



الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

قطاع التدريب

دراسة ميدانية

ظاهرة عزوف خريجي برنامج رسام هندسي لمعهد التدريب الانشائي

عن الاتجاه للعمل في القطاع الخاص

الباحث الاول / م. عدنان سليمان الاحمد

معهد التدريب الانشائي

الباحث الثاني / م. محمد صالح المزيني

معهد التدريب الانشائي

2020/8

الفهرس

الصفحة	العنوان
2	الفهرس
4	فهرس الجداول
5	فهرس الاشكال

الفصل الاول : المقدمة

9	1.1 عنوان الدراسة الميدانية
9	1.2 مشكلة الدراسة
10	1.3 أهداف الدراسة
10	1.4 أهمية الدراسة
11	1.5 حدود الدراسة
11	1.6 منهج الدراسة
11	1.7 مجتمع الدراسة
12	1.8 الدراسات السابقة
14	1.9 الجهة المراد اجراء الدراسة الميدانية عليها
15	1.10 اسباب الدراسة الميدانية
15	1.11 مقارنة بين الرواتب
17	1.12 برنامج دعم العمالة

الفهرس

الصفحة	العنوان
الفصل الثاني : أدوات الدراسة الميدانية	
19	2.1 خطوات الدراسة الميدانية
20	2.2 أدوات الدراسة الميدانية
21	2.2.1 اولاً: الاستبيان الخاص للمتدربين
22	2.2.2 ثانياً : الاستبيان الخاص لاعضاء هيئة التدريب
23	2.3 المصادقية في الدراسة الميدانية
24	2.4 احصائيات
الفصل الثالث : النتائج والتوصيات	
25	3.1 استعراض نتائج الدراسة
26	3.1.1 اولاً: نتائج الاستبانة الخاصة بالمتدربين
44	3.1.2 ثانياً: النتائج الخاصة باعضاء هيئة التدريب
60	3.2 الانحراف المعياري
67	3.3 الاسباب و الدوافع
68	3.4 توصيات وحلول
72	الملاحق
81	المصادر والمراجع

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
16	جدول رقم (1) رواتب الهندسة المدنية والمعمارية في الكويت
24	جدول رقم (2) احصائية خريجي تخصص رسام هندسي(18-19)
24	جدول رقم (3) اعداد المتدربين في تخصص رسام هندسي(19-20)
26	جدول رقم (4) نتائج استبيان الخاص بالمتدربين
44	جدول رقم (5) نتائج استبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
61	جدول رقم (6) الانحراف المعياري لنتائج استبيان المتدربين
64	جدول رقم (7) الانحراف المعياري لنتائج استبيان اعضاء هيئة التدريب

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل
27	شكل رقم (1) نتائج استبيان الخاص بالمتدربين
28	شكل رقم (2) نتيجة اجابة السؤال رقم (1) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
29	شكل رقم (3) نتيجة اجابة السؤال رقم (2) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
30	شكل رقم (4) نتيجة اجابة السؤال رقم (3) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
31	شكل رقم (5) نتيجة اجابة السؤال رقم (4) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
32	شكل رقم (6) نتيجة اجابة السؤال رقم (5) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
33	شكل رقم (7) نتيجة اجابة السؤال رقم (6) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
34	شكل رقم (8) نتيجة اجابة السؤال رقم (7) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
35	شكل رقم (9) نتيجة اجابة السؤال رقم (8) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
36	شكل رقم (10) نتيجة اجابة السؤال رقم (9) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل
37	شكل رقم (11) نتيجة اجابة السؤال رقم (10) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
38	شكل رقم (12) نتيجة اجابة السؤال رقم (11) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
39	شكل رقم (13) نتيجة اجابة السؤال رقم (12) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
40	شكل رقم (14) نتيجة اجابة السؤال رقم (13) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
41	شكل رقم (15) نتيجة اجابة السؤال رقم (14) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
42	شكل رقم (16) نتيجة اجابة السؤال رقم (15) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
43	شكل رقم (17) نتيجة اجابة السؤال رقم (16) في الاستبيان الخاص بالمتدربين
45	شكل رقم (18) نتائج استبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
46	شكل رقم (19) نتيجة اجابة السؤال رقم (1) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
47	شكل رقم (20) نتيجة اجابة السؤال رقم (2) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل
48	شكل رقم (21) نتيجة اجابة السؤال رقم (3) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
49	شكل رقم (22) نتيجة اجابة السؤال رقم (4) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
50	شكل رقم (23) نتيجة اجابة السؤال رقم (5) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
51	شكل رقم (24) نتيجة اجابة السؤال رقم (6) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
52	شكل رقم (25) نتيجة اجابة السؤال رقم (7) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
53	شكل رقم (26) نتيجة اجابة السؤال رقم (8) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
54	شكل رقم (27) نتيجة اجابة السؤال رقم (9) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
55	شكل رقم (28) نتيجة اجابة السؤال رقم (10) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
56	شكل رقم (29) نتيجة اجابة السؤال رقم (11) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
57	شكل رقم (30) نتيجة اجابة السؤال رقم (12) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل
58	شكل رقم (31) نتيجة اجابة السؤال رقم (13) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
59	شكل رقم (32) نتيجة اجابة السؤال رقم (14) في الاستبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب
62	شكل رقم (33) الانحراف المعياري لنتائج استبيان المتدربين
65	شكل رقم (34) الانحراف المعياري لنتائج استبيان اعضاء هيئة التدريب

الفصل الاول : المقدمة

1.1 عنوان الدراسة الميدانية

من خلال عنوان الدراسة الميدانية (ظاهرة عزوف خريجي برنامج رسام هندسي لمعهد التدريب الانشائي عن الاتجاه للعمل في القطاع الخاص) نخرج باستدلال على ان الدراسة الميدانية مبنية على فرضية ذات دلالات تحتاج الى اثبات من خلال استخدام بعض الادوات لاثبات الفرضية وهي خاصة بشريحة محددة وهم خريجي تخصص رسام هندسي في المعهد الانشائي احد المعاهد التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

1.2 مشكلة الدراسة

هناك عدة شواهد تؤكد عزوف خريجي تخصص رسام هندسي في معهد التدريب الانشائي عن العمل في القطاع الخاص وهو مؤشر ذو دلالة سلبية حيث يمثل مخالفة لابرز مرتكزات واهداف انشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وهو دعم سوق العمل بالعمالة الماهرة الوطنية وبالاخص القطاع الخاص .

حيث صرح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجريدة الرأي العام بتاريخ 2019/11/1 ، ان عدد 36030 كويتياً استقالوا من «الخاص» في عامين وهو مؤشر خطير يستحق الوقوف عليه وتقييمه لان التوجه الصحي و السليم عالميا هو التوسع في التوظيف في القطاع الخاص على القطاع الحكومي مما يوفر توسيع دائرة العمل وفرص العمل المختلفة وتشجيع العمل الخاص وتنويع مصادر الدخل لان النفط صحيح انه مصدر مهم لكنه ليس دائم . (1)

1.3 أهداف الدراسة

الهدف الاول : التحقق من وجود المشكلة وانها ظاهرة حقيقية المتمثلة بعزوف خريجي تخصص رسام هندسي في معهد التدريب الانشائي من العمل في القطاع الخاص من خلال استقصاء آراء المتدربين في تخصص رسام هندسي حيث تمثل الشريحة المستهدفة .

الهدف الثاني : استعراض وتحليل نتائج الاستبانة المقدمة للمتدربين واعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية للتعرف على ابرز الاسباب من خلال جداول ورسومات بيانية .

الهدف الثالث : الاسترشاد وتقديم بعض التوصيات التي من شأنها معالجة ظاهرة عزوف خريجي تخصص رسام هندسي في المعهد التدريب الانشائي من العمل في القطاع الخاص.

1.4 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من وجهين ، الوجه الاول هو التحقق من حقيقة الظاهرة وانها تلامس الواقع من خلال استعراض نتائج الاستبيان التي تعكس رأي الشريحة المستهدفة والوجه الثاني المساهمة في تقديم الحلول العملية تجاه المشكلة او على اقل تقدير الحد من تفاقمها.

(1) المصدر : جريدة الرأي

<https://alraimedia.com/Home/Details?id=ad75b7eb-7354-43df-93d7-b2559dd7ed30>

1.5 حدود الدراسة

الحدود المكانية : معهد التدريب الانشائي احد المعاهد التابع لقطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب وهي الجهة المستهدفة في الدراسة الميدانية .

الحدود البشرية : من ينطبق عليهم موضوع الدراسة الدراسية وهي عزوف خريج تخصص رسام هندسي العمل في القطاع الخاص فهم المتدربين في تخصص رسام هندسي و اعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية المشرفون على تدريبهم .

الحدود الزمانية : هي متلازمة مع موعد تقديم الدراسة الميدانية في العام التدريبي 2019-2020 .

1.6 منهج الدراسة

اسلوب الفرضية المستخلصة من شواهد في الواقع ثم التحقق منها من خلال عمل استقصاء واستبانة لتأكيد الفرضية او نفيها .

1.7 مجتمع الدراسة

الشريحة المستهدفة هم المتدربين في تخصص رسام هندسي في معهد التدريب الانشائي في المرحلة الثانوية وكذلك اعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية المعنيين في تدريب المتدربين.

1.8 الدراسات السابقة

من خلال البحث لم يتم الكشف عن دراسة مباشرة على دولة الكويت وفي تخصص رسام هندسي ولكن توجد بعض البيانات والمعلومات تلامس الدراسة لكن بشكل غير مباشر لكنها متناسقة مع مسار الدراسة الميدانية ، و تتلخص بالتالي :

دراسة رقم (1)

تقرير جريدة الانباء في عددها بتاريخ (2017/8/7) إجابة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حول عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص حيث أكد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ووزير الدولة للشؤون الاقتصادية هند الصبيح ان الظروف الاقتصادية التي صاحبت انخفاض اسعار النفط والفجوة الكبيرة في المزايا بين القطاعين العام والخاص وإقرار عدد كبير من الكوادر والمزايا جعلت من العمل في القطاع الحكومي مطلبا من المواطنين.

وأجابت الصبيح : فيما يخص التنمية البشرية، استهدفت الخطة الانمائية زيادة عدد المواطنين العاملين بالقطاع الخاص بنسبة 10% كل عام، ما لم يتحقق بشكل كامل نتيجة للظروف الاقتصادية التي صاحبت انخفاض اسعار النفط، والتي اجبرت كثير من شركات القطاع الخاص على تقليص عملياتها وبالتالي حجم العمالة بها، اضافة للفجوة الكبيرة في المزايا ما بين القطاعين العام والخاص، والتي تسبب فيها اقرار عدد كبير من الكوادر والمزايا جعلت من العمل في القطاع الحكومي مطلبا من المواطنين. (2)

(2) المرجع : <https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait>

(الصبيح-الكوادر-ومزايا-القطاع-الحكومي-وراء-عزوف-المواطنين-الخاص)

دراسة رقم (2)

دراسة مقدمة من الباحث أ. محمد القشيري في صحيفة " مكة " تاريخ (2016/6/10) تخص المملكة العربية السعودية وهي مفيدة لقربها من البيئة الكويتية وتطابق كثير من العوامل بين الدولتين حيث اشار في دراسة بعنوان (9 مطالب لزيادة توظيف السعوديين في المهن الفنية) (3) حيث استعرض في دراسته 9 نقاط قيمة وهي :

- 1- توفير تدريب مستوى عال .
- 2- زيادة فرص العمل عن بعد .
- 3- تفعيل التدريب المهني .
- 4- دعم المواهب الادارية .
- 5- توفير منصة رقمية للبحث عن الوظيفة .
- 6- توفير المشورة للباحثين عن العمل .
- 7- تعريف الشباب بفرص العمل الملائمة لمهارتهم .
- 8- تيسير عمل المرأة .
- 9- مراجعة مستمرة لانظمة العمل .

دراسة رقم (3)

عرضت جريدة " الامارات " اليوم بتاريخ (2019/11/20) دراسة نفذت على كليات التقنية العليا في دولة الامارات المتحدة العربية ، على مدى خمسة أيام متتالية ، استطلاع رأي حول العمل في القطاع الخاص، بهدف التعرف الى آراء متابعيها على حساباتها الرسمية على موقعي التواصل الاجتماعي، «تويتر»، و«إنستغرام»، والوقوف على آراء الشباب ومختلف شرائح المجتمع في ما يخص رؤيتهم للوظائف في القطاع الخاص،

(3) المصدر : صحيفة مكة

<https://makkahnewspaper.com/article/148745>/إنفوجرافيك/9-مطالب-لزيادة-

توظيف-السعوديين-في-المهن-الفنية

من حيث جوانب التميز وأسباب القلق من العمل في هذا القطاع، مشيرة إلى أن الاستبيان يدعم خطط الكليات وقراراتها المستقبلية، كونها تولي أهمية كبيرة لموضوع التوطين، وحرصاً على الإسهام بشكل مؤثر في تغيير الثقافة العامة في ما يتعلق بالإحجام عن العمل في القطاع الخاص. (4)

حيث شملت على :

- 1- الامتيازات
- 2- العائد المادي
- 3- الأمان الوظيفي
- 4- وساعات العمل الأقل
- 5- ومكافأة وراتب التقاعد
- 6- قناعة لدى المواطنين بتفضيل القطاع الخاص للعمال الوافدة ومحدودية استقطابه للمواطنين

فيما أظهر الاستطلاع بعض الجوانب الإيجابية في نظرة المواطنين للقطاع الخاص، شملت توفيره فرصة لكسب الخبرات واعتماده على المهارات التطبيقية والخبرة وعنصر المنافسة.

(4) المصدر: جريدة الامارات اليوم

<https://www.emaratalyom.com/local-section/other/2019-11-20-1.1275654>

1.9 الجهة المراد اجراء الدراسة الميدانية عليها

معهد التدريب الانشائي هو احد المعاهد التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ، حيث تأسست الهيئة العامة للتعليم التطبيق و التدريب في عام 1982 بمرسوم أميري رقم (63/1982) وكان الغرض هو لتلبية حاجة سوق العمل و ايجاد بيئة تعليمية تطبيقية

في مختلف التخصصات و الحرف حتى تتجه شريحة من الاجيال في مجال الحرف و العمل الحر ، وكان من ضمن المعاهد التي تأسست على هذا النهج هو معهد التدريب الانشائي في عام 2000 حيث تخصص في المجال تغذية السوق بالعمالة في المجال الانشائي وفق برنامج وخطة عمل استمرت الى وقتنا الحاضر وفق آليات و شراكات مع جهات أكاديمية معتبرة بدأت في مرحلة ما بعد المتوسطة ثم تطورت لتفتح برامج لما بعد المرحلة الثانوية ومن ضمن التخصصات المهمة والمطلوبة لسوق العمل تخصص رسام الهندسي ضمن تخصصات قسم الهندسة المدنية .

1.10 اسباب الدراسة الميدانية

بوادر ظهور علامات عزوف خريجي تخصص رسام هندسي للاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص نظرا لحدائثة الفكرة و حماس الجهات الحكومية لدعم فكرة الهيئة العامة في تشجيع العمالة الوطنية لخوض تحدي العمل و بالاخص في القطاع الخاص وللحوافز المادية التي يقدمها القطاع الخاص بمقابل القطاع الحكومي كانت هناك مؤشرات ايجابية في بادئ الامر لكن سرعان ما تناقص العدد واصبح محدود للغاية مما شكل ظاهرة تستحق التوقف ودراستها و تحليلها لانها تمثل مؤشر بالغ الاهمية في تحقيق اهم اهداف فكرة نشأة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب .

1.11 مقارنة بين الرواتب

من العوامل المؤثرة في اختيار الوظيفة هو العائد المادي أو الاجر الشهري حيث يمثل أحد اهم العوامل الاكثر تأثيرا في اختيار وظيفة المستقبل ، أجرى موقع (Salary Explorer) مقارنة لمعدل رواتب الهندسة المدنية والمعمارية في دولة الكويت (5) (مرفق جدول توضيحي)

جدول معدل رواتب تخصصات الهندسة المدنية والمعمارية في دولة الكويت

جدول رقم (1) رواتب الهندسة المدنية والمعمارية في الكويت

معدل الراتب (د.ك)	الوظيفة
1620	مهندس معماري
1410	مصمم معماري
600	رسام معماري
2300	مدير معماري
860	Architectural Technician
2300	Architecture Consultant
1680	Architecture Estimating Manager
590	Architecture Specifications Writer
2230	Assistant Architectural Manager
660	رسام CAD
1400	CAD Manager
670	Design and Decoration Assistant
2100	Design Manager
1180	مشرف الصياغة و الرسم
2090	Facilities and Project Manager
1160	مخطط المنشأة
600	Interior Design Assistant
1270	مصمم داخلي
770	Kitchen Designer
1850	مهندس خارجي
1000	Landscape Artist

معدل الراتب (د.ك)	الوظيفة
880	Landscaper
570	Mapping Technician
770	ميكانيكي الصياغة
690	Photogrammetrist

(5) المصدر : موقع Salary Explorer

<http://www.salaryexplorer.com/ar/salary-survey.php?loc=115&loctype=1&job=9&jobtype=1>

يتضح من الجدول المرفق اعلاه ان راتب الرسام المعماري او رسام برنامج الاوتوكاد ضمن سلسلة الرواتب الاقل ضمن فئات الرواتب للمهندسين وهو ما يمثل تحدي واضح للخريجين للعمل في القطاع الخاص ومؤشر مهم في الدراسة الميدانية .

1.12 برنامج دعم العمالة

من البرامج التي تتميز بها دولة الكويت التي تدعم وتحفز للعمل في القطاع الخاص برنامج دعم العمالة التي تقوم عليه إحدى الجهات وهو جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة الذي تأسس عام 1997 استنادا لقرار مجلس الوزراء رقم (767) لسنة 1997 ، بهدف تصحيح اختلالات سوق العمل المحلي ولتغيير مسارات التوظيف لدى المواطنين من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص.

يتولى برنامج إعادة الهيكلة دعم وتشجيع العمالة الوطنية للعمل في الجهات غير الحكومية من خلال :

1. حملات إعلامية مختلفة لتغيير المفاهيم تجاه العمل بالقطاع الخاص.
2. صرف المزايا المالية للعاملين في القطاع الخاص تشمل العلاوات المختلفة وبدل بحث عن عمل وبعض الامتيازات .
3. يشرف البرنامج على إعداد دورات تدريبية متخصصة لتأهيل الباحثين عن عمل بما يتوافق واحتياجات سوق العمل وكذلك من هم على رأس عملهم من المواطنين العاملين في شركات القطاع الخاص.
4. توفير فرص وظيفية للباحثين عن عمل، ويقدم لهؤلاء الباحثين خدمة الإرشاد الوظيفي التي تهدف لمساعدة الباحث عن عمل في تحديد مساره الوظيفي بما يتوافق مع خبراته ورغباته.
5. دعم البرامج المبادرين الراغبين بالعمل في مجال المشروعات الصغيرة بتقديم خدمات استشارية مجانية في مجال دراسات الجدوى .

الفصل الثاني : ادوات الدراسة الميدانية

2.1 خطوات الدراسة الميدانية

- 1- سيتم تجميع بيانات الخريجين في العام التدريبي السابق 2018-2019 لتخصص رسام هندسي و مراجعتها ثم تحليل البيانات المتعلقة في نسب الاقبال على القطاعين الحكومي أو الخاص وذلك من خلال التواصل مع المكاتب المعنية في المعهد التدريب الانشائي من مكتب شئون المتدربين والمكتب الميداني ومتابعة الخريجين .
- 2- القيام بعمل استبيان لاستقراء آراء الطلبة في تخصص رسام هندسي في نظرهم للعمل في القطاع الخاص و تحليل النتائج .
- 3- القيام بعمل استبانة لاستقراء آراء أعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية ونظرتهم للعمل في القطاع الخاص و تحليل النتائج .
- 4- تقديم بعض الافكار التي تساهم في الحد من هذه الظاهرة و المساهمة في تقديم خطوات عملية ايجابية من شأنها معالجة هذه الظاهرة السلبية بما يعود بالنفع على الخريجين ونهضة البلد .

2.2 أدوات الدراسة الميدانية

الشريحة المستهدفة هي المتدربين في تخصص رسام هندسي في معهد التدريب الانشائي وكون ان اعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية هم الجهة المشرفة على تدريب المتدربين والاحتكاك بهم وتوجيههم وهم على صلة باحتياجات سوق عمل تم اشراكهم بعمل استبيان خاص بهم من اجل تدعيم الدراسة الميدانية واضفاء الصدقية وثبات النتائج.

والاداة المستخدمة هي عمل استبيان (ويمكن تعريف الاستبيان بشكل مختصر هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المختلفة والتي ترتبط في بعضها البعض بحيث تحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها للبحث توزع على الشريحة المستهدفة ثم يتم تجميع النتائج وتحليلها بشكل علمي للوصول الى نتائج تخدم هدف الاستبيان)

وقد تم تصميم الاستبيان لكل من اعضاء هيئة التدريب و المتدربين في تخصص رسام هندسي في قسم الهندسة المدنية حيث تضمنت الاستاباة على 3 محاور :

1- اختيار تخصص رسام هندسي

2- اختيار الوظيفة

3- الدوافع والتحديات

وتم تقسيم الاسئلة وفقا للمحاور على النحو التالي لكل من المتدربين و اعضاء هيئة التدريب :

2.2.1 اولاً: الاستبيان الخاص للمتدربين

المحور الاول (اختيار تخصص رسام هندسي)

- 1- تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص .
- 2- انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .
- 3- اختياري لتخصص رسام هندسي عن رغبة وقناعة .

المحور الثاني (اختيار الوظيفة)

- 1- أرغب بالعمل في القطاع الخاص بعد التخرج .
- 2- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .
- 3- اشجع الآخرين للعمل في القطاع الخاص .
- 4- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

المحور الثالث (الدوافع والتحديات)

- 1- العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة .
- 2- العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي .
- 3- الامتيازات التي في القطاع الخاص أفضل من الامتيازات في القطاع الحكومي (الامتيازات : سلم الترقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .
- 4- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .
- 5- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .
- 6- مستوى الخبرة العملية والتطوير في القطاع الخاص اعلى من الحكومي .
- 7- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .
- 8- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .
- 9- في القطاع الخاص اجد صعوبة في منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى.

2.2.2 ثانيا : الاستبيان الخاص لاعضاء هيئة التدريب

المحور الاول (اختيار تخصص رسام هندسي)

- 1- تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص .
- 2- انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .

المحور الثاني (اختيار الوظيفة)

- 1- على المستوى الشخصي أرغب بالعمل في القطاع الخاص .
- 2- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .
- 3- أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص .
- 4- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

المحور الثالث (الدوافع والتحديات)

- 1- العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي لخريجي تخصص رسام هندسي.
- 2- الامتيازات التي في القطاع الخاص أفضل من الامتيازات في القطاع الحكومي (الامتيازات : سلم الترقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .
- 3- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .
- 4- مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص اعلى من الحكومي .
- 5- تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة .
- 6- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .
- 7- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .
- 8- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .

2.3 المصادقية في الدراسة الميدانية

من اجل المحافظة على ثبات وصدقية الاستبانة تم اتباع الخطوات التالية :

- 1- تم تغطية اكثر 30 % من الشريحة المستهدفة حيث شارك (16 عضو هيئة تدريب) و (26 متدرب) .
- 2- انتقاء الاسئلة بشكل واضح ومباشر منعا لحدوث تباين في فهم الاسئلة .
- 3- تم اتباع اسلوب اختيار المتعدد ذو ثلاث درجات (موافق – محايد – غير موافق) من اجل الحصول على اجابات قاطعة تسهل عملية تحليل النتائج .
- 4- تم صياغة الاسئلة بحيث تكون مركزة في حدود 16 سؤال للمتدربين و 14 سؤال لاعضاء هيئة التدريب حتى تشجع المشارك على الاجابة باريحية واكثر صدقية حيث ان الاستبانات الطويلة تفرض في حالات اجابات اقل دقة لطولها وعدم استئثار المتلقي لاهميتها .
- 5- تم استخدام برنامج Microsoft Form الخاصة بعمل الاستبانات حيث يقدم احصائيات فورية للمشاركين .
- 6- تم استخدام برنامج Microsoft Teams المعتمد من قبل الهيئة العام للتعليم التطبيقي و التدريب كمنصة تواصل بين اعضاء هيئة التدريب و المتدربين ، لارسالها لضمان تحقيق المسار الرسمي والتنظيمي وتحقيق درجة من المصادقية في تعبئة الاستبانات .

2.4 احصائيات

اولا : احصائية بعدد المتدربين الخريجين في تخصص رسام هندسي العام التدريبي السابق 2018-2019 :

جدول رقم (2) احصائية خريجي تخصص رسام هندسي العام التدريبي 2018-2019

العدد	الفصل
12 متدرب	الاول
3 متدربين	الثاني
15 متدرب	المجموع

ثانيا : عدد المتدربين في العام التدريبي الحالي 2019-2020 على النحو التالي :
(حيث يتضمن تخصص رسام هندسي 4 فصول للتخرج)

جدول رقم (3) اعداد المتدربين في تخصص رسام هندسي في العام التدريبي 2019-2020

العدد	الفصل
27 متدرب	الاول
21 متدرب	الثاني
20 متدرب	الثالث
16 متدرب	الرابع
84 متدرب	المجموع

ثالثا : عدد أعضاء هيئة التدريب في قسم الهندسة المدنية (22 عضو هيئة تدريب)

الفصل الثالث : النتائج والتوصيات

3.1 استعراض نتائج الدراسة

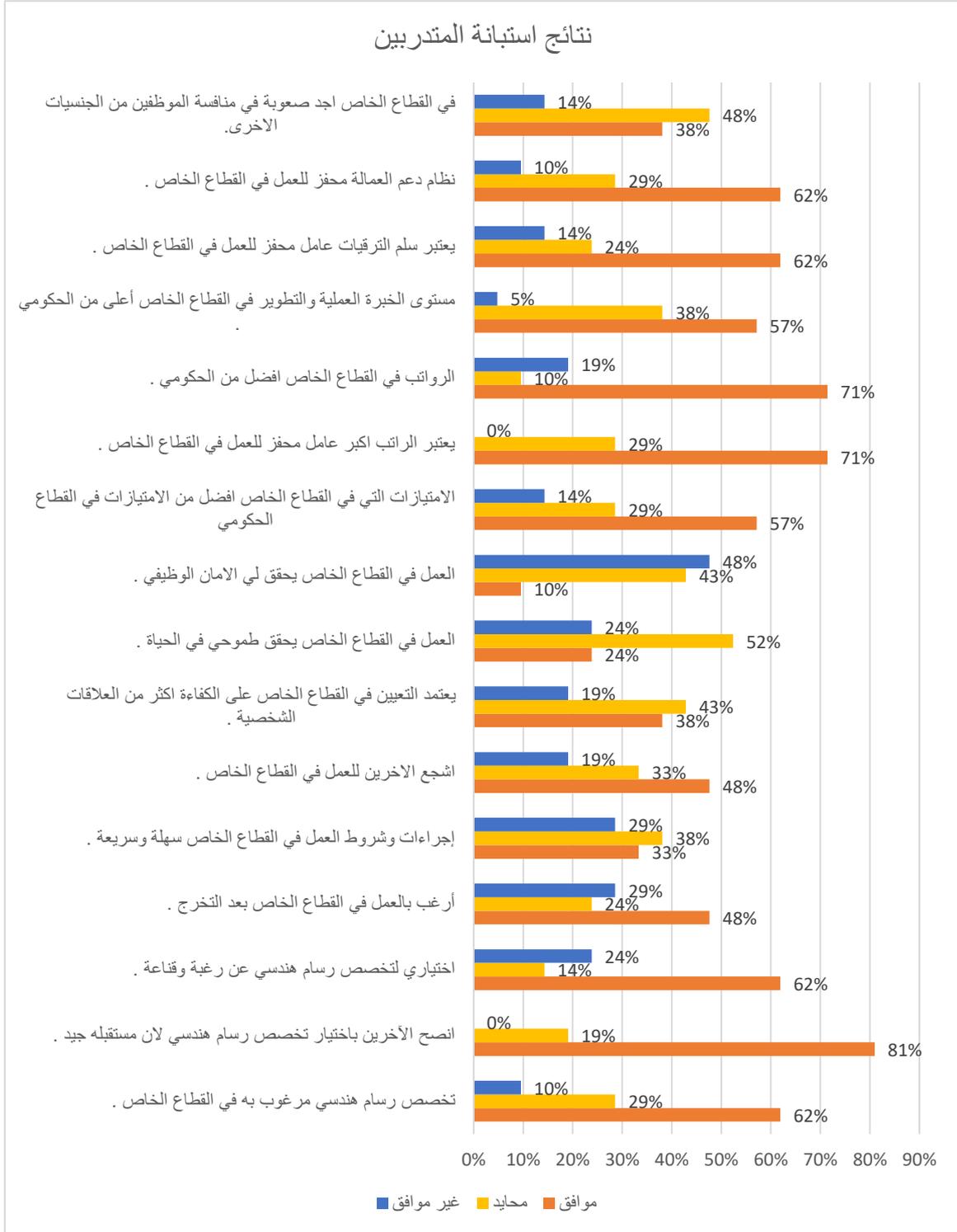
تم استخراج النتائج وتحليلها من خلال برنامج (Microsoft Form) و برنامج (Microsoft Excel) وتم تنفيذ مجموعة من المخططات و الرسومات لتوضيح الصورة بشكل اكبر وتم تحليل كل سؤال على حدة حتى تكون القراءة اكثر دقة ووضوح كما تم استخدام خاصية الانحراف المعياري (Standard deviation) احد الادوات المهمة في التحليل الاحصائي المتبع في برامج الاحصاء (SPSS Statistical package for social sciences) وهو ما يعرف بي الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية .

3.1.1 اولاً : نتائج الاستبانة الخاصة بالمتدربين

جدول رقم (4) نتائج استبيان الخاص بالمتدربين

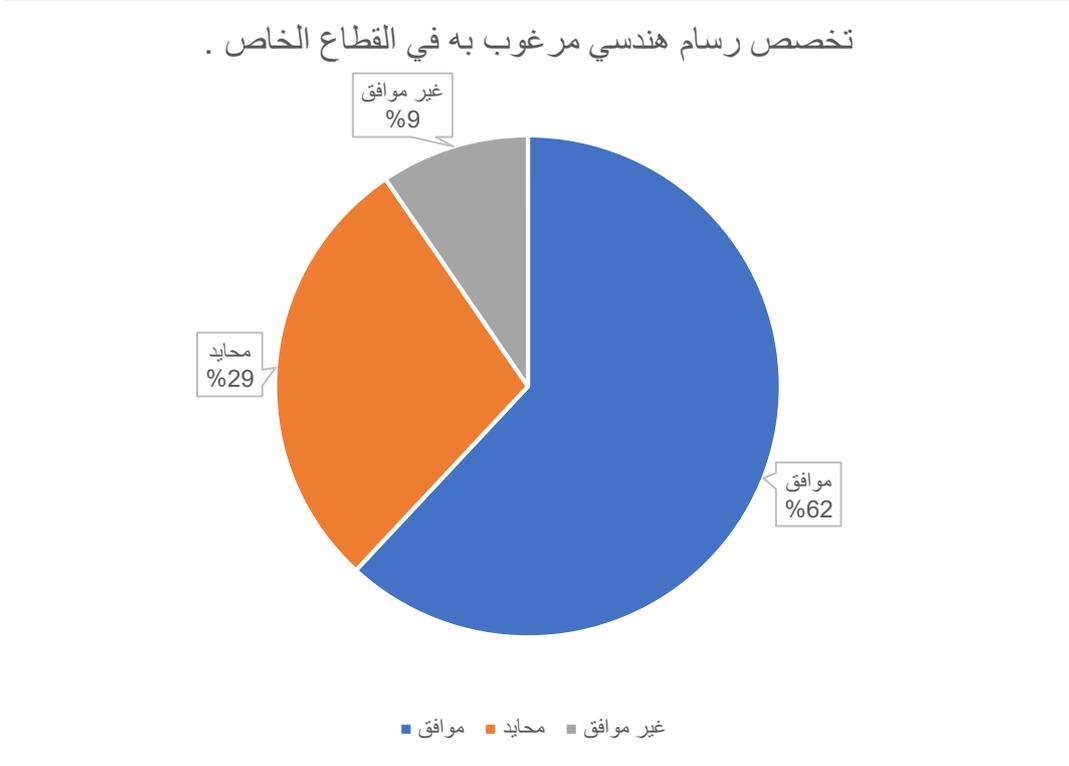
الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص .	62%	29%	10%
2	انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .	81%	19%	0%
3	اختياري لتخصص رسام هندسي عن رغبة وقناعة .	62%	14%	24%
4	أرغب بالعمل في القطاع الخاص بعد التخرج .	48%	24%	29%
5	إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .	33%	38%	29%
6	اشجع الآخرين للعمل في القطاع الخاص .	48%	33%	19%
7	يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .	38%	43%	19%
8	العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة .	24%	52%	24%
9	العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي .	10%	43%	48%
10	الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي	57%	29%	14%
11	يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	71%	29%	0%
12	الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي.	71%	10%	19%
13	مستوى الخبرة العملية والتطوير في القطاع الخاص أعلى من الحكومي .	57%	38%	5%
14	يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	62%	24%	14%
15	نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص.	62%	29%	10%
16	في القطاع الخاص اجد صعوبة في منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى.	38%	48%	14%

شكل رقم (1) نتائج استبيان الخاص بالمتدربين



1- تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص .

شكل رقم (2) نتيجة اجابة السؤال رقم (1) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

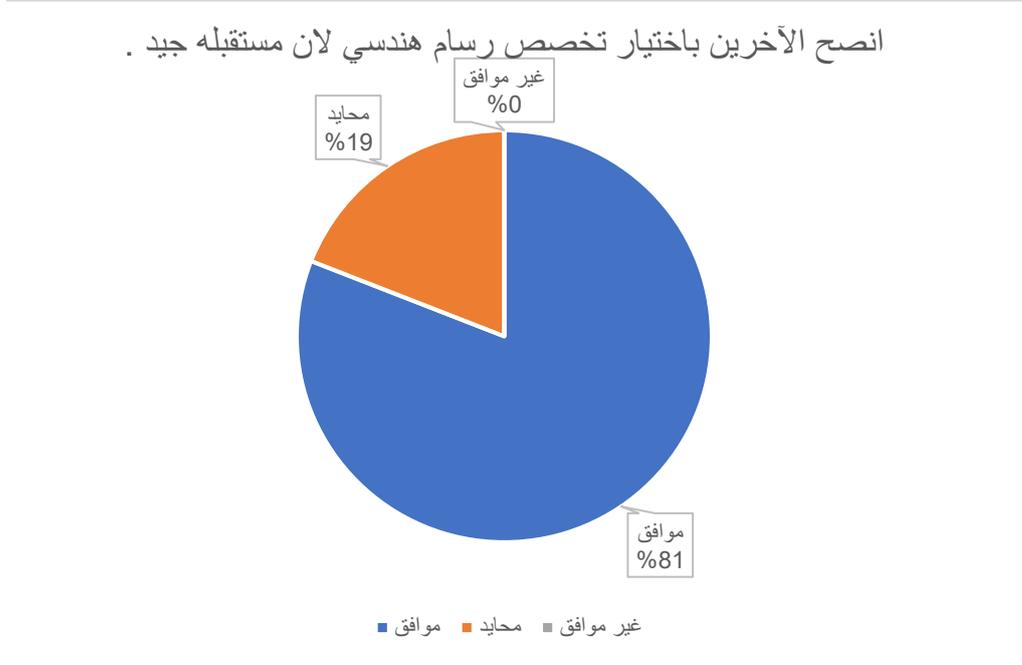


تحليل النتيجة :

نسبة 62% تعتبر مرجحة ولكن متواضعة نسبيا في اعتبار تخصص رسام هندسي مرغوب به في قطاع الخاص وهذا يمثل رأي المتدربين المقبلين على التخرج وهو انطباع سلبي سينعكس على توجه المتدرب في تقديمه على القطاع الخاص .

2- انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .

شكل رقم (3) نتيجة اجابة السؤال رقم (2) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

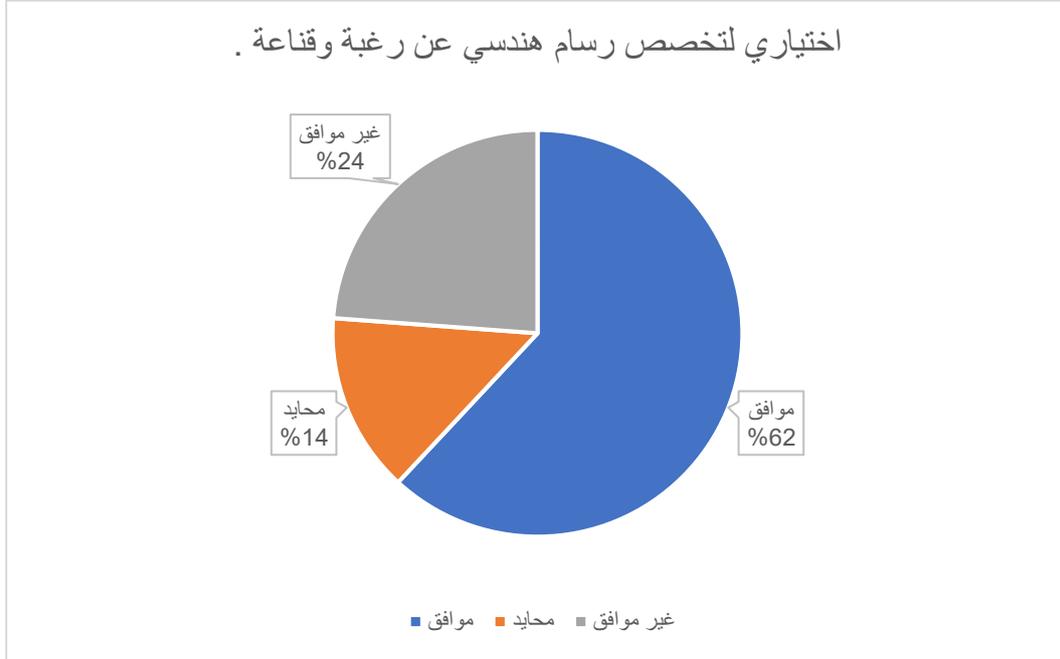


تحليل النتيجة :

نسبة جيدة 81% تمثل قناعة المتدربين باختيارهم لتخصص رسام هندسي و نصحهم للآخرين باختيار التخصص وان مستقبله جيد تمثل مؤشر ايجابي يتعدى قناعتهم باختيارهم للتخصص الى نصحهم للآخرين باختياره .

3- اختياري لتخصص رسام هندسي عن رغبة وقناعة .

شكل رقم (4) نتيجة اجابة السؤال رقم (3) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

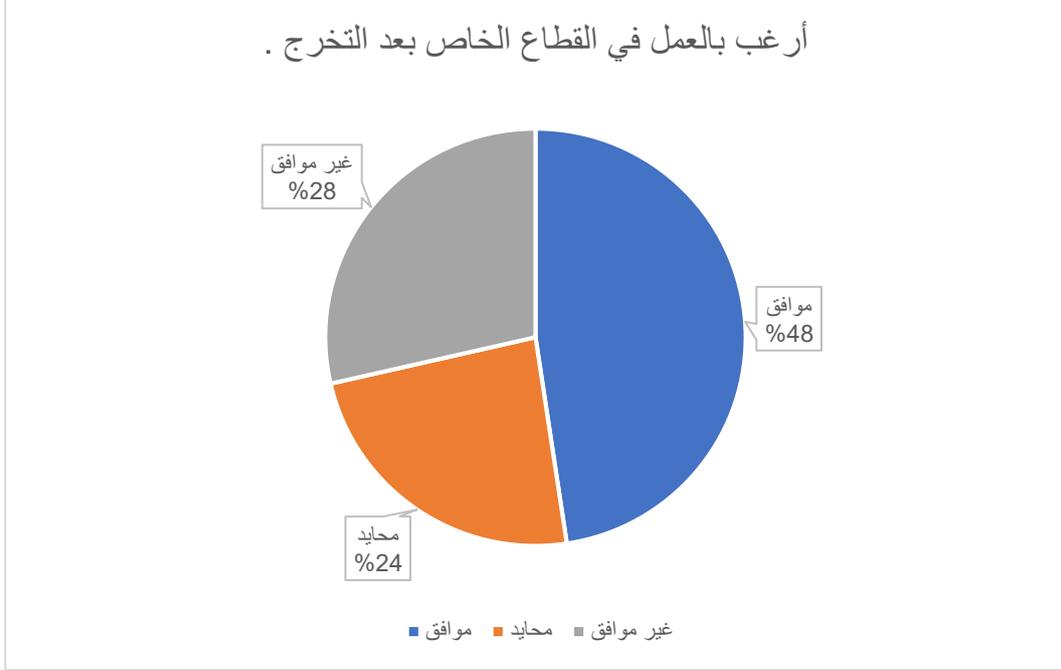


تحليل النتيجة :

نسبة 62% تعتبر نسبة مرجحة ومتوازنة حيث تمثل السؤال الاهم وهو قناعة المتدرب باختياره للتخصص وحتى نسبة 24% غير موافق تمثل نسبة كبيرة في هذه الحالة وهي نسبة مقلقة وغير مرضية لان اختيار التخصص يعتبر اول سلم في اختيار وظيفة المستقبل.

4- أرغب بالعمل في القطاع الخاص بعد التخرج .

شكل رقم (5) نتيجة اجابة السؤال رقم (4) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

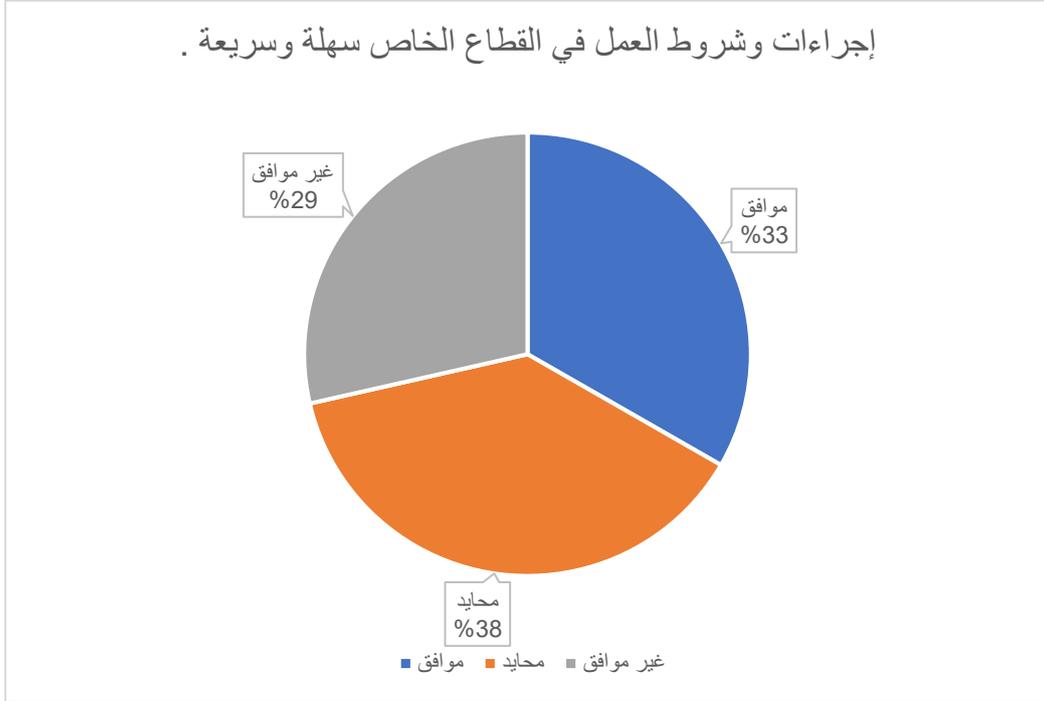


تحليل النتيجة :

السؤال الاهم في الاستبيان الذي يستدل عليه برغبة المتدرب في تخصص رسام الرغبة بالعمل في القطاع الخاص حيث كانت اجابة 48% موافق وهي تعتبر نسبة متدنية وتؤكد ان المتدرب غير متحمس بالعمل الخاص حتى قبل التخرج .

5- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .

شكل رقم (6) نتيجة اجابة السؤال رقم (5) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

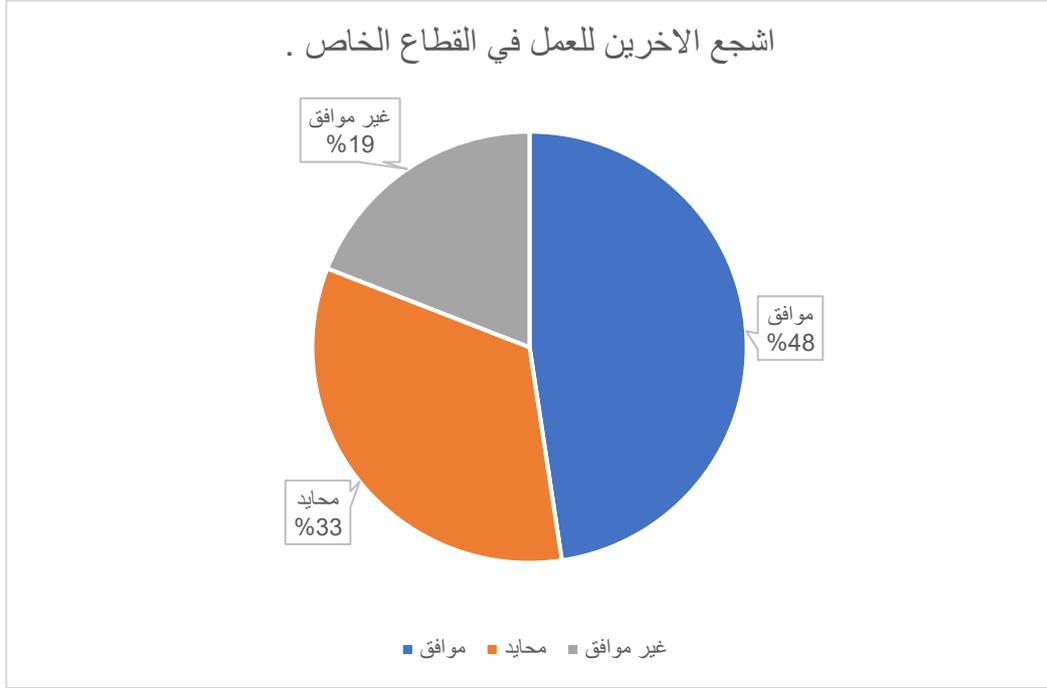


تحليل النتيجة :

واضح التباين في اجابات المتدربين على هذا السؤال المتعلق بسهولة الاجراءات و شروط العمل بالقطاع الخاص وهو تبيان ملفت للنظر و يدعو لاستقراء النتيجة من جانب آخر وهو شح المعلومات المتعلقة بالقطاع الخاص وضعف التوعية وهو ما يؤكد الدور المطلوب منه في الاعلان والتسويق له كما هو دور كذلك المؤسسات و الجهات الرسمية حيث تتحمل جزء من المسؤولية .

6- اشجع الاخرين للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (7) نتيجة اجابة السؤال رقم (6) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

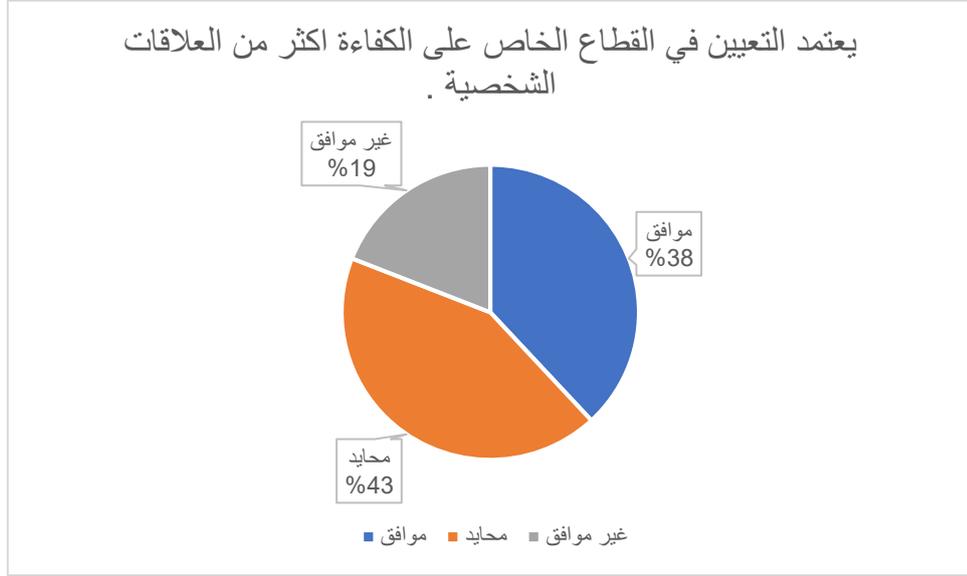


تحليل النتيجة :

واضح التباين في اجابات المتدربين على هذا السؤال كذلك المتعلق بقناعة المتدرب بتشجيع الآخرين العمل بالقطاع الخاص وهي تاتي متوافقة مع اجابة السؤال السابق رقم (5) ويمثل انعكاس لها ويعطي دلالة على صدقية النتائج من جانب التوافق بينهما وهو يؤكد أن هناك تفصير واضح في الدعم والتشجيع للعمل في القطاع الخاص وتقع مسؤوليته على مختلف الجهات .

7- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

شكل رقم (8) نتيجة اجابة السؤال رقم (7) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

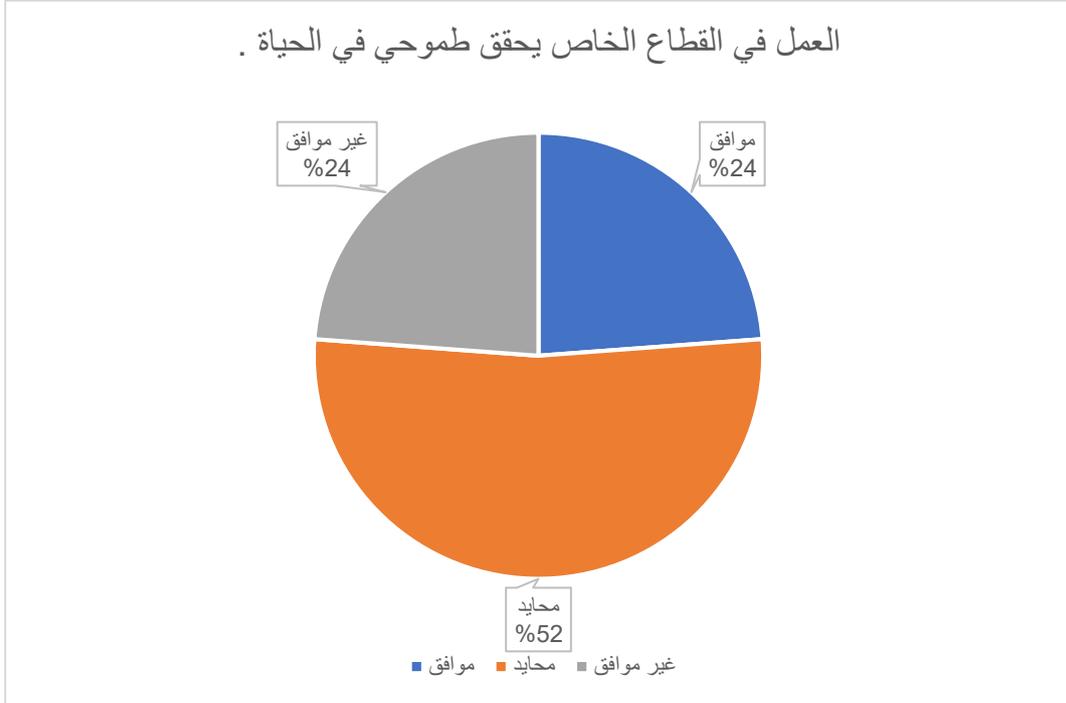


تحليل النتيجة :

واضح التباين في اجابات المتدربين على هذا السؤال كذلك المتعلق باهمية الكفاءة على العلاقات الشخصية في التعيين في القطاع الخاص حيث اجاب 38% بالموافقة وهي تمثل نسبة متدنية وكذلك اجابة 43% محايد اي قريب من نصف الشريحة غير متاكدة تماما من تفوق الكفاءة على العلاقات الشخصية وهو مؤشر هام ذو دلالات وهو يؤكد على تأثير أفة الوساطة التي تخل بالتعيينات وتفوت الفرصة على بعض الكفاءات المستحقة .

8- العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة .

شكل رقم (9) نتيجة اجابة السؤال رقم (8) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

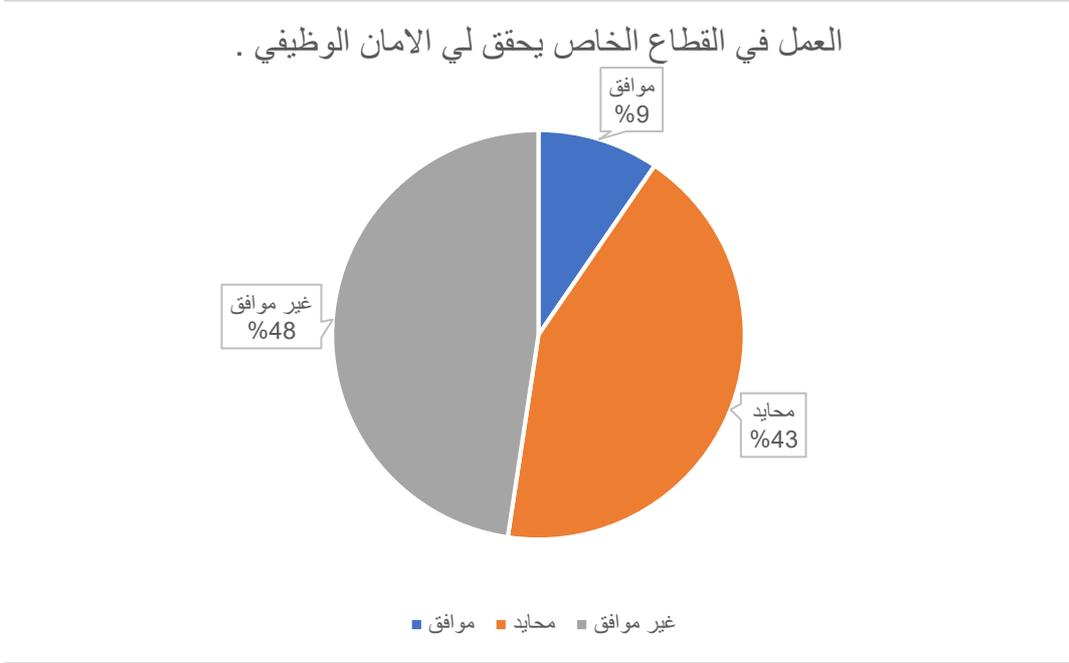


تحليل النتيجة :

اكثر سؤال حصل فيه انقسام بين المشاركين حول سؤال هل العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة حيث اشتملت اجابة 24% على موافق و كذلك 24% على غير موافق وظلت نسبة المحايد النسبة الاكبر وهي 52% وهي نتيجة تبين حجم الحيرة الذي ينظر لها المتدرب للقطاع الخاص في هذا الانقسام وكذلك عدم تحديد راي محدد تجاه اقبال المتدرب للعمل في القطاع الخاص .

9- العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي .

شكل رقم (10) نتيجة اجابة السؤال رقم (9) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

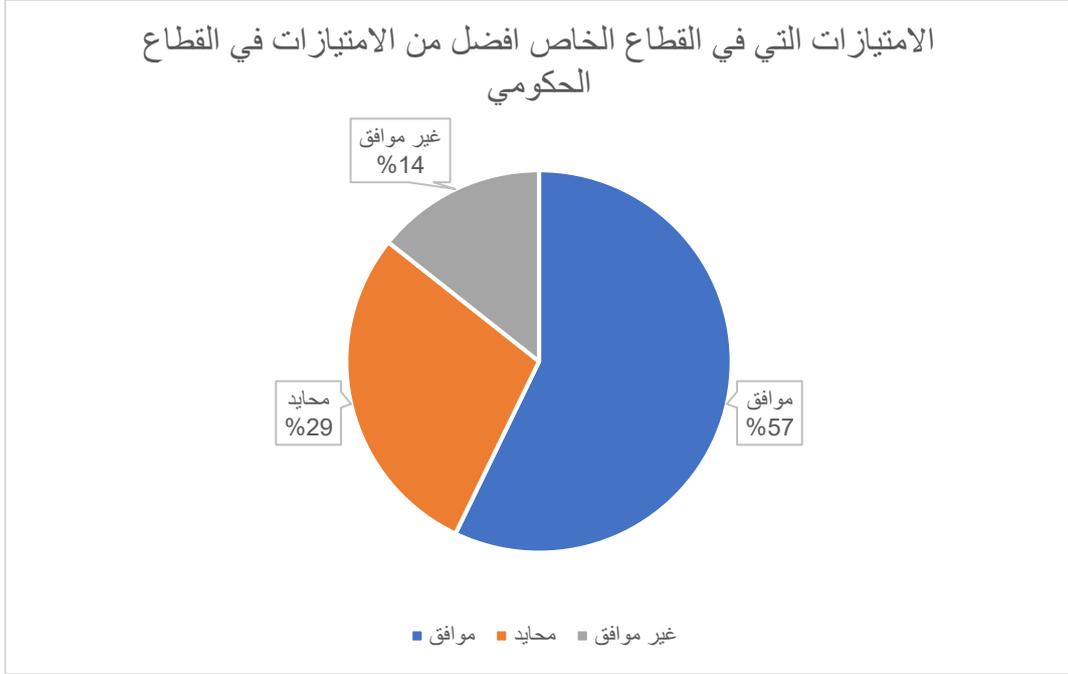


تحليل النتيجة :

سؤال قريب من السؤال السابق وكذلك النتيجة حصل فيها تباين بين اجابة غير موافق و محايد والملفت ان فقط 9% اجابة على موافق في هذا السؤال هل العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي وهي نتيجة حاسمة تؤكد حقيقة عزوف المتدربين في تخصص رسام عن العمل في القطاع الخاص حيث ان فقط 9% يوافق على ان القطاع الخاص يحقق له الأمان الوظيفي في حين 48% اجابت على غير موافق و 43% اجابت على محايد وهو ما يؤكد فرضية الدراسة الميدانية .

10- الامتيازات التي في القطاع الخاص أفضل من الامتيازات في القطاع الحكومي (الامتيازات : سلم الترقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .

شكل رقم (11) نتيجة اجابة السؤال رقم (10) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

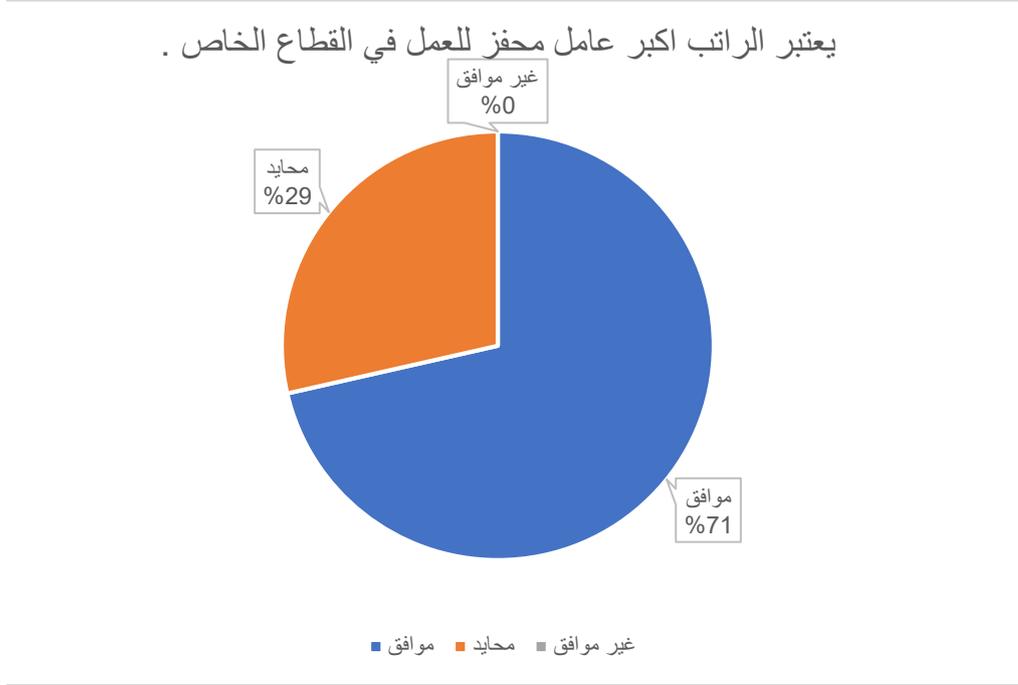


تحليل النتيجة :

نسبة 57% اجاب على موافق تجاه السؤال الخاص بان الامتيازات في القطاع الخاص افضل من القطاع الحكومي تظل نسبة متواضعة وهي احد الاسباب التي تجعل المتدربين غير متحمسين للعمل في القطاع الخاص حيث توجد شريحة ليست بالقليلة غير مقتنعة بافضلية القطاع الخاص على الحكومي .

11- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (12) نتيجة اجابة السؤال رقم (11) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

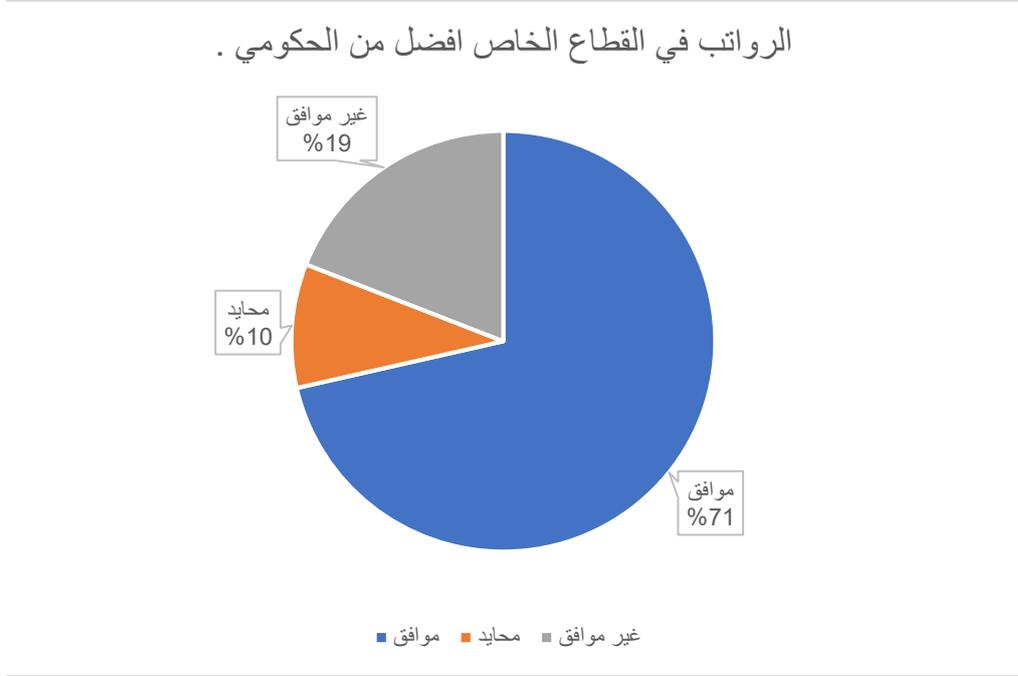


تحليل النتيجة :

نسبة 71% نسبة طبيعية للاجابة على موافق تجاه القناعة بأن الحافز الاكبر للعمل في القطاع الخاص هو الراتب وهو المحفز وما يدفع الخريج للعمل في القطاع الخاص على حساب العمل في القطاع الحكومي .

12- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .

شكل رقم (13) نتيجة اجابة السؤال رقم (12) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

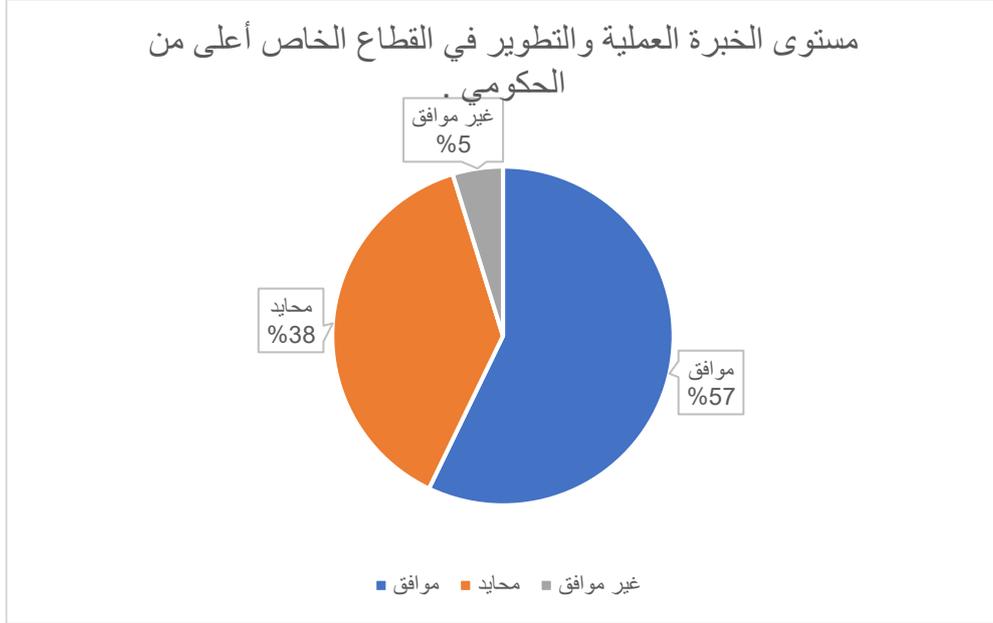


تحليل النتيجة :

النتيجة على هذا السؤال جاءت مطابقة لنسبة السؤال السابق على اجابة 71% اختار موافق وذلك لتطابق السؤالين هو مؤشر على ثبات وصدقية الاجابات والنتائج حيث جاءت متوافقة .

13- مستوى الخبرة العملية والتطوير في القطاع الخاص اعلى من الحكومي .

شكل رقم (14) نتيجة اجابة السؤال رقم (13) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

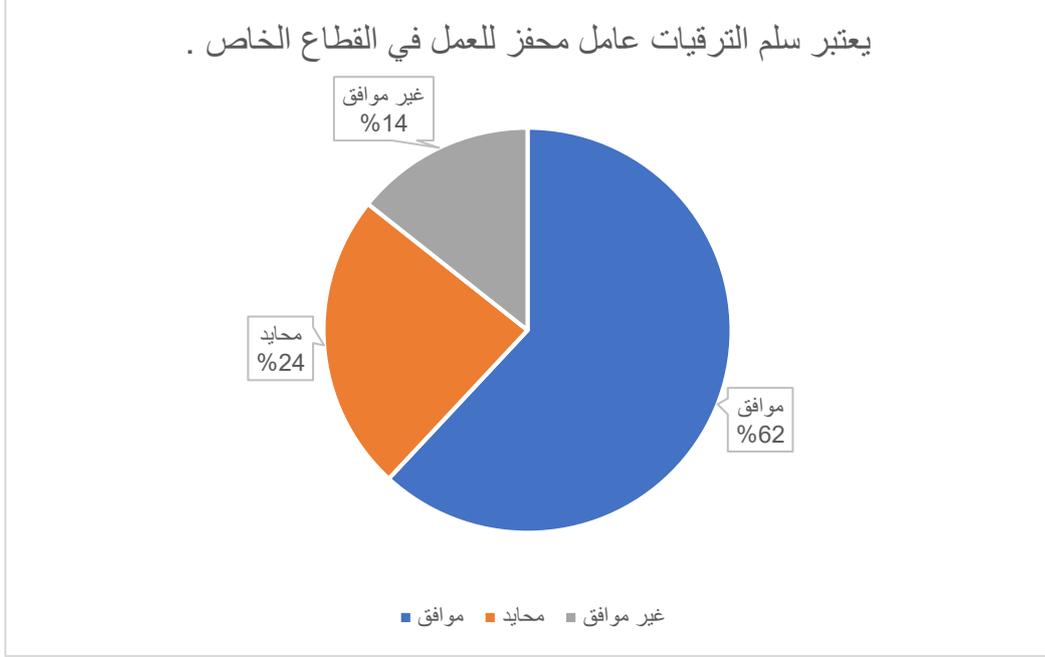


تحليل النتيجة :

النتيجة ان 57% من المشاركين كانت اجابتهم (موافق) على عبارة ان الخبرة والتطوير في القطاع الخاص اعلى من القطاع الحكومي بالمقابل 5% كانت الاجابة غير موافق وهناك نسبة 38% جاءت اجابة محايد وهي نسبة مرتفعة نسبيا وهي الشريحة المترددة لان المتعارف عليه ان اكثر ما يميز القطاع الخاص على القطاع الحكومي هو كسب الخبرة لانه قطاع متجدد والقطاع الحكومي يغلب عليه الروتين نسبة اختيار محايد كانت ملفتة للنظر وجديرة بالاهتمام .

14- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (15) نتيجة اجابة السؤال رقم (14) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

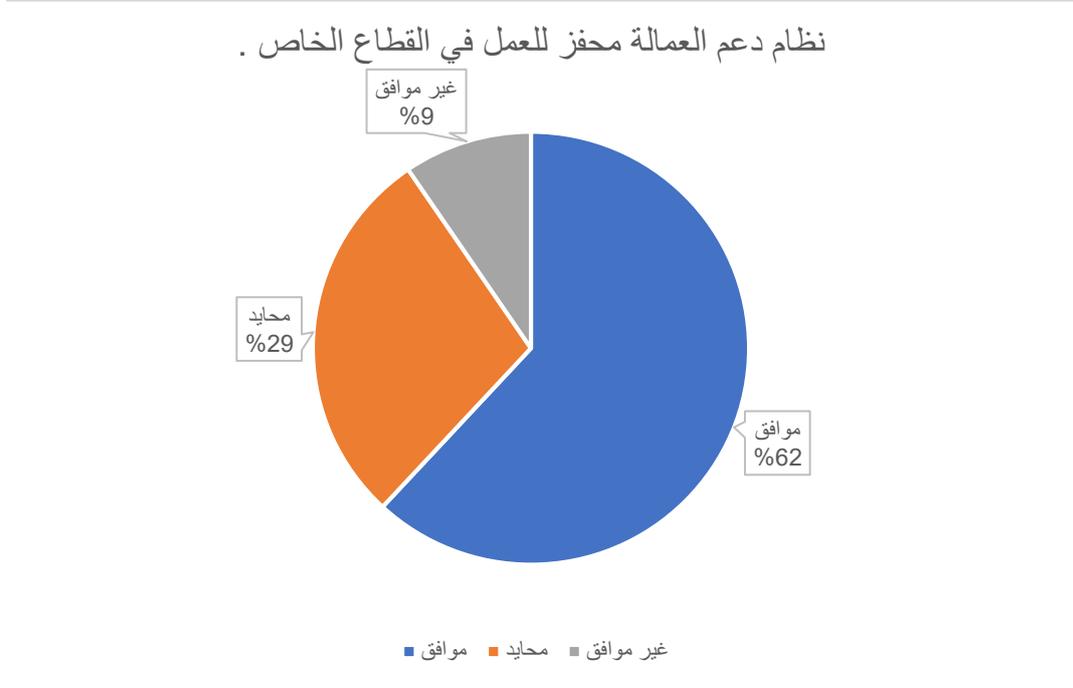


تحليل النتيجة :

النتيجة ان 62% من المشاركين كانت اجابتهم (موافق) على عبارة ان سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص نسبة جيدة نسبيا وهي احد العوامل التي تحتاج الى اهتمام كمحفز للعمل في القطاع الخاص حيث تمثل مساحة المنافسة والترقي في القطاع الخاص اكثر وضوحا وشفافية لانها تعتمد على الكفاءة .

15- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (16) نتيجة اجابة السؤال رقم (15) في الاستبيان الخاص بالمتدربين

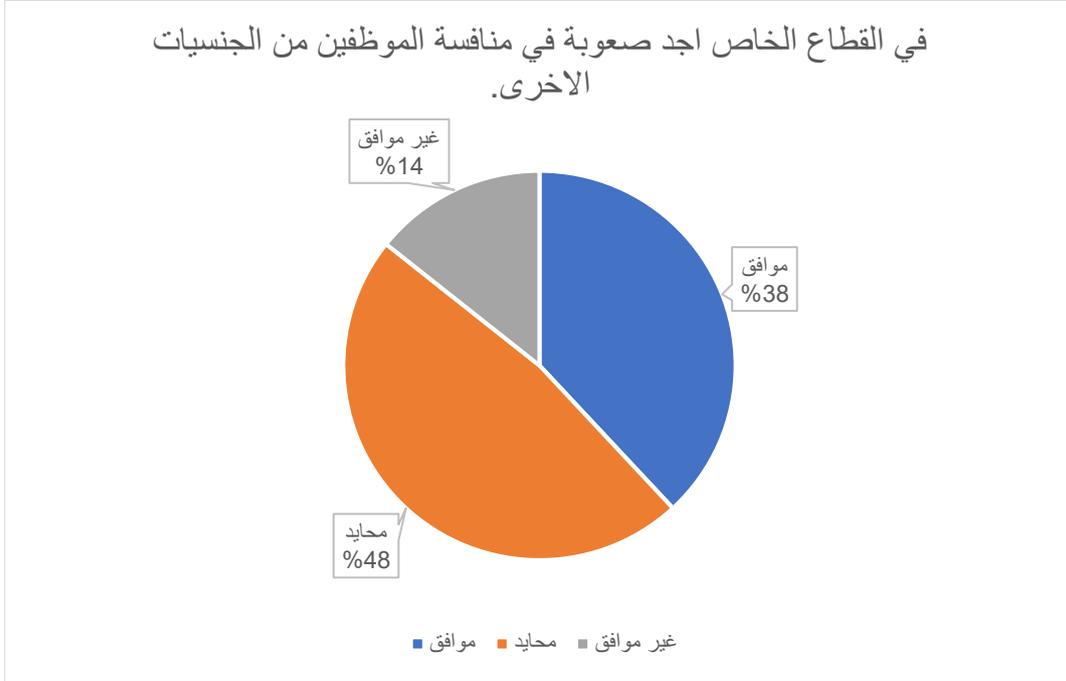


تحليل النتيجة :

النتيجة ان 62% من المشاركين كانت اجابتهم (موافق) على عبارة ان نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص وهي مطابقة لنسبة السؤال السابق ان سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص وهذا يؤكد على اهمية الدعم الحكومي ومؤسسات الدولة وتشجيعها للعمل في القطاع الخاص و من اهمها التحفيز المالي وهو ما يؤكد على اهمية نظام دعم العمال ودوره التحفيزي .

16- في القطاع الخاص اجد صعوبة في منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى.

شكل رقم (17) نتيجة اجابة السؤال رقم (16) في الاستبيان الخاص بالمتدربين



تحليل النتيجة :

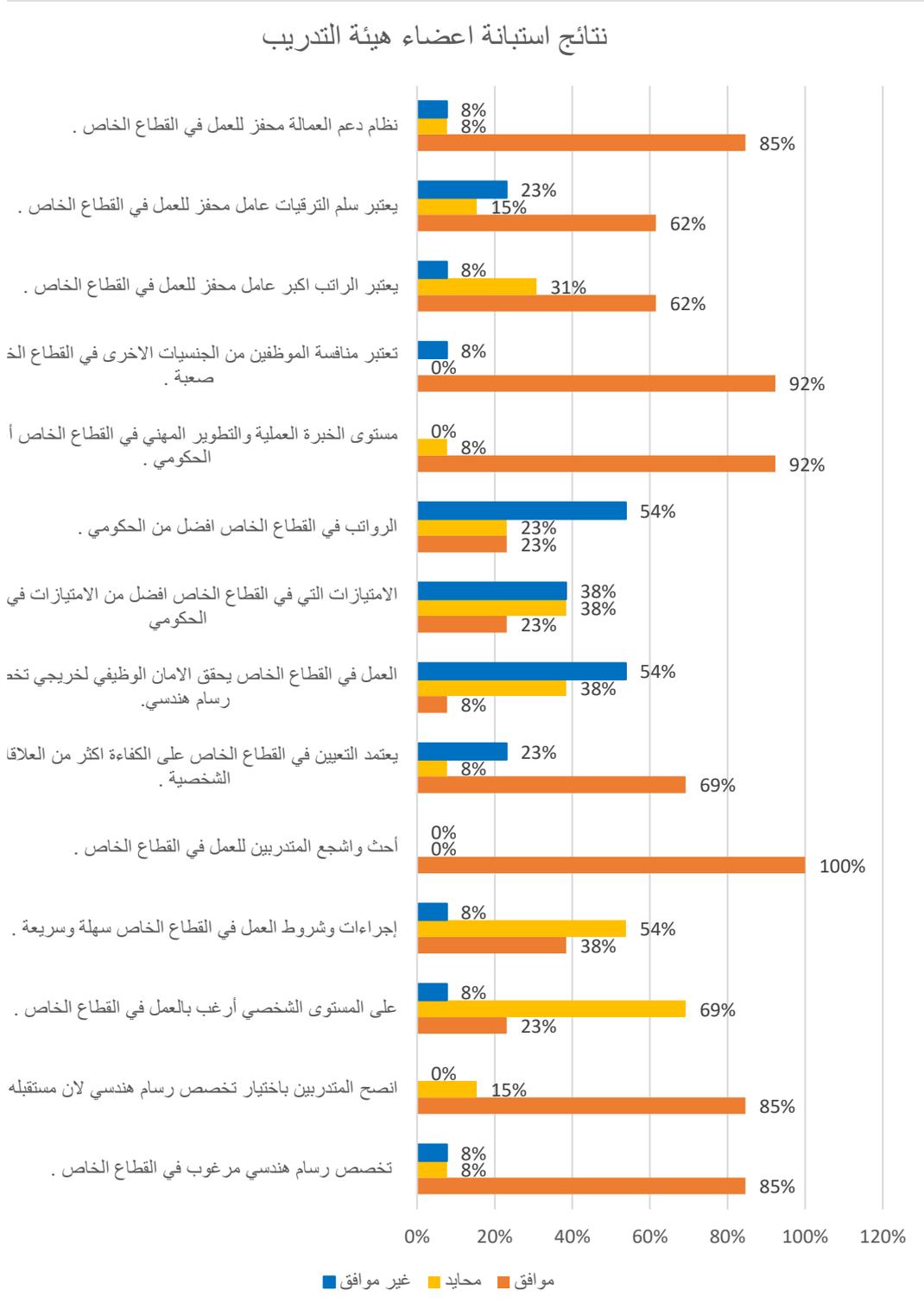
في هذا السؤال كان الهدف التحقق من احد الاسباب التي قد تكون حاجز للعمل في القطاع الخاص وهو استحواذ الموظفين من الجنسيات الاخرى على الوظائف في القطاع الخاص وان مزاحمتهم صعبة لكن النتيجة جاءت لتبين ان نسبة 38% تتفق على صعوبة منافسة الموظفين من الجنسيات الأخرى وهي نسبة مشجعة انه سبب مهم ولكن ليس رئيسي في عزوف الخرجين للعمل في القطاع الخاص مع اعتبار ان 14% كانت اجابتهم غير موافق.

3.1.2 ثانيا : النتائج الخاصة باعضاء هيئة التدريب

جدول رقم (5) نتائج استبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص .	85%	8%	8%
2	انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .	85%	15%	0%
3	على المستوى الشخصي أرغب بالعمل في القطاع الخاص .	23%	69%	8%
4	إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .	38%	54%	8%
5	أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص.	100%	0%	0%
6	يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .	69%	8%	23%
7	العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي لخريجي تخصص رسام هندسي.	8%	38%	54%
8	الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي	23%	38%	38%
9	الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .	23%	23%	54%
10	مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص أعلى من الحكومي .	92%	8%	0%
11	تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة .	92%	0%	8%
12	يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	62%	31%	8%
13	يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	62%	15%	23%
14	نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص.	85%	8%	8%

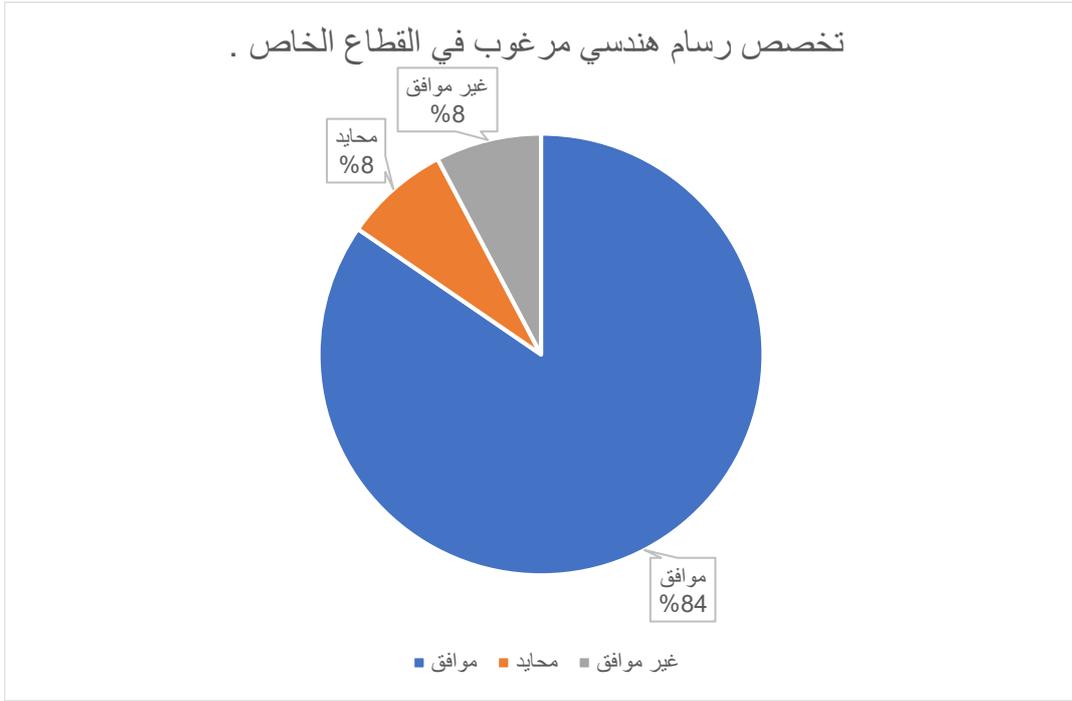
شكل رقم (18) نتائج استبيان الخاص باعضاء هيئة التدريب



1- تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص .

شكل رقم (19) نتيجة اجابة السؤال رقم (1) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريس



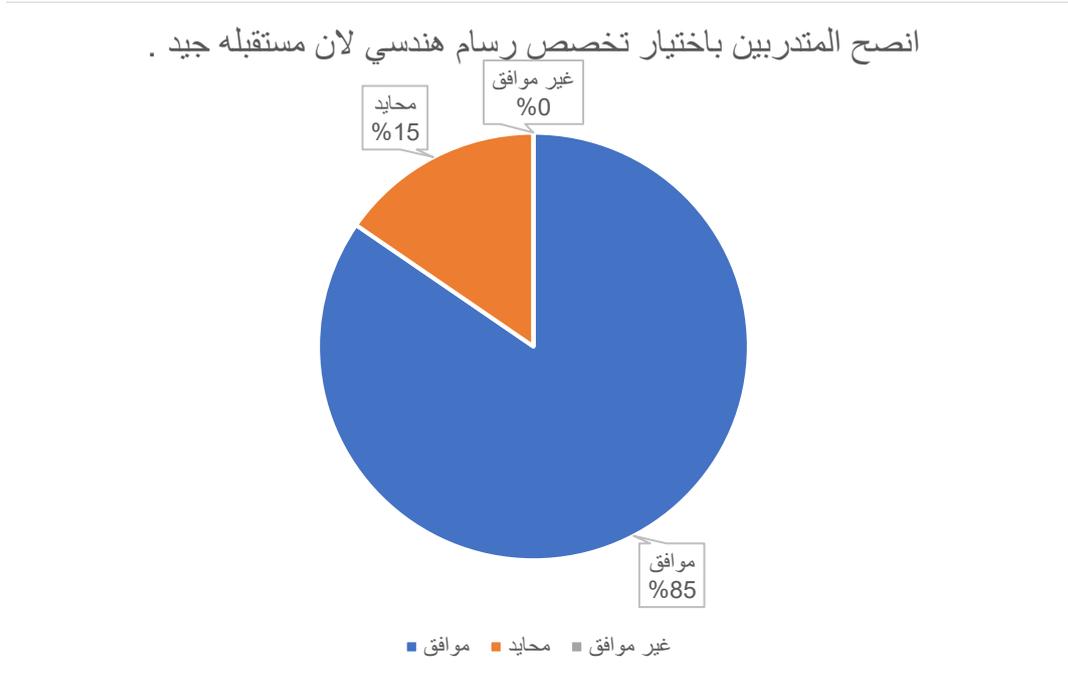
تحليل النتيجة :

نسبة 84% موافق على ان تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص تعتبر نسبة مرتفعة وهو ما يؤكد على ان هناك ادوار غير مفعلة تجاه ترغيب خريج تخصص رسام هندسي للعمل في القطاع الخاص وابرار المحفزات لتشجيعهم على التقديم عليه .

2- انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .

شكل رقم (20) نتيجة اجابة السؤال رقم (2) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



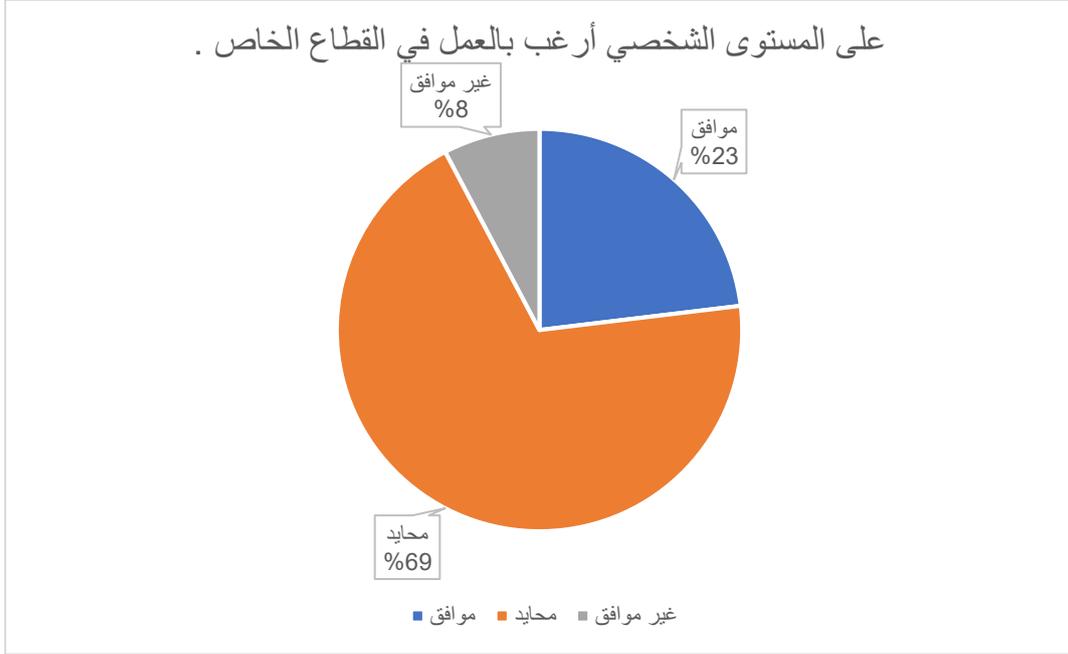
تحليل النتيجة :

نسبة 85% موافق على ان أعضاء هيئة التدريب يقومون بدورهم تجاه نصح المتدربين لاختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد وهي نسبة قريبة من نسبة السؤال السابق ان تخصص رسام مرغوب به في القطاع الخاص وهي نتيجة منسجمة ومنطقية ولم يختار اي مشارك عدم موافق على الاجابة على هذا السؤال وهو ما يمثل قناعة الشريحة المشاركة بالعبارة المذكورة .

3- على المستوى الشخصي أُرغب بالعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (21) نتيجة اجابة السؤال رقم (3) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



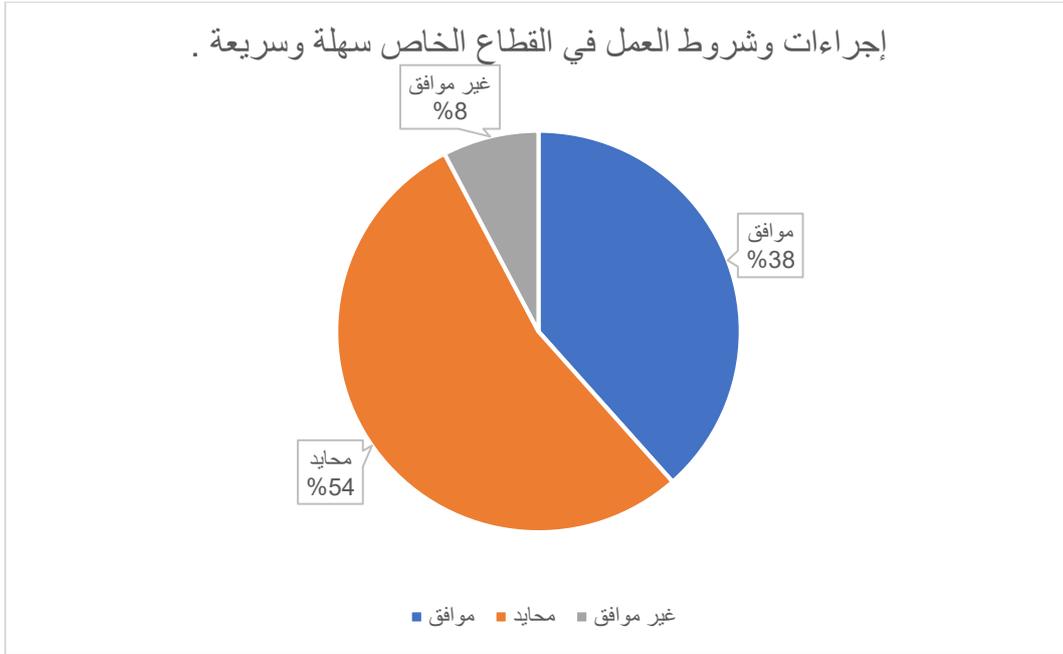
تحليل النتيجة :

النسبة كانت مفاجأة الى حد ما حيث اختار 69% من أعضاء هيئة التدريب اختيار محايد في الاجابة على سؤال على المستوى الشخصي ارغب بالعمل بالقطاع الخاص وهي تحمل اكثر من وجه ممكن تكون مهنة التدريب لدى الاعضاء مهنة ممتعة وتلبي احتياجات الاعضاء وهي غير متوفرة على نطاق القطاع الخاص او تكاد محدودة جدا في دولة الكويت او الاجابة تمثل عدم الحماس او الرغبة الشديدة للعمل في القطاع الخاص وهي تمثل دلالة مهمة تدعم مؤشرات الدراسة الميدانية ، بالمقابل ما قد يؤكد منحي الوجه الثاني ان فقط 23% اجاب بالموافق .

4- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .

شكل رقم (22) نتيجة اجابة السؤال رقم (4) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



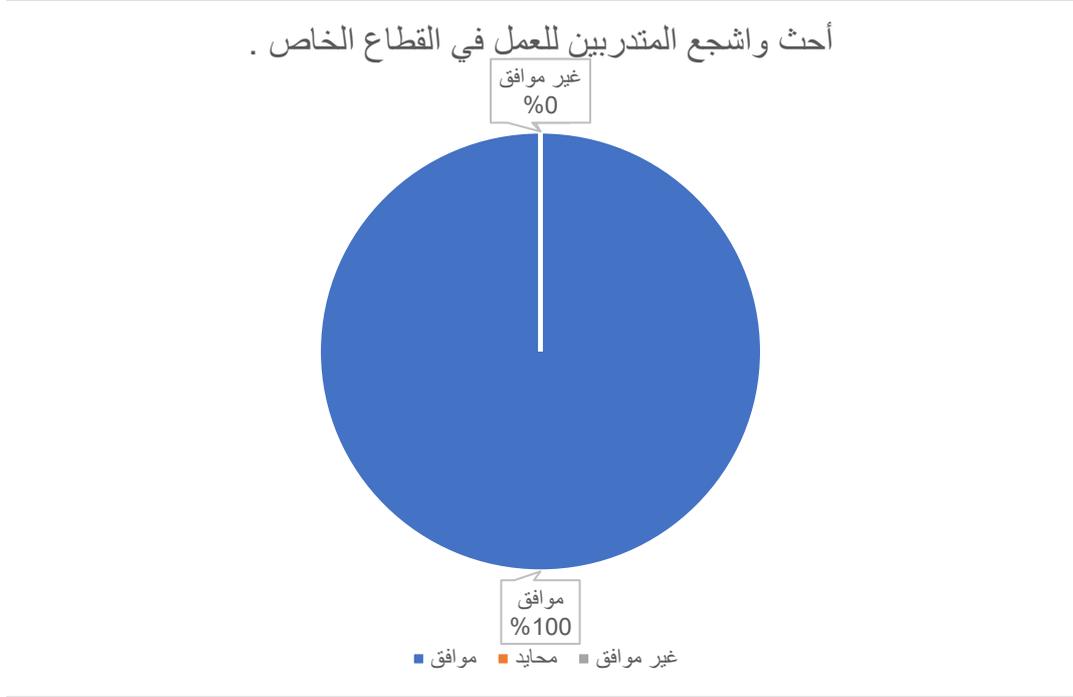
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال اجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة جاءت متباينة مرجحة لكفة الموافق لكنها ترجيح محدود وهو ما يستنتج ان على القطاع الخاص ان يبذل جهد في هذا الاتجاه نحو تسهيل الاجراءات والشروط حتى يشجع الخريجين للعمل فيه ، نسبة محايد كانت 54% ما يؤكد ان الصورة العامة للعمل في القطاع الخاص تشوبها نقص و غياب المعلومات مما يدفع بالمسؤولية القائمين عليه لزيادة الوعي وتثقيف المجتمع.

5- أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (23) نتيجة اجابة السؤال رقم (5) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



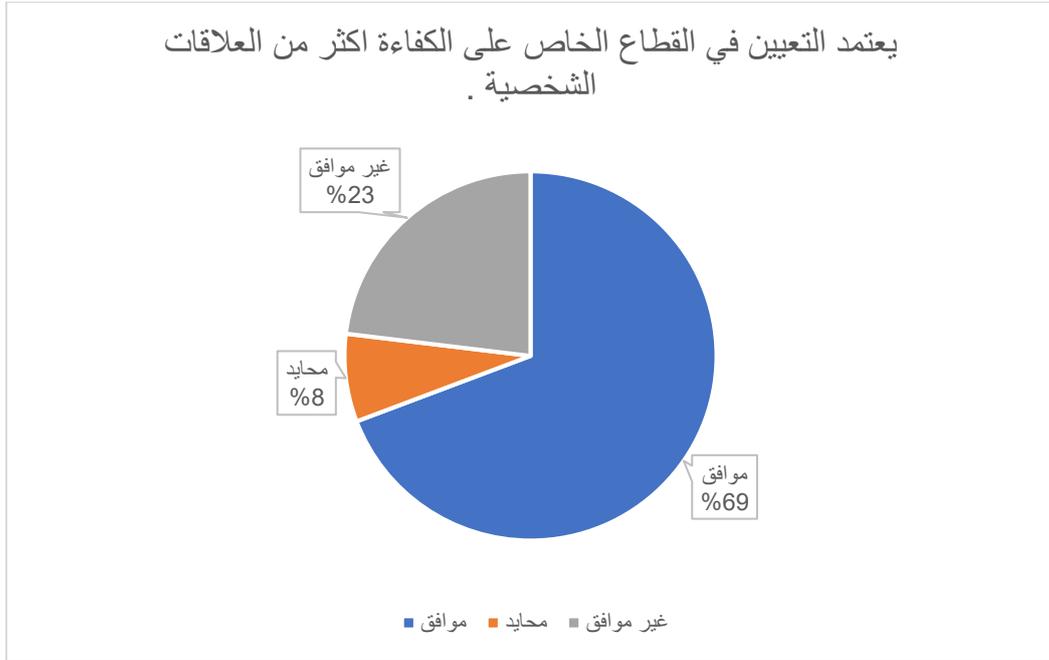
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال احث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص كانت الاجابة الوحيدة التي جاءت بالاجماع حيث كانت نسبة الموافق 100% وهي نسبة محفزة ومشجعة تنم ان اعضاء هيئة التدريب يقومون بدورهم في تشجيع الخريجين في تخصص رسام هندسي للعمل في القطاع الخاص .

6- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

شكل رقم (24) نتيجة اجابة السؤال رقم (6) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



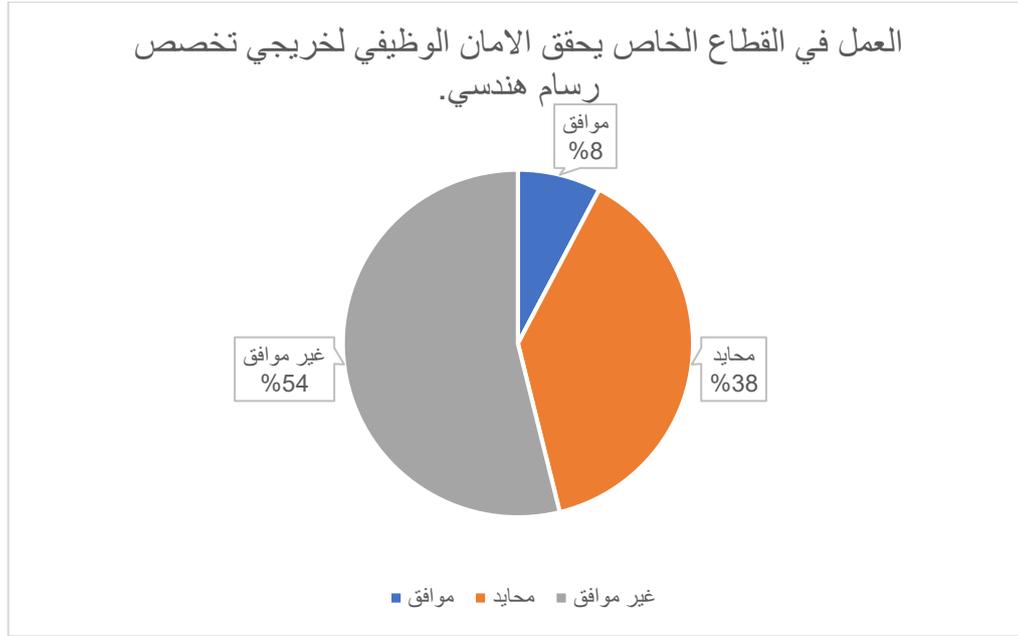
تحليل النتيجة :

نسبة 69% من اجابة اعضاء هيئة التدريب جاءت مع قناعتهم بان الكفاءة هي اكثر تاثير من العلاقات الشخصية في التعيين في القطاع الخاص وهي كذلك نسبة مشجعه يدفع باتجاه ان معيار الكفاءة هو الاصل في التعيين وما عدا ذلك فهي حالات محدودة لا يقاس عليها.

7- العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي لخريجي تخصص رسام هندسي.

شكل رقم (25) نتيجة اجابة السؤال رقم (7) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



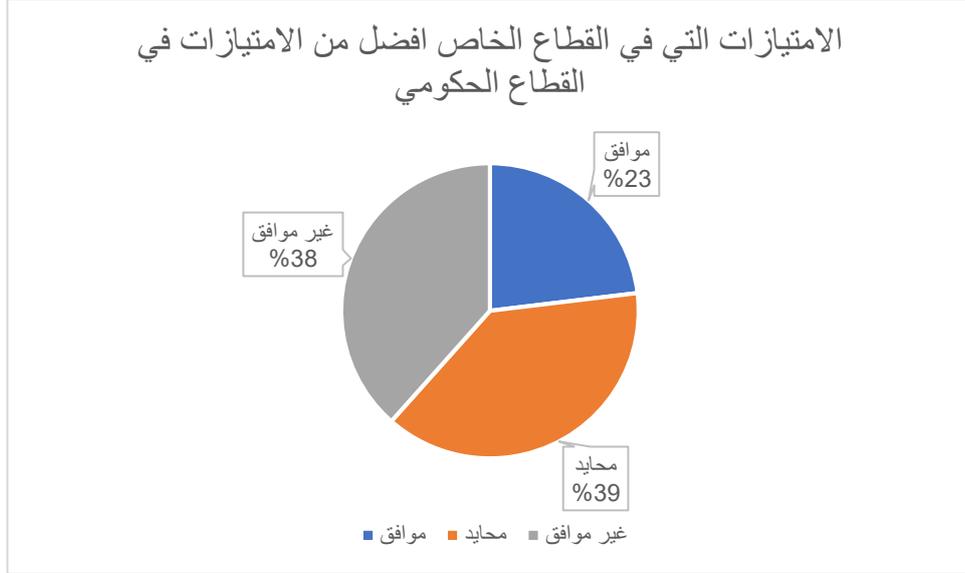
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال حول ان العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي جاءت مقلقة حيث اجاب 54% غير موافق و 38% محايد ، وهي تؤكد احد اهم الاسباب التي تجعل خريج رسام هندسي يعزف عن التقديم على القطاع الخاص لانه بشكل بسيط لا يحقق له الامان الوظيفي وهو يمثل المؤشر الالهم في فقدان الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر مطلب المتقدم على وظيفة جديدة .

8- الامتيازات التي في القطاع الخاص أفضل من الامتيازات في القطاع الحكومي (الامتيازات : سلم الترفقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .

شكل رقم (26) نتيجة اجابة السؤال رقم (8) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



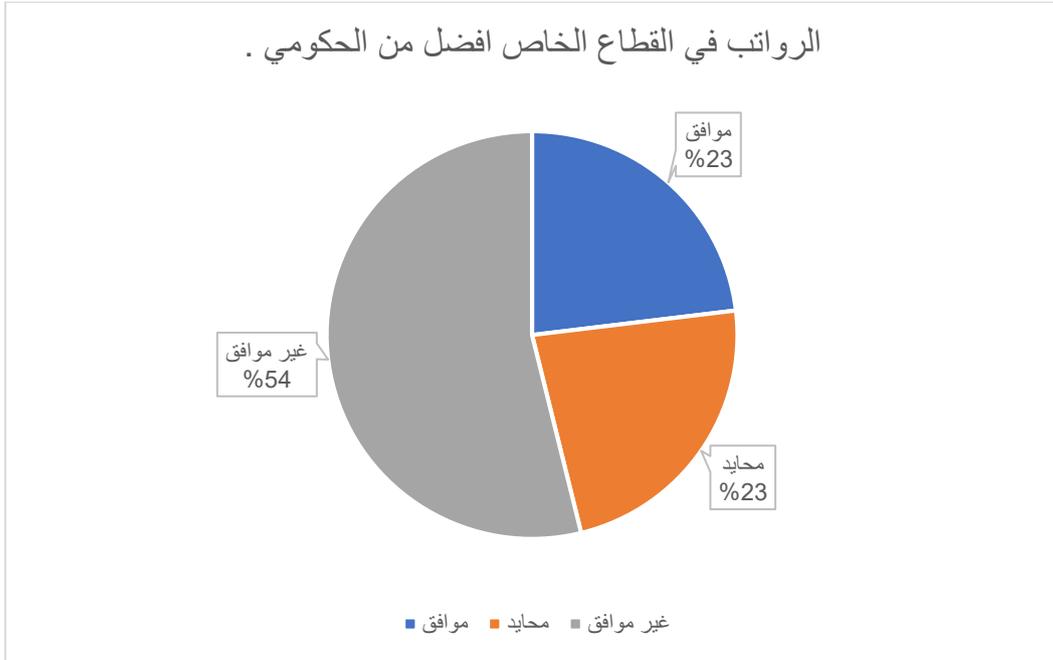
تحليل النتيجة :

اكثر اجابة جاءت فيها الردود متباينة حول سؤال الامتيازات في القطاع الخاص افضل منها في القطاع الحكومي توزعت على 38% غير موافق و 39% محايد و 23% موافق وهو ما يؤكد ان على الجهات والمؤسسات ان تعيد النظر في حجم دعمها للقطاع الحيوي والمستقبلي للاجيال كما على القطاع الخاص مسؤولية كبيرة في جذب الخريجين من تخصص رسام كذلك باقي التخصصات .

9- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .

شكل رقم (27) نتيجة اجابة السؤال رقم (9) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



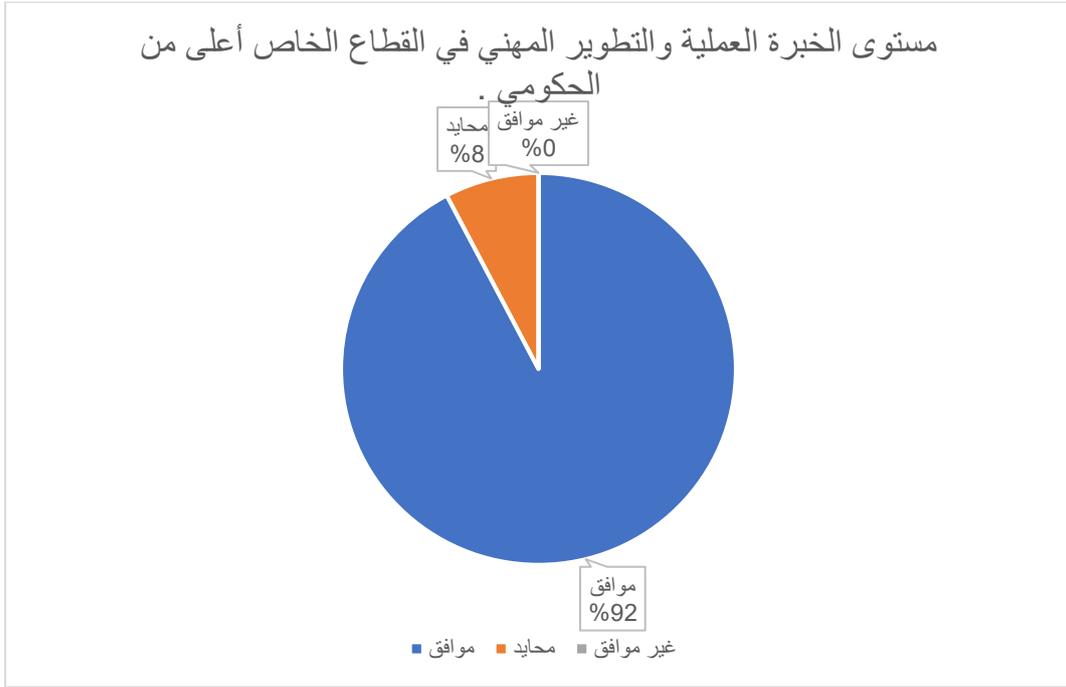
تحليل النتيجة :

من اكثر الاجابات جاءت فيها الردود متباينة حول سؤال الرواتب في القطاع الخاص افضل منها في القطاع الحكومي توزعت على 54% غير موافق و 23% محايد و 23% موافق مع ترجيح كفة غير موافق وهو مؤشر هام فممن غير المنطقي ان يترك المتقدم على الوظيفة ما يميز القطاع الحكومي من دوام خفيف و اعمال قليلة للعمل في القطاع الخاص الذي في كثير من الاحيان تكون فيه ساعات العمل اطول والجهد الوظيفي اشق ان لم يكن الراتب محفز لذلك .

10- مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص اعلى من الحكومي.

شكل رقم (28) نتيجة اجابة السؤال رقم (10) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



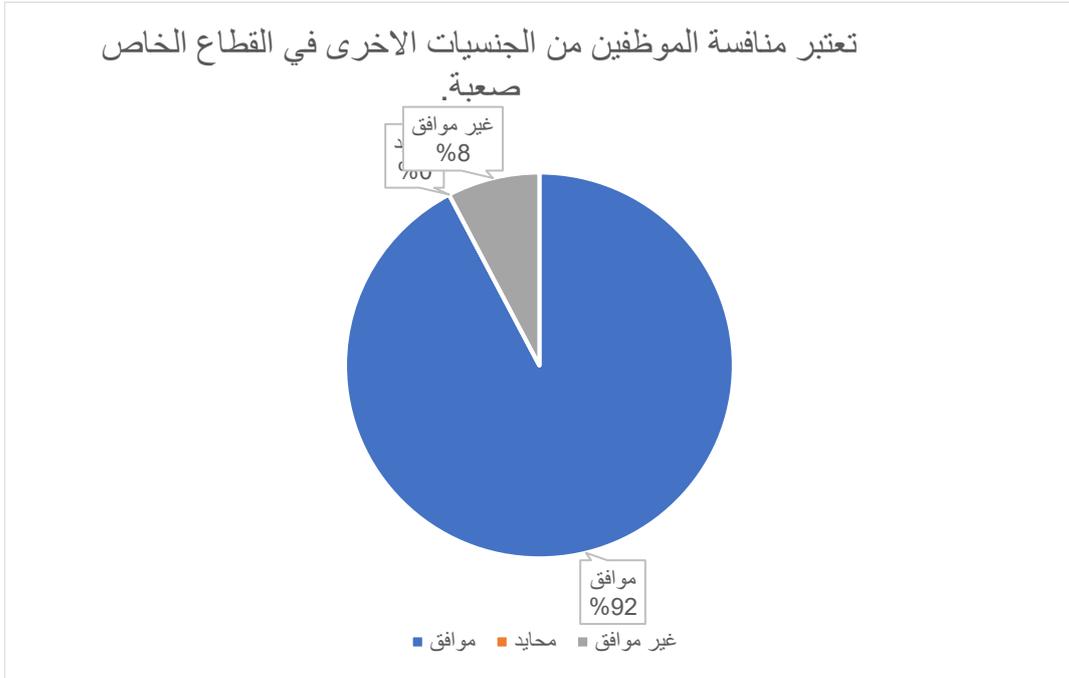
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص اعلى من الحكومي جاءت الاجابة شبه اجماع 92% موافق ما يؤكد حقيقة ان الخبرة والتطوير المهني هو من اشد ما يميز القطاع الخاص ويصقل مهارات الموظفين لانه قطاع منتج وفاعل ومهم يحتاج جهد لتوجيه الخريجين ليكون خيارهم الوظيفي .

11- تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة .

شكل رقم (29) نتيجة اجابة السؤال رقم (11) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



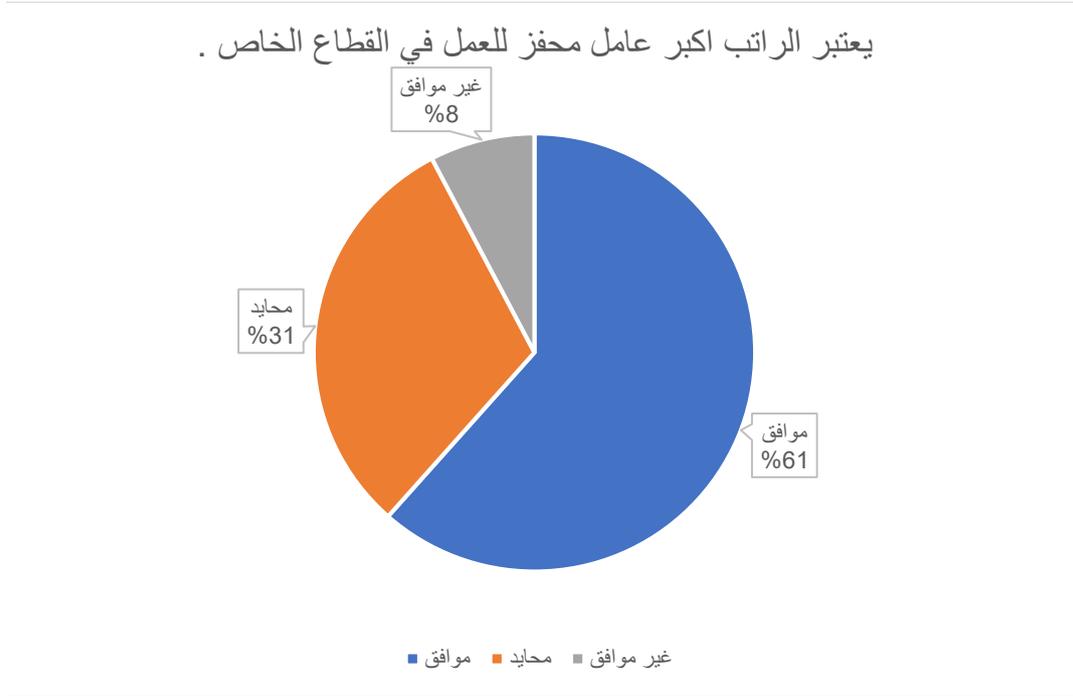
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال ان منافسة الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة كان الاجابة كذلك شبه اجماع 92% موافق ، وهو ما يؤكد حقيقة وهي احد ابرز التحديات التي يواجهها خريج تخصص رسام هندسي ان جو المنافسة كبير مع باقي الجنسيات في القطاع الخاص لان معيار المفاضلة هو الكفاءة والعطاء ، خاصة ان المغترب تكون دوافع الاجتهاد في العمل اكبر من ابن البلد و المواطن الذي يفترق الى جو التحدي .

12- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (30) نتيجة اجابة السؤال رقم (12) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



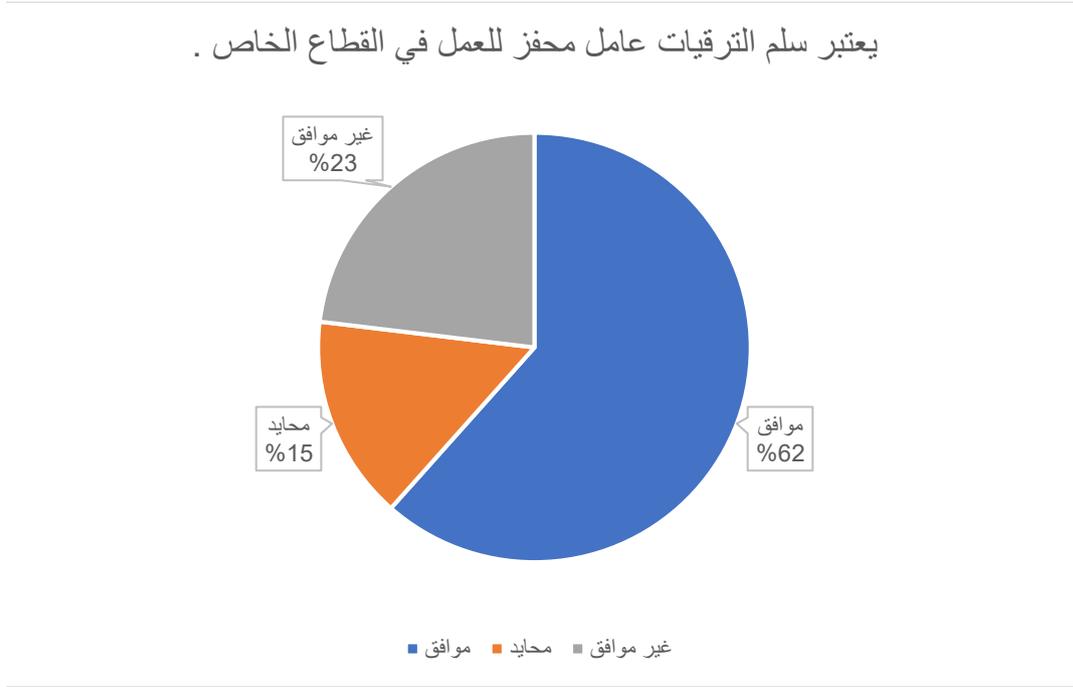
تحليل النتيجة :

الاجابة على سؤال ان الراتب هو عامل محفز للعمل في القطاع الخاص جاءت مرجحة لكفة موافق حيث تمثلت بنسبة 61% بالمقابل جاءت نسبة 8% غير موافق وتبقى نسبة 31% كانت محايد لم ترجح الرأي ، لكن النتيجة تأتي لتؤكد ان الراتب هو العامل الالهم لتشجيع الخريجين للعمل في القطاع الخاص .

13- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (31) نتيجة اجابة السؤال رقم (13) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



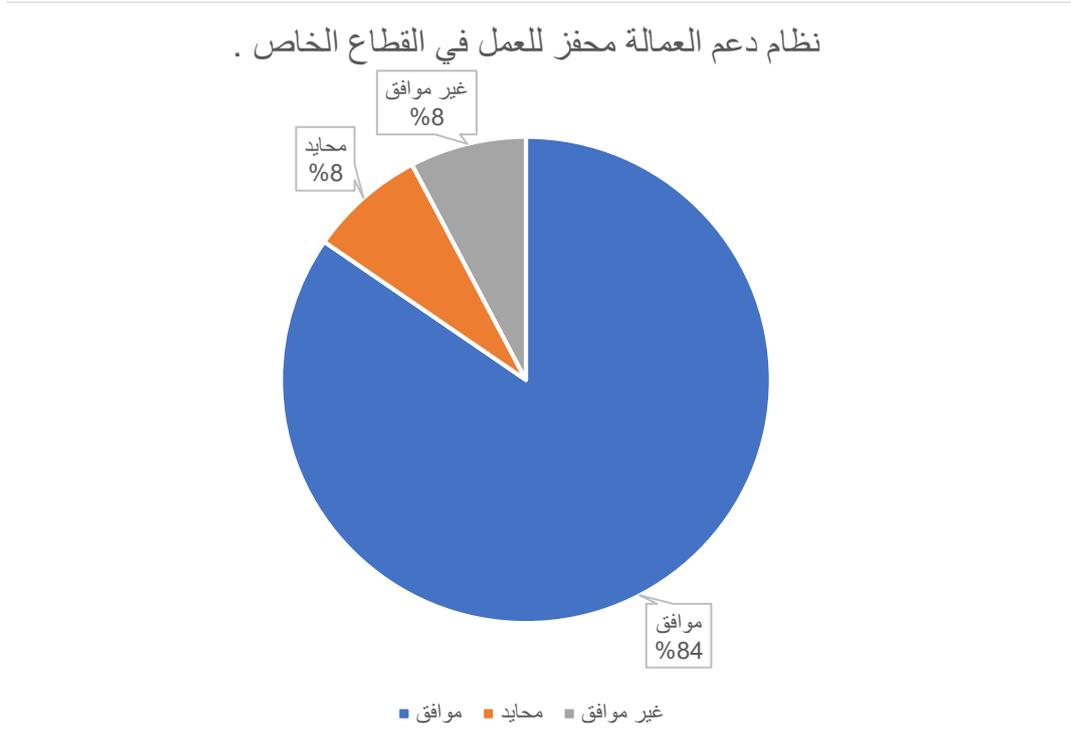
تحليل النتيجة :

أكد 62% من الشريحة المشاركة على أن سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص هو عامل مهم في التأكيد على دور المحفزات للعمل في القطاع الخاص حيث يضاف لأهمية الراتب سلم الترقيات وهو ما يؤكد الإجابات السابقة أن الكفاءة هي المعيار الأهم في القطاع الخاص .

14- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .

شكل رقم (32) نتيجة اجابة السؤال رقم (14) في الاستبيان الخاص

بأعضاء هيئة التدريب



تحليل النتيجة :

النتيجة كانت طبيعية ومتوقعة وهو التأكيد على اهمية نظام دعم العمالة المحفز للعمل في القطاع الخاص حيث جاءت نسبة 84% بالموافقة ، وما يؤكد على ما ذكر سابقا ان الجهات و المؤسسات لها دور كبير في دعم التوجه للقطاع الخاص وهو ما يميز دولة الكويت في تاسيسها لجهاز لدعم العمالة كان له دور واضح في استقطاب عدد من الخريجين والمتقدمين للوظائف للعمل في القطاع الخاص .

3.2 الانحراف المعياري

في الإحصاء ونظرية الاحتمالات يعتبر الانحراف المعياري Standard deviation القيمة الأكثر استخداماً من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التبعثر الإحصائي، أي أنه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة البيانات الإحصائية .

و"التباين" Variance وهو معدل مربعات انحرافات العلامات في التوزيع عن الوسط الحسابي. ويكون الانحراف المعياري Standard deviation عندها الجذر التربيعي للتباين بالنسبة لمجموعة البيانات الإحصائية .

يتأثر التباين أو الانحراف المعياري بالقيم المتباعدة أو المتطرفة ولكنه لا يتأثر كثيراً بالتغيرات التي تطرأ على العينة، كما أنهما يرتبطان بالوسط الحسابي للتوزيع، بمعنى أن التشتت الذي نعبر عنه بالتباين أو الانحراف المعياري ينسب إلى الوسط الحسابي وليس لأي نقطة أخرى في التوزيع. (6)

ويعتبر الانحراف المعياري أحد أبرز العوامل المستخدمة في برنامج الإحصاء SPSS (Statistical package for social sciences) وهو ما يعني الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية .

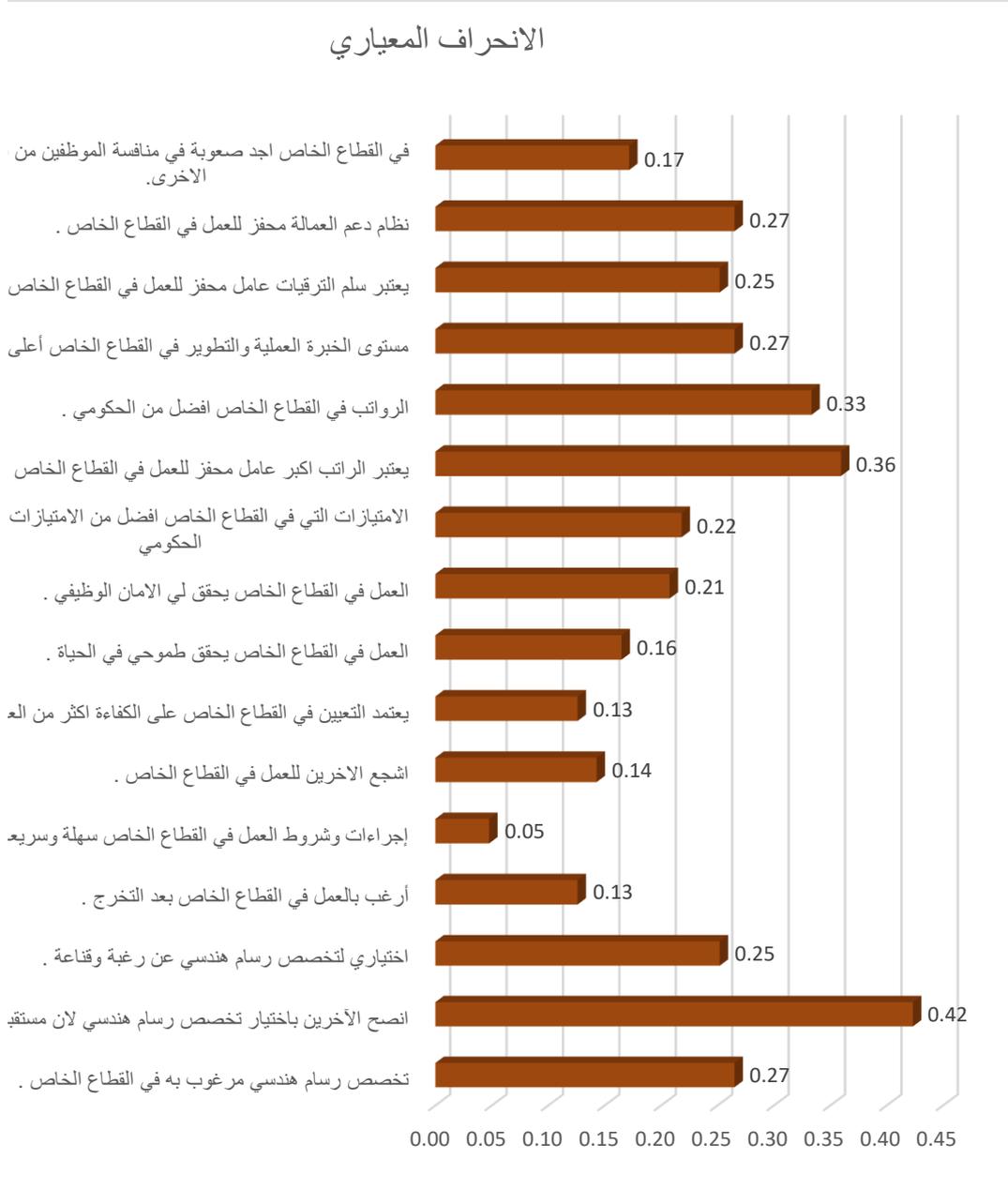
(6) المصدر : موقع المعرفة / <https://www.marefa.org/>

اولا : الانحراف المعياري لنتائج استبيان المتدربين :

جدول رقم (6) الانحراف المعياري لنتائج استبيان المتدربين

الانحراف المعياري	السؤال	الرقم
0.27	تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص .	1
0.42	انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .	2
0.25	اختياري لتخصص رسام هندسي عن رغبة وقناعة .	3
0.13	أرغب بالعمل في القطاع الخاص بعد التخرج .	4
0.05	إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .	5
0.14	اشجع الآخرين للعمل في القطاع الخاص .	6
0.13	يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .	7
0.16	العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة .	8
0.21	العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي .	9
0.22	الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي	10
0.36	يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	11
0.33	الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .	12
0.27	مستوى الخبرة العملية والتطوير في القطاع الخاص أعلى من الحكومي .	13
0.25	يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	14
0.27	نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .	15
0.17	في القطاع الخاص اجد صعوبة في منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى.	16

شكل رقم (33) الانحراف المعياري لنتائج استبيان المتدربين



النتيجة :

بالنظر للجدول رقم (6) نستخرج بان هناك اسئلة حصلت على انحراف معياري مرتفع وهي ارقام (2، 11، 12) حيث حصل سؤال 2 (انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد) على نسبة 81% موافق وكذلك على سؤال 11 (يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص) على نسبة 71% موافق وكذلك على نفس النسبة لسؤال 12 (الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي) وهي نتائج تؤكد قناعة المتدربين بتخصص رسام هندسي و الراتب هو اهم جاذب للعمل في القطاع الخاص .

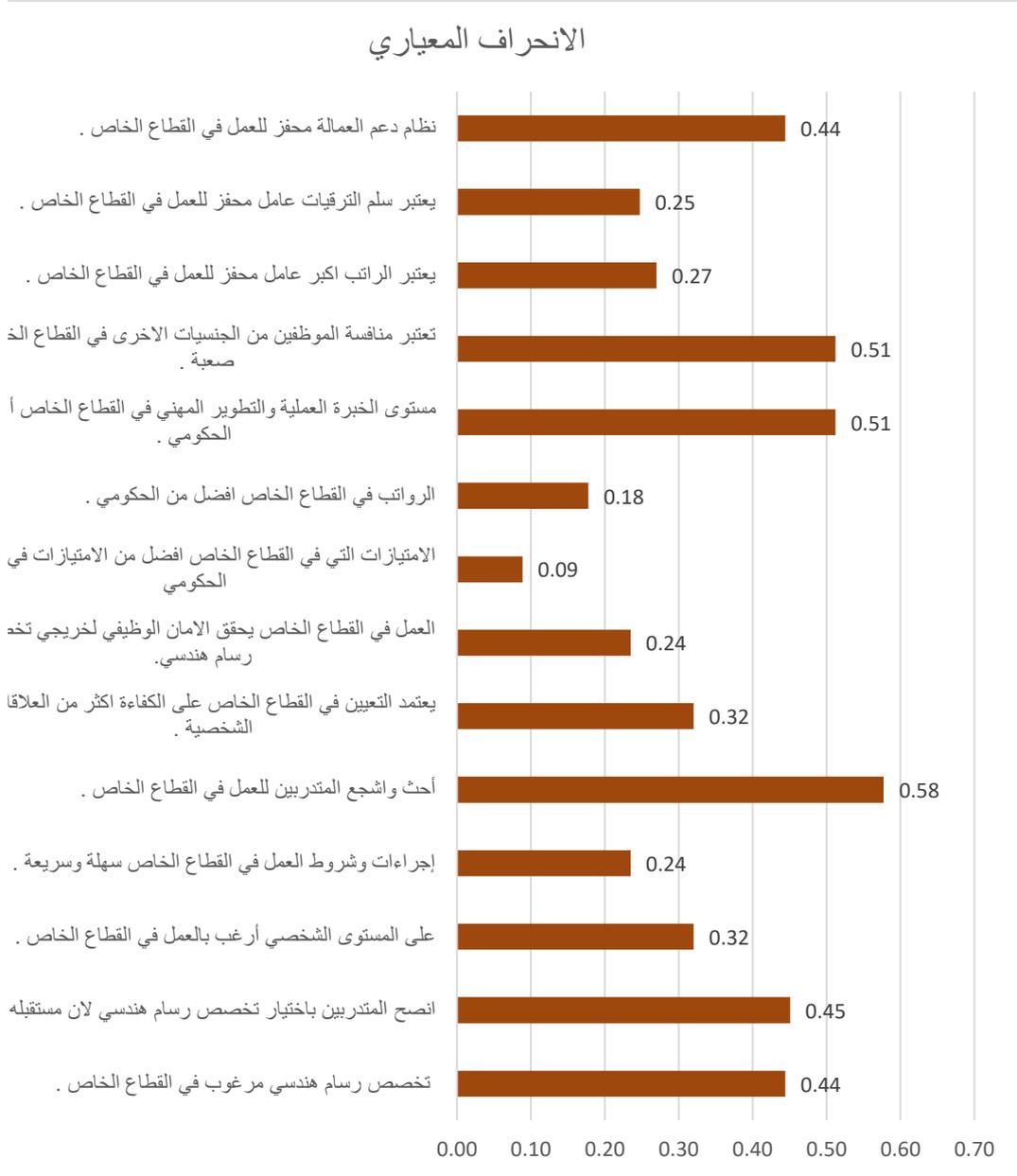
بالمقابل هناك اسئلة حصلت على انحراف معياري منخفض وهي دليل على تباين الآراء حول السؤال و كانت من نصيب الاسئلة (4،5،6،7) وجاءت على النحو التالي ، سؤال 4 (ارغب بالعمل بالقطاع الخاص بعد التخرج) اجاب 48% موافق بالمقابل اجاب 29% غير موافق وحصل محايد على 24% وتؤكد النتيجة حجم التردد في القبول بالعمل بالقطاع الخاص مما يؤكد فرضية عزوف خريج رسام هندسي العمل بالقطاع الخاص ، سؤال رقم 5 (إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة) 33% موافق و 38% محايد و 29% غير موافق واطرح الانقسام بين الاجابات وهو ما يؤكد على اهمية دور التوعية بالقطاع الخاص و اهميته و تسهيل الاجراءات المتبعة ، سؤال رقم 6 (اشجع الآخرين للعمل في القطاع الخاص) جاءت الاجابات كذلك منقسمة بين 48% موافق و 33% محايد و 19% غير موافق وهي تعكس ضعف قناعة الخريج بالقطاع الخاص ، سؤال رقم 7 (يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية) جاءت على النحو التالي ، 38% موافق و 43% محايد و 19% غير موافق وهو ما يكرس مفهوم الوساطة وتأثيرها في التعيينات في القطاع الخاص وان لها تأثير في بعض الاحيان يتعدى الكفاءة ويرجح كفة العلاقات الشخصية .

ثانيا : الانحراف المعياري لنتائج استبيان اعضاء هيئة التدريب :

جدول رقم (7) الانحراف المعياري لنتائج استبيان اعضاء هيئة التدريب

الانحراف المعياري	المحور الاول (اختيار تخصص رسام هندسي)	الرقم
0.44	تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص .	1
0.45	انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .	2
0.32	على المستوى الشخصي أرغب بالعمل في القطاع الخاص .	3
0.24	إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .	4
0.58	أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص .	5
0.32	يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .	6
0.24	العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي لخريجي تخصص رسام هندسي.	7
0.09	الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي	8
0.18	الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .	9
0.51	مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص أعلى من الحكومي .	10
0.51	تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة .	11
0.27	يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	12
0.25	يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .	13
0.44	نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .	14

شكل رقم (34) الانحراف المعياري لنتائج استبيان اعضاء هيئة التدريب



النتيجة :

بالنظر الى جدول رقم (7) نجد ان الانحراف المعياري جاء بشكل مرتفع للاسئلة ارقام (1،2،5،10،11،14) وهي على النحو التالي ، سؤال 1 (تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص) حصل على نسبة 85% موافق و سؤال 2 (انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد) حصل على نسبة 85% موافق وهي نسبة جيد تجاه تخصص رسام كتخصص مرغوب به ، ثم جاء سؤال 5 (أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص) على النسبة الاعلى بين جميع الاجابات حيث نال على 100% موافق ما يؤكد بقناعة اعضاء هيئة التدريب بالقطاع الخاص و اهميته وحث المتدربين للعمل فيه ، سؤال رقم 10 (مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص أعلى من الحكومي) جاءت نسبة 92% موافق وهو تأكيد لاهمية القطاع الخاص في الخبرة والتطوير المهني على حساب القطاع الحكومي وسؤال 11 (تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة) حصل موافق على نسبة 92% وهي تمثل احد ابرز التحديات للعمل في القطاع الخاص ان مستوى المنافسة عالية جدا مما قد يساهم بشكل ملحوظ لعزوف الخريج للعمل في القطاع الخاص ، سؤال رقم 14 (نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص) نالت نسبة 85% على موافق وهو ما يجدد التأكيد على اهمية الدعم والمحفزات ومن ابرزها نظام دعم العمالة .

في الاتجاه الآخر حصلت بعض الاسئلة على مستوى منخفض في الانحراف المعياري مما يؤكد الانقسام في الاجابات حيالها وهي الاسئلة لارقام (8،9) وجاءت على النحو التالي ، سؤال رقم 8 (الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي) 23% موافق و 38 محايد و 38 غير موافق ، الاجابة تشخص احدى اهم العلاجات لعلاج عزوف خريج تخصص رسام هندسي للعمل في القطاع الخاص الاهتمام بالامتيازات حتى تستقطب الموظفين وهو تحدي يواجهه القطاع الخاص والمؤسسات والجهات الرسمية معا ان كانت جادة في دفع الشباب للعمل في القطاع الخاص وتأمين مستقبله الوظيفي .

سؤال رقم 9 (الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي) تباينة الآراء بين 23% موافق و 23% محايد و 54% غير موافق وفيها ترجيح لكفة الرواتب في القطاع الخاص غير مشجعة وغير محفزة وهي ما يؤكد ما سبق ذكره .

3.3 الاسباب و الدوافع

يمكن تلخيص الاسباب و الدوافع الى عدة نقاط رئيسية على النحو التالي :

- 1- الاستقرار الوظيفي : بعد ما تعرضت الاسواق العالمية من هبوط اقتصادي وبعض الازمات مما عرض الكثير من العمالة الى التخلي عن القطاع الخاص عنها في ظروف قاسية مما اشعر الموظف بحالة من عدم الامان مقابل ما يمنحه القطاع الحكومي من استقرار و ضمان و أمان مستقبلي لمواجهة تبعات و التزامات الاسر .
- 2- الراتب : في بداية الامر كانت الرواتب محفزة في القطاع الخاص وان كان طبيعة العمل وساعات العمل اطول لكن نظرا لزيادة الرواتب في القطاع الحكومي واقرار بعض الكوادر جعل القطاع الحكومي اكثر رغبة و اقل كلفة في طبيعة العمل و اكثر راحة وهي ما تميل اليه الطبيعة البشرية ووجود جهاز دعم العمالة كان له دور واضح في التحفيز و التشجيع و يتطلب جهود مضاعفة .
- 3- طبيعة العمل : وهي مقارنة شاسعة بين القطاعين الحكومي و الخاص وهو امر طبيعي حيث يعتمد بشكل كبير القطاع الخاص على الكفاءة و الاداء و الحرفية وهي ما يفارقه في القطاع الحكومي حيث يغلب عليه العمل الاداري و المكتبي مع تكس العمالة وزيادتها عن حاجة العمل مما خلق بيئة عمل قليلة العطاء .

4- ضعف الدعم والتشجيع الحكومي : وهو أمر ملموس حيث تراجع بشكل ملحوظ حماس القطاع الحكومي في دعم القطاع الخاص ووضع المحفزات مما ترتب عليه بشكل طبيعي عزوف العمالة للتوجه نحو القطاع الخاص .

3.4 توصيات وحلول

يمكن تلخيص الحلول المقترحة والتوصيات للنقاط التالية :

- 1- سن قوانين وتشريعات حكومية تساعد وتشجع على انتقال الموظفين من القطاع الحكومي الى القطاع الخاص وهذا دور مناط به مجلس الامة بالتعاون مع الجهات الاهلية التخصصية من جمعيات النفع العام و كذلك الاجهزة الرسمية المعنية في جهاز التوظيف .
- 2- تشجيع الانخراط بالقطاع الخاص من حيث التوسع بأعطاء القروض الميسرة والحسنة وايجاد الية لدعم حسن سير انتاج القطاع الخاص ويحتاج الى خطة وبرنامج عمل .
- 3- اعطاء الأفضلية لمنتجات القطاع الخاص بالوزارات والمؤسسات الحكومية والأسواق مساهمة في دعم القطاع الخاص و تحفيز المنتج الوطني .
- 4- مساواة أحتساب عدد سنوات الخبرة بالقطاع الخاص مع القطاع الحكومي عند حساب سنوات الخدمة الفعلية للتقاعد وهي احدى المحفزات التي ستساهم بشكل ملحوظ في الجذب للعمل الخاص .

5- إنشاء هيئة مستقلة مسؤولة عن دعم القطاع الخاص ، على الرغم من وجود اجهزة لديها جهود في دعم القطاع الخاص لكن تظل جهود متواضعة تحتاج الى تظافر الجهود اكثر تأثير .

6- ضمان التوظيف المستمر للقطاع الخاص ، من خلال وضع آلية وبرنامج تمثل نسب مستحقة تفرض بالقانون باحقية الخريج العمل و التوظيف في القطاع الخاص.

7- تحسين بيئة العمل و تفعيل الإجراءات المتخذة لتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص وخلق فرص وظيفية جادة، تسهم مع القطاع الحكومي في حل أزمة البطالة وتفعيل الجهات الرسمية والاهلية لتتخذ العديد من الآليات والإجراءات التي تهدف من خلالها إلى تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص وخلق فرص وظيفية جادة تسهم مع القطاع الحكومي في حل أزمة البطالة، وتشجع المواطنين وتحثهم على الالتحاق بالعمل في الجهات غير الحكومية، من ذلك عرض فرص وظيفية على الخريجين ودعمهم ماديا لحين التحاقهم بعمل، وكذلك إرشاد الباحثين عن عرض فرص وظيفية عليهم بصفة دورية ودعمهم ماديا .

8- تدريب وتأهيل وبذل جهود نحو تغيير قناعات المواطن عن قيم العمل في القطاع الخاص، من خلال تنفيذ حملات توعوية إعلامية مستمرة، من اجل تحسين بيئة العمل بتدريب الباحثين عن عمل لتأهيلهم للالتحاق بالقطاع الخاص، وكذلك تدريب القائمين على رأس العمل في جهات القطاع الخاص لتحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي لهم، وأخيرا تدريب طلبة المدارس والجامعات ميدانيا خلال فترات الصيف، وغرس روح وحب العمل مبكرا في نفوس الشباب وتوجيههم ليكون القطاع الخاص هو اختيارهم الأول.

9- خلق فرص عمل جديدة في القطاع الخاص، من خلال توقيع مذكرات تفاهم وبرتوكولات تعاون مع العديد من جهات القطاع الخاص وجمعيات النفع العام.

10- المعارض الوظيفية والتعيين الفوري وتحديث آلية التوظيف ، أقامت عدداً من المعارض الوظيفية لليوم الواحد، التي تقوم من خلالها بالتوظيف الفوري لقوة العمل الوطنية في القطاعات المختلفة بالجهات غير الحكومية، حيث تساهم تلك المعارض في توعية الخريجين لفرص العمل المختلفة كما يمكن اشراك البنوك في في عمل الشراكات المطلوبة من اجل تعيين أعداد كبيرة من المواطنين ، وهو من شأنه خلق فرص متعددة تستقطب عدد من الخريجين وممكن عمل آلية تحفز توظيف اصحاب الموهبة والمتفوقين .

11- اعادة تقييم وهيكله القطاع الخاص تعتبر من الحلول العملية هو ما تقدمت به غرفة تجارة وصناعة الكويت وهو عبارة عن برنامج تحفيز القطاع الخاص المقترح من الغرفة كأحد البرامج التنفيذية للخطة الخمسية :

وتضمنت مجموعة من الخطوات والاجراءات والتي من شأنها تعزز الثقة فيه من خلال مجموعة من التشريعات التي تحفز القطاع و تشجع التقديم عليه من خلال الدعم وتقديم التسهيلات المطلوبة بالمقابل على قطاع الخاص ان يتعامل مع الاجراءات بمزيد من الشفافية واعادة هيكله مجالس الادارة واعطاء الفرصة للدماء الجديدة لتمسك بزمام المبادرة ووضع الكفاءة في مكانه المناسب لتكوين قيادات قادرة على مواكبة متطلبات المرحلة وتحدياتها . (7)

(7) المصدر : موقع غرفة تجارة وصناعة الكويت

https://www.kuwaitchamber.org.kw/echamber/website/index.jsp?pageID=ws_cmssmenu.jsp&fromPublic=yes&language=en&menuID=326

12- زيادة المحفزات تعتبر من الامور التي تحتاج الى اهتمام ودراسة هو تقديم حزمة من المحفزات للعمل في القطاع الخاص ومثال على ذلك :

- 1- تسهيل وتسريع إجراءات التعيين في القطاع الخاص .
- 2- زيادة سنوية في الراتب محفزة .
- 3- منح قروض ميسرة .
- 4- تأمين صحي .
- 5- امتيازات (سيارة – موبايل – خصومات على شركات كبرى ..) .

13- دعم العمل الحر من خلال تشجيع الشباب للعمل الحر و دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتقديم التسهيلات مثال ما يقدمه صندوق الوطني لدعم المشروعات وغيرها من المحافظ التي تقدم تسهيلات ودعم ارشادات ودورات تخصصية في دراسة الجدوى وتأسيس المشاريع.

14- اجراء تقييم للتخصصات ومدى حاجة سوق العمل وهي من الاجراءات الكفيلة بحفظ حقوق الخريجين هي عمل دراسات دورية لحاجة سوق العمل حتى لا يتفاجئ الخريج ان بعض التخصصات فيه اكتفاء او اقل حاجة منها من التخصصات الأخرى وهو من شأنه ان يعيد النظر في اقبال الطلبة والمتدربين على بعض التخصصات مع اهمية مواكبة التطورات التي تحدث لسوق العمل وبالاخص في القطاع الخاص .

الملاحق

الملاحق تتضمن نماذج للاستبانة :

ملحق رقم (1) نموذج خاص للمتدربين .

ملحق رقم (2) نموذج خاص لاعضاء هيئة التدريب .

ملحق رقم (1) نموذج خاص للمتدربين

استبانة

خاص لدراسة ميدانية

بعنوان

(ظاهرة عزوف خريجي الرسم الهندسي في معهد التدريب الانشائي عن الاتجاه للعمل
في القطاع الخاص)

شريحة الاستبانة / خاصة للمتدربين

المحور الاول (اختيار تخصص رسام هندسي)

1- تخصص رسام هندسي مرغوب به في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق		
-------	-------	-----------	--	--

2- انصح الآخرين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .

موافق	محايد	غير موافق		
-------	-------	-----------	--	--

3- اختياري لتخصص رسام هندسي عن رغبة وقناعة .

موافق	محايد	غير موافق		
-------	-------	-----------	--	--

المحور الثاني (اختيار الوظيفة)

4- أ رغب بالعمل في القطاع الخاص بعد التخرج .

موافق	محايد	غير موافق		
-------	-------	-----------	--	--

5- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .

موافق	محايد	غير موافق		
-------	-------	-----------	--	--

6- اشجع الاخرين للعمل في القطاع الخاص .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

7- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

المحور الثالث (الدوافع والتحديات)

8- العمل في القطاع الخاص يحقق طموحي في الحياة .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

9- العمل في القطاع الخاص يحقق لي الامان الوظيفي .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

10- الامتيازات التي في القطاع الخاص أفضل من الامتيازات في القطاع الحكومي (الامتيازات : سلم الترقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

11- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

12- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .

موافق		محايد		غير موافق	
-------	--	-------	--	-----------	--

13- مستوى الخبرة العملية والتطوير في القطاع الخاص اعلى من الحكومي.

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

14- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

15- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

16- في القطاع الخاص اجد صعوبة في منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى.

موافق	محايد	غير موافق
-------	-------	-----------

نهاية الاستبيان

شكرا

ملحق رقم (1) نموذج خاص لاءاء هائة الأرب

استبانة

خاص لدراسة ميدانية

بعنوان

(ظاهرة عزوف خريجي الرسم الهندسي في معهد التدريب الانشائي عن الاتجاه للعمل
في القطاع الخاص)

شريحة الاستبانة / خاصة لاعضاء هيئة التدريب

المحور الاول (اختيار تخصص رسام هندسي)

1- تخصص رسام هندسي مرغوب في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

2- انصح المتدربين باختيار تخصص رسام هندسي لان مستقبله جيد .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

المحور الثاني (اختيار الوظيفة)

3- على المستوى الشخصي أُرغب بالعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

4- إجراءات وشروط العمل في القطاع الخاص سهلة وسريعة .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

5- أحث واشجع المتدربين للعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

6- يعتمد التعيين في القطاع الخاص على الكفاءة اكثر من العلاقات الشخصية .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

المحور الثالث (الدوافع والتحديات)

7- العمل في القطاع الخاص يحقق الامان الوظيفي لخريجي تخصص رسام هندسي.

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

8- الامتيازات التي في القطاع الخاص افضل من الامتيازات في القطاع الحكومي
(الامتيازات : سلم الترقيات – الحوافز – التطوير الاداري و المهني) .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

9- الرواتب في القطاع الخاص افضل من الحكومي .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

10- مستوى الخبرة العملية والتطوير المهني في القطاع الخاص اعلى من الحكومي.

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

11- تعتبر منافسة الموظفين من الجنسيات الاخرى في القطاع الخاص صعبة .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

12- يعتبر الراتب اكبر عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

13- يعتبر سلم الترقيات عامل محفز للعمل في القطاع الخاص .

موافق	محايد	غير موافق	
-------	-------	-----------	--

14- نظام دعم العمالة محفز للعمل في القطاع الخاص .

	غير موافق		محايد		موافق
--	-----------	--	-------	--	-------

نهاية الاستبيان

شكرا

المصادر والمراجع

1- جريدة الراي

<https://alraimedia.com/Home/Details?id=ad75b7eb-7354-43df-93d7-b2559dd7ed30>

2- جريدة الانباء

<https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait>

3- صحيفة مكة

<https://makkahnewspaper.com/article/148745> /إنفوجرافيك/9- مطالب-لزيادة-توظيف-السعوديين-في-المهن-الفنية

4- المصدر: جريدة الامارات اليوم

<https://www.emaratalyoun.com/local-section/other/2019-11-20-1.1275654>

5- موقع Salary Explorer

<http://www.salaryexplorer.com/ar/salary-survey.php?loc=115&loctype=1&job=9&jobtype=1>

المصادر والمراجع

6- موقع المعرفة <https://www.marefa.org/>

7- موقع غرفة تجارة وصناعة الكويت

https://www.kuwaitchamber.org.kw/echamber/website/index.jsp?pageID=ws_cmsmenu.jsp&fromPublic=yes&language=en&menuID=326

8- موقع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

www.paaet.edu.kw

9- موقع معهد التدريب الانشائي

<https://e.paaet.edu.kw/institutes/AR/TrainingInstitute/pages/default.aspx>

10- مكتب شؤون المتدربين – معهد التدريب الانشائي .

11- مكتب التدريب الميداني – معهد التدريب الانشائي .