِنَ القَانُونِ ٦/٢٠١٠ فِي شَأْنِ تَنْظِيمِ العَمَلِ فِي القِطَاعِ الأَهْلِيِّ.

حدود الدراسة

اقتصرَت هذه الدِّراسةُ عَلَى تَعْرِيفِ حَجْمِ واتِّجَاهِ العِلاَقَاتِ البِنِيَّةِ بَيْنَ العَوَامِلِ المَوْثِرَةِ فِي اتِّجَاهَاتِ طَالِبَاتِ الكَلِيَّاتِ النُّظْرِيَّةِ بِجَامِعَةِ الكُوَيْتِ نَحْوِ العَمَلِ فِي القِطَاعِ الخَاصِّ. كَمَا

اقتصرت على طالبات الكليات النظرية والمتمثلة في: كلية التربية، وكلية الشريعة، وكلية الآداب في جامعة الكويت، والمنتظمات في الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ٢٠١٧/٢٠١٨ م.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

اشتملت منهجية الدراسة وإجراءاتها على ما يأتي:

منهج الدراسة

انتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة هذا المنهج لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طالبات الكليات النظرية (كلية التربية؛ والشريعة؛ والآداب) في جامعة الكويت، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨. أمّا عينة الدراسة، فتّم اختيارها عشوائياً من الكليات الثلاث: (كلية التربية؛ والشريعة؛ والآداب)، إذ تم اختيار (١٠٠) طالبة من كل كلية، وبلغ إجمالي عدد أفراد العينة (٣٠٠) طالبة، ويوضّح جدول (١) توزّع أفراد عينة البحث بحسب متغيراتها.

جدول (١)

توزّع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيراتها

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الكلية	التربية	١٠٨	٣٦,٠%
	الآداب	٩٠	٣٠,٠%
	الشريعة	١٠٢	٣٤,٠%
السنة الدراسية	الأولى	٤٨	١٦,٠%
	الثانية	١٢٦	٤٢,٠%
	الثالثة	٦٨	٢٢,٧%
	الرابعة فأكثر	٥٨	١٩,٣%
مستوى دخل الأسرة	أقل من ١٠٠٠ دينار	١٤	٤,٧%
	من ١٠٠٠ - ١٥٠٠ دينار	١٩٧	٦٥,٧%
	أكثر من ١٥٠٠ دينار	٨٩	٢٩,٧%
وظيفة الأب	موظف حكومي	١٢٢	٤٠,٧%
	موظف في القطاع الخاص	١٨	٦,٠%
	رجل أعمال	١٦	٥,٣%
	متقاعد	١٤٤	٤٨,٠%
المجموع الكلي		١٠٣	١٠٠%

أداة الدراسة

بَعْدَ الاطِّلاعِ على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة الحالية، وقد تكوّنت من ثلاثة أجزاء موزعة كالآتي: الجزء الأول: خاص بالمعلومات الديمغرافية.

الجزء الثاني: خاص بأداة الدراسة التي تقيس حَجَمَ واتِّجاهَ العلاقات البنينة بين العوامل المؤثرة في اتجاهات طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص، وهي عبارة عن استبانة تمّ تبنيها من دراسة المنيف (٢٠٠٨). وقد تكوّنت هذه الاستبانة من ثلاثة مجالات هي: المجال الأول: الذي يقيس دور الجامعة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وتكوّن من (٩) بنود. المجال الثاني: الذي يقيس دور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وتكوّن من (١٠) بنود. المجال الثالث: الذي يقيس دور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وتكوّن من (٢٠) بنوداً.

وصُمِّمَتِ الاستبانةُ على أداة الدراسة وَفَّقَ مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وتدرج تحت خمس فئات، هي: (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً)، وأعطيت فئة بدرجة عالية جداً خمس درجات، وفئة بدرجة عالية أربع درجات، وفئة بدرجة متوسطة ثلاث درجات، وفئة بدرجة منخفضة درجتين، وفئة بدرجة منخفضة جداً درجة واحدة فقط. ولأغراض تحليل وتحديد تقديرات استجابات العينة، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة؛ تمّ تحديد درجة التقييم بمستويات ثلاثة: عالية، ومتوسطة، ومنخفضة؛ وذلك اعتماداً على المعادلة الآتية: طول الفئة = أكبر قيمة - أقل قيمة / عدد المستويات؛ وبذلك تكون القيم: (من ١,٠٠ - ٢,٣٢) درجة منخفضة، و (من ٢,٣٤ - ٣,٦٦) درجة متوسطة، و (من ٣,٦٧ - ٥,٠٠) درجة عالية.

خطوات إعداد أداة الدراسة

قامت الباحثة بصياغة عدد من العبارات التي تتناسب مع الموضوع، وتم عرض هذه العبارات على عدد من المحكمين المتخصصين لإبداء آرائهم في مدى ملاءمة هذه العبارات، وقد تم التعديل بناء على آرائهم. ثم بعد ذلك التحقق من الشروط السيكمومترية للأداة

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة باستخدام الصدق البنائي باستخدام معامل الارتباط الذي يقيس

مصدقية كل بند من بنود الأداة. وبناءً عليه؛ تم حذف البنود غير الدالة إحصائياً، إذ تم حذف بند واحد وهو بند (٨) من المجال الأول: دور الجامعة في توجيه الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص. أما بنود المجال الثاني الخاص بدور القيم الاجتماعية والمجال الثالث الخاص بتحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص، فقد كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$ ، فتم الإبقاء عليها جميعاً كما هو مبين في الجداول الآتية:

المجال الأول: دور الجامعة:

جدول (٢)

الصدق البنائي لبنود المجال الأول دور الجامعة باستخدام معامل الارتباط

م	البند	معامل الارتباط
١	يحتاج الطلبة الذين على وشك التخرج إلى معلومات كثيرة عن فرص العمل في القطاع الخاص	٠,٥٧٣ **
٢	دور الجامعة بصورته الحالية غير كافٍ لإعطاء الطلبة صورة واضحة عن فرص العمل في القطاع الخاص	٠,٥٨٤ **
٣	توفر الجامعة مكاتب للإرشاد المهني في الكليات	٠,٦٥٩ **
٤	تسهم الزيارات الميدانية لمؤسسات القطاع الخاص في تشجيع الطلبة على العمل في القطاع الخاص	٠,٥٨٤ **
٥	يسهم الإرشاد الأكاديمي للطلاب أثناء الدراسة الجامعية في تكوين موقف واضح من العمل في القطاع الخاص	٠,٢٢١ **
٦	يؤهل البرنامج التعليمي في الجامعة الطالب للعمل في القطاع الخاص	٠,٥٤٩ **
٧	تدعو الجامعة مسؤولي القطاع الخاص لتقديم محاضرات تعريفية حول فرص العمل في القطاع الخاص	٠,٧١٣ **
٨	تقوم الجامعة بتزويد الطلبة بمعلومات وافية عن فرص العمل في القطاع الخاص	٠,١٠٤
٩	تقوم الجامعة بتنظيم زيارات مفيدة للمؤسسات والشركات الخاصة	٠,٦١٦ **

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0,01$.

المجال الثاني: دور القيم الاجتماعية السائدة

جدول (٣)

الصدق البنائي لبنود المجال الثاني القيم الاجتماعية السائدة باستخدام معامل الارتباط

م	البند	معامل الارتباط
١	هناك بعض القيم الاجتماعية السائدة التي تعارض العمل في القطاع الخاص	٠,٣٠٤ **
٢	يتمتع العمل بالقطاع الخاص بقبول في المجتمع الكويتي	٠,٣٥٢ **
٣	تفضل الفتيات الزواج بالموظفين في القطاع الحكومي أكثر من غيرهم	٠,٢٩٥ **
٤	العمل في القطاع الخاص يعطي للشخص وضعاً اجتماعياً مرموقاً	٠,٤٨٦ **
٥	أعتقد أنني سأجد التشجيع من المجتمع لو اخترت عملاً في القطاع الخاص	٠,٤٠٠ **
٦	أفضل العمل بوظيفة راتبها كبير بصرف النظر عن الوضع الاجتماعي للوظيفة	٠,٤٨٨ **

تابع جدول (٣)

م	البند	معامل الارتباط
٧	يرفض الكثير من الخريجين العمل في القطاع الخاص تماشياً مع القيم الاجتماعية السائدة	٠,٤٤١, **
٨	يجب على مسؤولي القطاع الخاص عدم إجبار الموظفين على العمل في الأعياد الرسمية	٠,٤٠٩, **
٩	أهتم بالعمل في الوظيفة التي ترضى عنها عائلتي	٠,٢٨٢, **
١٠	من المهم أن تحظى الوظيفة التي سوف أختارها بتقدير أفراد المجتمع	٠,٣٧١, **
١١	لا أقبل النقد الاجتماعي الذي يوجه للعمل في القطاع الخاص	٠,٤٧٢, **

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0,01$.

المجال الثالث: تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص

جدول (٤)

الصدق البنائي لبنود المجال الثالث تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص باستخدام معامل الارتباط

م	البند	معامل الارتباط
١	يجب أن تكون الوظيفة التي سأعمل بها ذات دخل مادي عالي	٠,٢٨٥, **
٢	العمل في القطاع الخاص يحقق لي الدخل المادي المطلوب	٠,٣٢١, **
٣	العمل في القطاع الحكومي أفضل من العمل في القطاع الخاص	٠,٣٧٩, **
٤	العائد المادي كالراتب والعاولة السنوية والمكافآت مهم في أي عمل	٠,٣٣٣, **
٥	الراتب والعاولة السنوية والمكافآت في القطاع الخاص أفضل من القطاع الحكومي	٠,٢٦٦, **
٦	التشجيع المعنوي كخطابات الشكر والترقيات يساعد في تحسين أداء الموظف	٠,٣٦٤, **
٧	التشجيع المعنوي في القطاع الخاص أفضل من القطاع الحكومي	٠,٣٠٧, **
٨	أصبح العامل الاقتصادي الدافع الأساسي وراء اختيار أي وظيفة	٠,٤٥٨, **
٩	تقديم الحوافز المادية يساعد على توجيه الخريجين للعمل في القطاع الخاص	٠,٤٧٢, **
١٠	الأمان الوظيفي غير متوفر في القطاع الخاص	٠,٤٤٩, **
١١	ما يبذل من جهد في العمل بالقطاع الخاص لا يتساوى مع العائد من هذا العمل	٠,٤٥٨, **
١٢	القطاع الحكومي يوفر فرص تدريب وتعليم أكثر من القطاع الخاص	٠,٣٣٢, **
١٣	كثافة العمل المطلوب في القطاع الخاص أكثر من القطاع الحكومي	٠,٣٩٢, **
١٤	يحجم الخريجون عن العمل في القطاع الخاص بسبب كثافة العمل المطلوب	٠,٤٧٣, **
١٥	يتصف العمل في القطاع الخاص بالجمود والروتينية ولا يسمح بالابتكار والإبداع	٠,٢٥٦, **
١٦	ساعات العمل الطويلة في القطاع الخاص تجعلني لا أرغب بالعمل في هذا القطاع	٠,٥٢٨, **
١٧	وظائف القطاع الخاص تتميز بعدم استقرار أوقات الدوام	٠,٥٢٧, **
١٨	كثرة السفر والتنقل تجعلني لا أرغب بالعمل في القطاع الخاص	٠,٤٢٣, **
١٩	اشترط الخبرة واللغة الأجنبية بشكل عائقاً أمام من يرغب بالعمل في القطاع الخاص من الشباب الجامعي	٠,٤١٦, **
٢٠	الخوف من منافسة العمالة الوافدة سبب رئيسي في ابتعاد الشباب الجامعي عن العمل في القطاع الخاص	٠,٥٣٥, **

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0,01$.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال استخراج معامل الثبات الكلي بطريقة الاتساق الداخلي بحسب معادلة ألفا كرونباخ؛ إذ بلغ ثبات بنود المجال الأول: دور الجامعة في توجيه الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص (0,765)؛ وبلغ ثبات بنود المجال الثاني الخاص بدور القيم الاجتماعية (0,752)؛ في حين بلغ ثبات بنود المجال الثالث الخاص بتحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص (0,719)، وهو مستوى يُشعرُ بتماسك عبارات الأداة واتساقها، وبذلك اعتبرت الأداة مناسبة لجمع المعلومات للإجابة عن أسئلة الدراسة.

المعالجات الإحصائية

تمت الاستفادة من الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences (SPSS) في تحليل البيانات التي جمعت، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية كالإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)؛ لمعرفة حجم واقع المتغيرات في مجتمع الدراسة. كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ لتعرف دلالات الفروق بين المتوسطات في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات: السنة الدراسية، دخل الأسرة، نوع عمل الأب. وتم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية؛ من أجل تحديد الفروق الدالة إحصائياً. وللإجابة عن الأسئلة الخامس والسادس والسابع؛ تم استخراج معامل الارتباط "Pearson Correlation" عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$. وما دامت هذه الدراسة تتعلق باتجاهات الطالبات، والتي قد تختلف بحسب الكلية التي تلتحق بها الطالبات؛ فإن وحدة التحليل هنا هي الكلية وليس المشاركات (Alqahtani, 2015).

نتائج البحث ومناقشتها

فيما يأتي عرضٌ للنتائج التي توصل إليها البحث وفقاً تساؤلاته، وقد كانت كالآتي:
السؤال الأول: ما دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لكل بندٍ من بنود المجال الأول، المتعلق بدور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وكانت النتائج كما في الجدول (5).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لتصورات الطالبات
لدور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهاتهن نحو العمل في القطاع الخاص

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
كبيرة	٠,١١٧	٤,٢٩	يحتاج الطلبة الذين على وشك التخرج إلى معلومات كثيرة عن فرص العمل في القطاع الخاص
كبيرة	٠,١١٦	٣,٧٤	دور الجامعة بصورته الحالية غير كافٍ لإعطاء الطلبة صورة واضحة عن فرص العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,١٧٦	٣,٤٥	توفّر الجامعة مكاتب للإرشاد المهني في الكليات
متوسطة	٠,٠٧٨	٣,٤٥	تسهّم الزيارات الميدانية لمؤسسات القطاع الخاص في تشجيع الطلبة على العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,١٦١	٣,٢٥	يسهم الإرشاد الأكاديمي للطلاب أثناء الدراسة الجامعية في تكوين موقف واضح من العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,١٥٩	٣,٢٢	يؤهل البرنامج التعليمي في الجامعة الطالب للعمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,٠٥٥	٣,١٦	تدعو الجامعة مسؤولي القطاع الخاص لتقديم محاضرات تعريفية حول فرص العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,٠٢٦	٢,٨٩	تقوم الجامعة بتنظيم زيارات مفيدة للمؤسسات والشركات الخاصة
متوسطة	٠,٠٤٢٠	٣,٢٨	الدرجة الكلية للمجال

يتضح من الجدول (٥) أنّ دور الجامعة في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية للعمل في القطاع الخاص كان بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٨)، وانحراف معياري (٠,٠٤٢). وهي وإن كانت نتيجة إيجابية بظاهاها فإنها قد تكون مؤشراً يدل على وجود نوع من التقصير في دور جامعة الكويت، وخصوصاً دور مكتب التوجيه والإرشاد، في تعريف الطالبات نوعيّة الوظائف التي يقدمها القطاع الخاص لهنّ، والتي قد تكون أكثر جدوى اقتصادياً من العمل الحكومي واستثماراً مربحاً، وخصوصاً فيما يتعلق بالراتب الممنوح. فيلاحظ أنّ الطالبات اللاتي على وشك التخرج يحتجنّ إلى معلومات كثيرة عن فرص العمل في القطاع الخاص، وخصوصاً أنّ دور الجامعة بصورته الحالية غير كافٍ لإعطائهنّ صورة واضحة عن الفرص الوظيفية التي يمنحها لهنّ القطاع الخاص، في ظلّ قلّة توفير الجامعة الزيارات الميدانية لهنّ لمؤسسات القطاع الخاص، أو تنظيم زيارات مفيدة لمؤسسات وشركات خاصة للجامعة؛ مما قد يسهم في تشجيع الطالبات على العمل في القطاع الخاص. كما أنّ الجامعة مقلّة في دعوة مسؤولي القطاع الخاص لتقديم محاضرات تعريفية حول أفضل الوظائف والمجزيّة من حيث الراتب، والتي تتناسب مع تخصصات طالبات الكليات النظرية. إضافة إلى عدم توفير الجامعة لمكاتب للإرشاد المهني في الكليات، كما أنّ الإرشاد الأكاديمي لا يسهم بشكل فعّال في تكوين موقف واضح من العمل في القطاع الخاص للطلاب أثناء الدراسة

الجامعية، وإنما دور الإرشاد الأكاديمي مقتصر على الجانب الأكاديمي أثناء دراسة الطالبات، وليس تقديم النصائح الخاصة بالفرص الوظيفية التي تحتاج إليها الطالبات بعد التخرج. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة المنييف (٢٠٠٨) التي توصلت أيضاً إلى أن الإرشاد الأكاديمي في جامعة الملك سعود لم يقيم بدوره كما يجب ولا يفي باحتياجاتهم، ولا يملكون معلومات واضحة عن فرص العمل في القطاع الخاص. وقد يعود السبب في اتفاق النتيجة إلى تشابه ظروف المجتمعين السعودي والكويتي، وكذلك تشابه نمط التعليم الجامعي السائد في كلا البلدين. كما اتفقت مع نتائج دراسات (Zengin, Sen & Solmaz, 2011)؛ عيروط، ٢٠١٢؛ المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٦) التي توصلت إلى أن معظم الطلاب لديهم اتجاه سلبي عن برامج الإعداد والتأهيل الجامعي، إضافة إلى أن هناك قصوراً في التأهيل العلمي بين طلبة التعليم العالي، وأوجه القصور تظهر بين الإناث أكثر من الذكور.

السؤال الثاني: ما دور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية نحو العمل في القطاع الخاص؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لكل بند من بنود المجال الثاني، المتعلق بدور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وكانت النتائج كما في الجدول (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لتصورات الطالبات لدور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البنود
كبيرة	١٦٩.	٤,٢١	يجب على مسؤولي القطاع الخاص عدم إجبار الموظفين على العمل في الأعياد الرسمية
كبيرة	٠,١٩٠	٤,٠٦	من المهم أن تحظى الوظيفة التي سوف أختارها بتقدير أفراد المجتمع
كبيرة	٠,٢٢١	٣,٩٢	أهتم بالعمل في الوظيفة التي ترضى عنها عائلتي
متوسطة	٠,٠٥١	٣,٥٧	هناك بعض القيم الاجتماعية السائدة التي تعارض العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,١٩٢	٣,٤٨	يتمتع العمل بالقطاع الخاص بقبول من المجتمع الكويتي
متوسطة	٠,٠٨١	٣,٤٣	يعطي العمل في القطاع الخاص الشخص وضعاً اجتماعياً مرموقاً
متوسطة	٠,٠٨٦	٣,٤٢	لا أقبل النقد الاجتماعي الذي يوجه للعمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,٠٧٥	٣,٣٦	يرفض الكثير من الخريجين العمل في القطاع الخاص تماشياً مع القيم الاجتماعية السائدة
متوسطة	٠,٢٢٠	٣,١١	أعتقد أنني سأجد التشجيع من المجتمع لو اخترت عملاً في القطاع الخاص
متوسطة	٠,٠٧٨	٣,١٠	أفضل العمل بوظيفة راتبها كبير بصرف النظر عن الوضع الاجتماعي للوظيفة
متوسطة	٠,٠٥٦	٣,٥٩	الدرجة الكلية للمجال

يُتضح من الجدول (٦) أنّ دَوْرَ القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية للعمل في القطاع الخاص - كان بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٩)، وانحراف معياري (٠,٥٦). وهذا مؤشّر قد يدل على أنّ القيم الاجتماعية السائدة ما زالت تؤثر إلى حد ما في اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وخصوصاً أنّهنّ يعتقدن أنّ مسؤولي القطاع الخاص يجب عليهم عدم إجبار الموظفين على العمل في الأعياد الرسمية، وهذا يبيّن قلة معرفة الطالبات بالقوانين المنظمة للعمل في الدولة؛ إذ إنّ العطل الرسمية تحدّد للقطاعين الحكومي والخاص من قبل ديوان الخدمة المدنية، إلا في بعض الظروف الخاصة بالقطاع الخاص فقد يعمل موظفوه بحسب شروط معدّدة، وهذا مؤشّر يدل على أنّ الطالبات يفضّلن العمل في القطاع الحكومي من أجل العطل الرسمية. أيضاً من القيم الاجتماعية المؤثرة في اتجاهات الطالبات أنّ من المهم أنّ تحظى الوظيفة التي سوف تختارها الطالبات بتقدير أفراد المجتمع وترضى عنها العائلة؛ وإلا سوف يعدّ هذا العمل عبأً وخصوصاً أنّ المجتمع الكويتي ما زالت تؤثر فيه ثقافة العيب التي لا تؤيد عمل الأنثى في القطاع الخاص؛ فعملها في هذا القطاع قد يؤثر في مكانتها اجتماعياً وعائلياً؛ لذا قد تضطرّ الخريجة إلى الانتظار بحسب الدور في ديوان الخدمة المدنية لسنوات طويلة للحصول على وظيفة حكومية دون التكبير في الاتجاه إلى العمل في القطاع الخاص حتى لو كانت هذه الوظيفة ذات راتب كبير. وقد يكون ذلك أحد الأسباب التي أدت إلى عزوف الخريجات عن العمل في القطاع الخاص. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغامدي (١٩٩٩) التي توصلت إلى أنّ القيم الاجتماعية تؤثر سلباً في اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص. في حين اختلفت مع نتيجة دراسة السعودي (٢٠١٦) التي كشفت أنّ التغير في القيم الاجتماعية في ظل وجود الانفتاح الإعلامي وتطوّر وسائل التواصل الاجتماعي أدّى إلى قبول الشباب السعودي تلك المهنة بعد أن كانت محلّ ترفع وازدراء؛ لعامل أساسي مهمّ وهو زيادة المحفزات المادية للعاملين في ذلك القطاع.

السؤال الثالث: ما دور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لكل بند من بنود المجال الثالث، المتعلق بدور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص، وكانت النتائج كما في الجدول (٧).

جدول (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لتصورات الطالبات لدور تحسين
أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهاتهن نحو العمل فيه

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
كبيرة	٠,٠٨٦	٤,٤٢	التشجيع المعنوي كخطابات الشكر والترقيات يساعد في تحسين أداء الموظف
كبيرة	٠,١٠٠	٤,٣٧	العائد المادي كالراتب والعلووة السنوية والمكافآت مهم في أي عمل
كبيرة	٠,١٩١	٤,١٩	يجب أن تكون الوظيفة التي سأعمل بها ذات دخل مادي عالٍ
كبيرة	٠,٠١٢	٤,١٥	أصبح العائد الاقتصادي الدافع الأساسي وراء اختيار أي وظيفة
كبيرة	٠,٠٨١	٤,٠٤	العمل في القطاع الحكومي أفضل من العمل في القطاع الخاص
كبيرة	٠,٠٢٣	٣,٩٣	الأمان الوظيفي غير متوفر في القطاع الخاص
كبيرة	٠,٠٣٠	٣,٩٢	وظائف القطاع الخاص تتميز بعدم استقرار أوقات الدوام
كبيرة	٠,٠٧٨	٣,٩١	تقديم الحوافز المادية يساعد على توجيه الخريجين للعمل في القطاع الخاص
كبيرة	٠,١٠٦	٣,٨١	ساعات العمل الطويلة في القطاع الخاص تجعلني لا أرغب في العمل في هذا القطاع
كبيرة	٠,٠٧٩	٣,٧٥	اشتراط الخبرة واللغة الإنجليزية يشكّل عائقاً أمام من يرغب في العمل في القطاع الخاص من خريجي الجامعة
كبيرة	٠,٠٥٦	٣,٧٠	الخوف من منافسة العمالة الوافدة سبب رئيس في ابتعاد الشباب الجامعي عن العمل في القطاع الخاص
كبيرة	٠,٠٥٦	٣,٦٨	التشجيع المعنوي في القطاع الخاص أفضل من القطاع الحكومي
متوسطة	٠,١١٢	٣,٥٢	الراتب والعلووة السنوية والمكافآت في القطاع الخاص أفضل من القطاع الحكومي
متوسطة	٠,٠٨١	٣,٥١	كثرة السفر والتنقل تجعلني لا أرغب في العمل في القطاع الخاص
متوسطة	٠,٠٩٣	٣,٥٠	العمل في القطاع الخاص يحقق لي الدخل المادي المطلوب
متوسطة	٠,٠٥٧	٣,٤٨	القطاع الحكومي يوفر فرص تدريب وتعليم أكثر من القطاع الخاص
متوسطة	٠,١١١	٣,٤٥	يُحجم الخريجون عن العمل في القطاع الخاص بسبب كثافة العمل المطلوب
متوسطة	٠,٠٢٥	٣,٣٨	ما يُبذل من جهد في العمل بالقطاع الخاص لا يتساوى مع العائد من هذا العمل
متوسطة	٠,٠٩٥	٣,٣٦	كثافة العمل المطلوب في القطاع الخاص أكثر من القطاع الحكومي
متوسطة	٠,١٦٨	٢,٩٥	يُنصف العمل في القطاع الخاص بالجمود والروتينية ولا يسمح بالابتكار والإبداع
كبيرة	٠,٠٢٥	٣,٧٥	الدرجة الكلية للمجال

يتضح من الجدول (٧) أن دور تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص - كان بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥)، وانحراف معياري (٠,٠٢٥). ويلاحظ أن تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص بحسب

تصورات الطالبات انحصرت في عدّة جوانب، منها: (١) الجانب المادي المتعلق بالراتب، والعلوّة السنوية، والمكافآت، والحوافز. (٢) الجانب المعنوي المتعلق بالتشجيع المعنوي كخطابات الشكر والترقيات. (٣) الجانب المتعلق بالأمان الوظيفي والاستقرار الوظيفي؛ إذ إنّ الطالبات يعتقدن أنّ القطاع الخاصّ ليس فيه أمانٌ وظيفي، وخصوصاً أنّه خلال السنوات الفائتة تمّ تسريحُ عدد كبير من الكويتيين من القطاع الخاص، ولم يتمّ تقديمُ الحماية الوظيفية الملائمة. (٤) استقرار ساعات العمل؛ إذ إنّ القطاع الخاص يتّصف بساعات عمل طويلة وغير مستقرة، ممّا يجعل الخريجين يجمّون عن العمل في هذا القطاع. (٥) الشروط المتعلقة بالقبول في الوظائف المرموقة في القطاع الخاص؛ بعض الوظائف في القطاع الخاصّ تتطلّب شروطاً معينة كالخبرة وإتقان اللغة الإنجليزية؛ ممّا يقلّل الفرص لتوظيف الكويتيين فيها، وخصوصاً في شركات النفط وما في مستواها من مؤسّسات وشركات القطاع الخاصّ. (٦) المنافسة من العمالة الوافدة؛ إذ يجب أن يوضع بعين الاعتبار تأثيرُ منافسة العمالة الوافدة في فرص التوظيف للكويتيين في القطاع الخاصّ. فمتى ما تمّ تحسينُ هذه المؤشرات في القطاع الخاصّ لصالح المواطن الكويتي، كان ثمةً توجّه من الطالبات إلى العمل فيه. وقد اتّفتحت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (السعودي، ٢٠١٨؛ السلطان، ٢٠١٢؛ العرفج، ٢٠١٥؛ الغامدي، ١٩٩٩؛ المنيف، ٢٠٠٨)، كما اتّفتحت بشكلٍ أخصّ مع دراسة كلٍّ من (Al-Rashidi, 2009) والشرح (٢٠٠٧) اللّتين طبّقتا في الكويت، وتوصّلتا إلى أنّ أهمّ العوامل وأكثرها تأثيراً في مشاركة المرأة الكويتية في القوى العاملة هو معدّل الأجر السائد، وأنّ القطاع الحكومي أكثر أماناً من الناحية الوظيفية للمواطنين الكويتيين وخصوصاً المرأة.

السؤال الرابع: إلى أي مدى توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسّطات تقديرات طالبات الكليات النظرية في جامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص، تُعزى لمتغيّرات الدراسة: (السنة الدراسية، دُخُل الأسرة، وظيفة الأب) ؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخراج المتوسّطات الحسائية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي؛ وذلك لتعرّف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسّطات تقديرات طالبات الكليات النظرية في جامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاصّ، تُعزى لمتغيّرات الدراسة: (السنة الدراسية، دُخُل الأسرة، نوع عمل الأب). وقد كانت نتائج التحليل الإحصائي كالتالي:

أولاً - بحسب متغيّر السنة الدراسية:

بيّن الجدول (٨) نتائج تحليل التباين الأحادي ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاصّ بحسب متغيّر السنة الدراسية.

الجدول (٨)
نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة
الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير السنة الدراسية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة «ف»	مستوى الدلالة
المجال الأول: دور الجامعة	بين المجموعات	٠,٦٤٠	٣	٠,٢١٣	٠,٨١٩	٠,٤٨٤
	داخل المجموعات	٧٧,١٧٢	٢٩٦	٠,٢٦١		
	المجموع	٧٧,٨١٣	٢٩٩			
المجال الثاني: القيم الاجتماعية السائدة	بين المجموعات	٠,٠٠٨	٣	٠,٠٠٢	٠,٠١٥	٠,٩٩٧
	داخل المجموعات	٥١,٥٥٠	٢٩٦	٠,١٧٤		
	المجموع	٥١,٥٥٨	٢٩٩			
المجال الثالث: تحسين أوضاع القطاع الخاص	بين المجموعات	٠,٢٦٥	٣	٠,٠٨٨	٠,٥٤٥	٠,٦٥٢
	داخل المجموعات	٤٨,٠٢٦	٢٩٦	٠,١٦٢		
	المجموع	٤٨,٢٩١	٢٩٩			

ملاحظة (*): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات الطالبات حول العمل في القطاع الخاص، تُعزى لمتغير السنة الدراسية. وهذا مؤشِّر على أنَّ الطالبات في جميع السنوات الدراسية لديهنَّ الاتجاه نفسه نحو العمل في القطاع الخاص؛ ممَّا يدلُّ على أنَّ متغير السنة الدراسية لا يمثل فرقاً في تصوراتهنَّ. وربما السبب في ذلك تقاربُ العمر بين السنوات الدراسية الأربع في الجامعة، والتي تتراوح سنُّ الطالبات فيها بين ١٨ - ٢٤ عاماً بالمتوسط. كما قد يكون السبب في ذلك غياب دور الإرشاد المهني للطالبات منذ التحاقهن كمستجدات في الجامعة حتى تخرجهن في تعريفهن بالمجال الوظيفي ذي الاستثمار المجزي المناسب لتخصصاتهن. وقلة الزيارات الميدانية التي تنظمها الجامعة للطالبات للتعرف على طبيعة العمل في القطاع الخاص؛ وبالتالي قد تكون هذه عوامل أدت إلى عدم وجود فروق بين الطالبات حسب متغير السنة الدراسية.

ثانياً - بحسب متغير دخل الأسرة:

يبين الجدول (٩) نتائج تحليل التباين الأحادي ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير دخل الأسرة.

الجدول (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير دخل الأسرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة «ف»	مستوى الدلالة
المجال الأول: دور الجامعة	بين المجموعات	٠,٩٣٥	٣	٠,٤٦٨	١,٨٠٧	٠,١٦٦
	داخل المجموعات	٧٦,٨٧٧	٢٩٦	٠,٢٥٩		
	المجموع	٧٧,٨١٢	٢٩٩			
المجال الثاني: دور القيم الاجتماعية السائدة	بين المجموعات	٠,٩٢٥	٣	٠,٤٦٣	٢,٧١٤	٠,٠٦٨
	داخل المجموعات	٥٠,٦٣٢	٢٩٦	٠,١٧٠		
	المجموع	٥١,٥٥٨	٢٩٩			
المجال الثالث: دور تحسين أوضاع القطاع الخاص	بين المجموعات	٠,١٤٤	٣	٠,٠٧٢	٠,٤٤٣	٠,٦٤٣
	داخل المجموعات	٤٨,١٤٧	٢٩٦	٠,١٦٢		
	المجموع	٤٨,٢٩١	٢٩٩			

ملاحظة (*): ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$)

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات الطالبات حول العمل في القطاع الخاص، تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة؛ إذ إن الطالبات سواء كن من أسر ذات دخل محدود أو متوسط أو عال لديهن التصور نفسه عن العمل في القطاع الخاص. وقد اختلفت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة السعودي (٢٠١٦)؛ إذ إنها توصلت إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين المستوى الاقتصادي للأسرة والاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف ومهن صغيرة؛ أي: إن الاتجاه نحو العمل الخاص يكون أقوى كلما انخفض المستوى الاقتصادي للمبجوت. وقد يعود السبب في ذلك الاختلاف إلى وجود فرص وظيفية حكومية توفرها دولة الكويت لمواطنيها مقارنةً بالفرص المتاحة في المملكة العربية السعودية، نسبةً لتفاوت عدد السكان بين البلدين والضغط على سوق العمل.

ثالثاً - بحسب متغير وظيفة الأب:

يبين الجدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير وظيفة الأب.

الجدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير وظيفة الأب

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: دور الجامعة	بين المجموعات	٢,٦٨٣	٣	٠,٨٩٤	٣,٥٢٣	٠,٠١٥*
	داخل المجموعات	٧٥,١٣٠	٢٩٦	٠,٢٥٤		
	المجموع	٧٧,٨١٣	٢٩٩			
المجال الثاني: دور القيم الاجتماعية السائدة	بين المجموعات	٠,٦٨٠	٣	٠,٠٢٣	٠,١٣٠	٠,٩٤٢
	داخل المجموعات	٥١,٤٩٠	٢٩٦	٠,١٧٤		
	المجموع	٥١,٥٥٨	٢٩٩			
المجال الثالث: دور تحسين أوضاع القطاع الخاص	بين المجموعات	٠,٨٥٣	٣	٠,٢٨٤	١,٧٧٤	٠,١٥٢
	داخل المجموعات	٤٧,٤٣٨	٢٩٦	٠,١٦٠		
	المجموع	٤٨,٢٩١	٢٩٩			

ملاحظة (*): ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$)

يتضح من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات الطالبات حول العمل في القطاع الخاص، تُعزى لمتغير وظيفة الأب في المجال الأول، وهو دور الجامعة في توجيه الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص. ولبیان اتجاه الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية؛ تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة "LSD" كما هو مبين في الجدول (١١).

الجدول (١١)

المقارنات البعدية بطريقة (LSD) للفروقات الزوجية بين متوسطات تصورات عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص بحسب متغير وظيفة الأب

الأبعاد	المنطقة	العدد	المتوسط الحسابي	اتجاه التأثير
المجال الأول: دور الجامعة	موظف حكومي	١٢٢	٣,٢٧	متقاعد < موظف حكومي
	موظف في القطاع الخاص	١٨	٣,٥٢	
	رجل أعمال	١٦	٣,٥١	
	متقاعد	١٤٤	٣,٤٤	

تشير نتائج الجدول (١١) إلى أن الطالبات اللاتي أبائهن متقاعدون لديهن الرغبة في العمل في القطاع الخاص أكثر من الطالبات اللاتي أبائهن يعملون في القطاع الحكومي.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الأب عندما يتقاعد يعيد حساباته مع نفسه، وخصوصاً أن الراتب يُخصم منه جزءٌ كبير ويحتسب له فقط الراتب الأساسي الذي يعادل أحياناً ما بين رُبُع إلى ثلث الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التقاعد. لذا؛ لوحظ أن الآباء المتقاعدين يؤثرون في اتجاهات بناتهم للعمل في القطاع الخاص في ظل وجود راتب مُجَزٍ ودَعْمٍ عمالة تقدمه الحكومة الكويتية لكل كويتي يعمل في القطاع الخاص.

السؤال الخامس: ما حجم واتجاه العلاقة بين متغير دور القيم الاجتماعية السائدة ودور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؟

لبيان درجة تفسير آراء طالبات الكليات النظرية حول دور القيم الاجتماعية السائدة وعلاقتها بأرائهن حول دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص؛ تم استخدام معامل الارتباط Pearson (Pearson correlation) لتحديد درجة العلاقات بين القيم الاجتماعية السائدة ودور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص. وكشفت النتائج، كما هو مبين في الجدول (١٢)، أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية السائدة ودور الجامعة؛ إذ بلغ معامل الارتباط لبيرسون (٠,٣٥٢)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠١)؛ وهذا يدل على أنه كلما كانت القيم الاجتماعية السائدة تشجع على العمل في القطاع الخاص، ارتفع دور الجامعة في توجيه الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص. وهذا مؤشر قد يدل على أن القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع إذا كانت إيجابية وتدعم فكرة عمل المرأة في القطاع الخاص فإنها بالتالي قد تؤثر على اتجاهات الطالبات مما يجعلهن يتقبلن القيم الإيجابية التي تسعى الجامعة في إحداثها ضمن دورها الأكاديمي في تغيير النظرة نحو العمل في القطاع الخاص، وخصوصاً عمل المرأة الذي يراه البعض مخالفاً للعادات والتقاليد.

جدول (١٢)

نتائج Pearson Correlation لتوضيح حجم واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغير القيم الاجتماعية السائدة ودور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص

المتغير	المقارنة	دور جامعة الكويت
القيم الاجتماعية السائدة	درجة الارتباط	٠,٣٥٢**
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$

السؤال السادس: ما حجم واتجاه العلاقة بين متغير القيم الاجتماعية السائدة ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؟

يتبين من الجدول (١٣) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية السائدة وتحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؛ إذ بلغ معامل الارتباط لبيرسون (٠,٤٦١)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠١). وهذه النتيجة تدل على أنه كلما كانت القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الكويتي تشجع على العمل في القطاع الخاص، تحسنت أوضاع العمل في هذا القطاع. ويلاحظ أن هذه النتيجة اتفقت مع النتيجة السابقة المتحصل عليها من الجدول (١٢) بأن القيم الاجتماعية السائدة إذا كانت تشجع الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص فإنه سوف يؤدي بالتالي إلى تحسين أوضاع العمل في هذا القطاع من أجل استقطاب الكفاءات من الإناث من خلال توفير بيئة عمل تتناسب مع ظروفها وطبيعتها الأنثوية.

جدول (١٣)

نتائج Pearson Correlation لتوضيح حجم واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغير القيم الاجتماعية السائدة ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص

المتغير	المقارنة	تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص
القيم الاجتماعية السائدة	درجة الارتباط	٠,٤٦١**
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$

السؤال السابع: ما حجم واتجاه العلاقة بين دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؟

يتبين من الجدول (١٤) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور جامعة الكويت في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص وتحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص؛ إذ بلغ معامل الارتباط لبيرسون (٠,٢٧٥٠)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠١). وهذه نتيجة تدل على أن دور الجامعة في تشكيل اتجاهات الطالبات نحو العمل في القطاع الخاص يؤثر في تحسن أوضاع العمل في هذا القطاع، وهذا مؤشر قد يدل على أن الجامعة شريك في تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص من أجل أن يكون بيئة جاذبة للطالبات اللاتي تخصصاتهن مرغوبة في هذا القطاع.

جدول (١٤)

نتائج Pearson Correlation لتوضيح حجم واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغير دور الجامعة ومتغير تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص

المتغير	المقارنة	تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص
دور جامعة الكويت	درجة الارتباط	٠,٢٧٥**
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠

ملاحظة (**): ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,01 ≥ α)

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج السابقة؛ توصي الدراسة بالآتي:

- إنشاء وحدة للإرشاد المهني في جامعة الكويت في موقعها الجديد بالشدايدة، وربطها مع المؤسسات والشركات العالمية؛ لتوفر فرص عمل في القطاع الخاص للراغبين من الطلبة، وتعريفهم بالمميزات الممنوحة بحسب التخصص، ومقارنتها مع الوظائف الحكومية حيث العوائد الفردية والاجتماعية.
- التركيز في تدريس اللغة الإنجليزية في كليات جامعة الكويت على المفردات اللغوية والأساسيات اللغوية التي يحتاج إليها الخريج بعد التحاقه بسوق العمل؛ بحيث تسهل عليه العمل في القطاع الخاص.
- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي الحالي في الجامعة؛ بحيث لا يقتصر على الإرشاد الأكاديمي فقط، وإنما أيضاً يشمل على الإرشاد المهني، فتتم توعية الطالبات الجديديات أثناء اللقاء التنويري بأهم التخصصات التي تتناسب مع سوق العمل، سواء كان حكومياً أم خاصاً.
- عمل زيارات خاصة لطلبة الجامعة للمؤسسات والشركات الخاصة التي تتناسب مع تخصصاتهم، وتعرف المزايا التي تعود على الخريج بالنفع والعوائد المجزية أكثر من العمل في القطاع الحكومي.
- تخصيص أيام محددة مع بداية كل فصل دراسي للشركات والمؤسسات الخاصة لزيارة جامعة الكويت وتقديم محاضرات توعية للطلبة لكل كلية، وتقديم بروشورات وكتيبات توضح الفرص الوظيفية المتاحة وطبيعة العمل والقوانين المنظمة للعمل في القطاع الخاص، وخصوصاً فيما يخص الإجازات والمكافآت والحوافز.
- عمل حملات توعية من خلال وسائل الإعلام الجامعية لعرض القوانين المنظمة للعمل الأهلي والنفطي؛ بهدف التخفيف من ثقافة العيب المنتشرة في المجتمع الكويتي، والتي تحد من عمل الإناث في القطاع الخاص.

- عمَلُ دراسةٍ أخرى على جميع طلبة جامعة الكويت؛ لتعرُّفِ توجُّهاتهم نحو العمل في القطاع الخاص.
- عمَلُ دراسةٍ أخرى بمتغيِّراتٍ أخرى لم تتطرَّق إليها الدراسة الحالية، تتضمن متغيِّر الطلبة المستمِّرِّين بالدراسة والخريجين، والمستوى التعليمي وأثره في التوجُّه نحو العمل في القطاع الخاص.
- عمَلُ دراسةٍ لتعرُّفِ تأثيرِ وسائلِ التواصل الاجتماعي الحديثة في تغيير بعض القيم الاجتماعية السائدة على اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص.
- عمَلُ دراسةٍ تتبُّعيةٍ حول تأثير إشراك طلبة الجامعة في المشروعات الصغيرة قبل التخرج في اتجاهاتهم نحو العمل في القطاع الخاص.

المراجع

- الإدارة المركزية للإحصاء (٢٠١٨). إحصاءات الإسكان. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١١ يناير ٢٠١٨ من الموقع: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=8>
- الإدارة المركزية للإحصاء، (٢٠١٧). نشرة مسح القوى العاملة ٢٠١٦/٢٠١٧. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١٣/يناير/٢٠١٩ من الموقع <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=64&ParentCatID=1>
- الإدارة المركزية للإحصاء، (٢٠١٨). المتعطلون عن العمل من واقع أعداد الباحثين عن عمل والمسجلين بديوان الخدمة المدنية عن الحالة في ٢٢/٤/٢٠١٨ (التقرير الخامس عشر). تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ٨/١/٢٠١٩ من الموقع: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=63&ParentCatID=1>
- بركات ، علي والدواغرة ، نايف (٢٠٠٧) . القيم التربوية اللازم تضمينها في المناهج المدرسية لتلاميذ الصفوف الأساسية الثلاثة الأولى في المدارس الأردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨(٤)، ٢٠٩-٢٣٣.
- جريدة الأنباء (٢٠١٥، مايو٥). إلزام الجهات الحكومية بتوظيف المسترحين خلال شهر من تاريخ التشريح. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ٢٠/يناير/٢٠١٩ من الموقع <https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/parliament/556129/05-05-2015>
- الجلاد، ماجد (٢٠٠٧). تعلم القيم وتعليمها. الأردن: دار المسيرة للطبع والنشر.
- الرشود، عبد الله (٢٠٠٦). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل بالقطاع الخاص. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢١(٢)، ٥٢١-٥٤٨.
- السعودي، مَحَمَّد (٢٠١٦). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم العربية والإنسانية، ١٠(٢)، ١٠٨٩-١١٥٠.

السلطان، عبد الرحمن (٢٠١٢). تحفيز توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. ٣٨ (١٤٤)، ٦٣-١٢٠.

الشراح، رمضان (٢٠٠٧، نوفمبر). نحو دور أفضل للقطاع الخاص في تفعيل توظيف العمالة الخليجية - حالة الكويت. ورقة عمل لمنتدى إستراتيجية التوظيف والتوظيف الخليجي نحو تفعيل سياسات وإستراتيجيات التوظيف في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة.

الغازمي، مزنة (٢٠٠٦). دراسة الاستثمار التربوي للتعليم الجامعي في مستوى البكالوريوس في دولة الكويت من خلال تحليل سعر المنفعة للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العرفج، صباح (٢٠١٥). اتجاهات طلبة جامعة الملك فيصل نحو سوق العمل: دراسة استطلاعية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس. ٤٩، ١٨١ - ١٩٨.

العمر، معن (٢٠٠٦). معجم علم الاجتماع المعاصر. عمان: دار الشروق.

عيروط، مصطفى (٢٠١٢). مدى ملاءمة التخصصات التي تقدمها كليتنا الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. ١٧ (٣)، ١٧٦-٢٢٥.

العيسى، جهينة و زكريا، خضر و بو مخلوف، محمد و النصر، جاسم (٢٠٠٢). إستراتيجية توظيف العمالة في القطاعين الخاص والمختلط - دراسة ميدانية لواقع التأهيل والتدريب وآليات التوظيف. الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة.

الغامدي، عبد الرحمن (١٩٩٩). العوامل المؤثرة في اتجاه طلاب الجامعة نحو سوق العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة الملك سعود.

اللجنة الدائمة للإسكان (٢٠١٣). اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص - دراسة ميدانية. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١٨/يناير/٢٠١٩ من الموقع https://www.ppc.gov.qa/Admin/ReportsAndStudies/Population_Studies_Issue17_Qatari_people_attitudes_towards_employment_in_the_private_sector_2013_AR.pdf

المبيريك، وفاء (٢٠١٣). دراسة استطلاعية لاتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجُزئي في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة - المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ٣٣ (١)، ١٩ - ٤١.

المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠١٦). دراسة توجّهات الشباب العماني نحو العمل تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب الدورة الثالثة - يونيو ٢٠١٥. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١٦/يناير/٢٠١٩ من الموقع https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Youth%20Trends%202015_c40bad5f-15f7-47c7-b85b-0a1d170f8097.pdf

مركز الدراسات الإستراتيجية (٢٠١٧). تقرير استطلاع رأي الجهات المرأة السعودية نحو سوق العمل. جامعة الملك عبد العزيز: وحدة استطلاع الرأي.

مكتب نائب مدير الجامعة (٢٠١٨). إحصائيات جامعة الكويت للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١١/يناير/٢٠١٨ من الموقع: http://www.planning.kuniv.edu.kw/Statistics_Ar_1.aspx

المنيف، عبد الله (٢٠٠٨). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص. بحث تخرج، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، جامعة الملك سعود.

الهيئة العامة للقوى العاملة (٢٠١٥). المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (١) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي. تم استرجاعه من الإنترنت بتاريخ ١٩/يناير/٢٠١٩ من الموقع http://www.manpower.gov.kw/docs/LaborLow_Dir/36.pdf

Al-Rashidi, H. (2009). *Determinants of National Employment in Public and Private Sectors in the state of Kuwait*. Unpublished Doctoral Thesis. The University of Western Sydney, Australia. Retrieved on 20/January/2019 from: <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:7050>.

Benedict, A. (2010). *The impact of international internships on undergraduate college students' career development*. Ph.D. Dissertation, University of Pennsylvania, ProQuest LLC, [ERIC N: ED523898].

Businesses Dictionary. *Attitude Definition*. Retrieved on 10/January/2019 from <http://www.businessdictionary.com/definition/attitude.html>

Ono, H. (2001). *On the Adjusted Rate of Return to Women's University Education: A Preliminary Study of OECD Countries*. Forthcoming in Sixth Women's Policy Research Conference Proceedings.

Tsaousides, Th; Jome, L (2008). Perceived Career Compromise, Affect and Work-Related Satisfaction in College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 185-194.

Zengin, B., Sen, L. & Solmaz, S. (2011). A Research on Sufficiency of University Education about Satisfaction of University Student's Career Expectations. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 496-504.

Alqahtani, A. (2015). Teachers' perceptions of principals' motivating language and public school climates in Kuwait. *Management in Education*, 29(3), 125-131.