



## مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي

د. عبدالعزیز بن عبدالله العرینی  
عمید كلية العلوم والدراسات النظرية - في الجامعة السعودية الإلكترونية  
وأستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك  
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



## مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي

د.عبدالعزیز بن عبد اللہ العرینی

عمید كلية العلوم والدراسات النظرية – في الجامعة السعودية الإلكترونية  
وأستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك  
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

### ملخص البحث:

يحتاج العائد من الابتعاث بعد رحلته العلمية الطويلة إلى وظيفة مناسبة ترضي طموحه وتساهي الجهد الذي بذله. وتتمحور هذه الدراسة حول: الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي. وقد شارك فيها (١٨٥) موظفا من خريجي هذا البرنامج، الذين التحقوا بوظائف داخل المملكة، واستخدم لهذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأجاب أفراد الدراسة عن استبانة تتكون من (١٧) فقرة حول مستوى الرضى الوظيفي. كما استخدم عدد من الأساليب الإحصائية منها: التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، اختبار (ت)، وكذلك معاملة الفا كرونباخ، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA).

وكانت أهم نتائج الدراسة: أن هناك رضى بدرجة جيدة عن الوظائف التي حصل عليها المبتعثون الخريجون، ورغم هذا الرضى فإنهم كانوا يطمحون للأفضل، كما اتضح من تخصصات افراد الدراسة قلة الخريجين من التخصصات الصحية والطبية رغم كثرة الحاجة إليها في المملكة، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة: التخصص، دولة التخرج، الدرجة العلمية، جهة العمل – خاص أو حكومي، منطقة العمل، في مستوى الرضى، وانتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.



## المقدمة:

يشهد التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تطوراً ملموساً من الناحيتين الكمية والنوعية، وقد تضاعف عدد الطلاب الملتحقين بمؤسساته مرات عديدة، وذلك لتوفير التعليم العالي لأكبر شريحة من خريجي المدارس الثانوية، وسواء كان ذلك في جامعات الداخل أو تهيئة الطلاب للالتحاق بالكالوريوس والدراسات العليا بالخارج. وقد واجهت الحركة التعليمية في المملكة العربية السعودية في العقود الماضية عدداً من المشكلات والتحديات، ومن أهمها إيجاد الكوادر الوطنية المؤهلة لسد حاجة سوق العمل وفق المعايير العالمية وذلك في التخصصات التي يحتاج إليها السوق، ومن التحديات التي واجهت تلك الحقبة أيضاً قلة الجامعات حيث كانت لا تتعدى ثمان جامعات، مما يتطلب إيجاد الصيغ والآليات والبدائل لمواجهة تلك التحديات.

ولمواجهة هذه التحديات، وحرصاً من خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبدالعزيز - حفظه الله - على التنمية المستدامة للموارد البشرية في المملكة أطلق مبادرته التاريخية باستحداث برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، لكي يكون رافداً مهماً وأساسياً لدعم الجامعات السعودية والقطاعين الحكومي والأهلي، عام ١٤٢٦هـ وقد ابتعث الطلاب والطالبات السعوديين إلى أفضل الجامعات العالمية في مختلف دول العالم، لمواصلة دراساتهم الجامعية والعليا، ولكي تتحقق أهداف الابتعاث وتعود نتائجه وثمراته على الفرد والوطن بكل خير فلا بد من معرفة نواتج هذا البرنامج وتحديد ما من حيث توظيف الخريجين وحصولهم على فرص عمل مناسبة لجهدهم الدراسي والتدريبي.

لذا تمت هذه الدراسة لتحديد مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي.

## مشكلة الدراسة

يعد الابتعاث الخارجي أحد الطرق للارتقاء بالتعليم والتوظيف إلى مستويات عالية، ولقد توقع المحللون مشكلات توظيفية تواجه العائدون من برامج الابتعاث في المملكة،

مما جعل التوقعات تختلف بين المتفائل بمستقبل واعد ينتظر هذه النخبة المتعلمة في بلدان ذات تعليم يتميز بالخبرة الطويلة والمعرفة الجيدة، ومن غير المتفائل الذي يتوقع أن يواجه هؤلاء صعوبات في المنافسة بالتوظيف مع خريجي الداخل والعاملين غير المواطنين، وحيث أن طلائع الخريجين بدأت تعود للمملكة وتأخذ مكانها في العمل فقد رأى الباحث أن هذا هو الوقت المناسب لإجراء دراسة ميدانية تتعرف على مستوى الرضى الوظيفي لخريجي البرنامج الذين التحقوا بالعمل ومدى الاختلاف في مستوى الرضى تبعاً للمتغيرات التي تشكل المبتعثين من حيث دولة التخرج والدرجة العلمية والتخصص وجهة العمل ومنطقته، ولتحديد تلك المشكلة فإنها تتمثل في الإجابة عن السؤالين التاليين:

### أسئلة الدراسة

- ١- ما مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة من حيث الرضى الوظيفي حسب متغيرات الدراسة (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل)؟

### أهداف الدراسة

#### تهدف الدراسة إلى التالي:

- ١- تحديد مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي.
- ٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة في مستوى رضاهم الوظيفي حسب متغيرات الدراسة (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل).

## أهمية الدراسة

يمثل برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي بمراحله المتعددة نقلة نوعية في التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، إلا أن هناك توجس من قدرة خريجه على المنافسة في سوق العمل السعودي مع خريجي الداخل والعاملين من غير المواطنين، لذا تأتي أهمية هذه الدراسة كونها من أوائل الدراسات التي تبحث في موضوع التوظيف لخريجي برنامج الابتعاث، كما أنها تركز على الرضى الوظيفي بشكل عام لدى الموظف الخريج من هذا البرنامج من حيث المستحقات المالية وبيئة العمل والتقدير الاحترام، والقدرة على التطوير والمنافسة وغيرها، كما أن هذه الدراسة استطاعت أن تستجوب عددا جيدا من خريجي الابتعاث مختلفي التخصصات والدرجات العلمية وبلدان الدراسة، لذا يعتقد الباحث أن نتائجها ستعطي مؤشرات عديدة حول رضى هؤلاء الخريجين عن المستحقات المالية التي يحصلون عليها وكذلك حول التقدير والاحترام وأيضا عن التدريب والتطوير وكذلك توقع الطموح المستقبلي لهم.

## حدود الدراسة

اعتمدت الدراسة على استجابة أفراد العينة من الطلاب الخريجين حديثا من برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، الذين التحقوا بالعمل وذلك عن طريق بريدهم الإلكتروني بين شهري صفر وجمادى الأولى من العام ١٤٣٣هـ.

## مصطلحات الدراسة

### الابتعاث الخارجي

هو عملية إرسال الطلاب والطالبات إلى أفضل الجامعات العالمية لمواصلة دراستهم الجامعية والعليا في مختلف العلوم والتخصصات للحصول على تعليم متميز، ولرفع كفاءة أبناء وبنات الوطن لتخدم مجالات عدة (المبارك، ١٤٣٢هـ، ص ١٠)

### ويعرف الابتعاث الخارجي اجرائيا بأنه:

إرسال الطلاب والطالبات إلى خارج الوطن لتلقي التعليم الجامعي والعالي لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة.

## الخريجون

### ويعرف الخريجون اجرائياً بأنهم:

الطلاب الذين أنهوا مرحلة دراسية من التعليم الجامعي أو العالي، وحصلوا على شهادة التخرج، وبدأوا الدخول لسوق العمل.

### الرضى الوظيفي

إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضى الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام (حكيم، ١٤٣٠، ص ٥) ويعرف الرضى الوظيفي اجرائياً بأنه:

الإشباع النفسي والمادي والاجتماعي لدى الموظف الخريج من برنامج الابتعاث؛ من حيث بيئة العمل والمستحقات المالية والتقدير الاحترام، ومنحه الفرصة لتطوير ذاته وخبراته.

### الإطار النظري للدراسة

يمثل برنامج خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - حفظه الله - للابتعاث الخارجي بمراحله المتعددة نقلة نوعية في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بصورة غير مسبوقة من قبل، ووزارة التعليم العالي تأمل أن يؤتي هذا البرنامج ثماره يانعة على مستوى وطننا في المستقبل القريب جداً - بإذن الله تعالى - من حيث هدفه السامي الساعي إلى توفير الكوادر الوطنية المؤهلة في مختلف التخصصات النادرة التي يحتاج إليها سوق العمل في المملكة، فضلاً عن جهوده المباركة في تطوير عجلة العلم في الوطن.

\* \* \*



## برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي.

### التعريف بالبرنامج

صدر أمر خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - حفظه الله بتاريخ ١٧/٤/١٤٢٦هـ الموافق ٢٦/٥/٢٠٠٥م بإطلاق برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، ويقوم هذا البرنامج بابتعاث الطلاب والطالبات السعوديين إلى أفضل الجامعات العالمية في مختلف دول العالم لمواصلة دراساتهم في مراحل التعليم التالية:

- ١- مرحلة البكالوريوس.
- ٢- مرحلة الماجستير.
- ٣- مرحلة الدكتوراه.
- ٤- مرحلة الزمالة الطبية.

### رسالة البرنامج

تنمية وإعداد الموارد البشرية السعودية وتأهيلها بشكل فاعل لكي تصبح منافساً عالمياً في سوق العمل ومجالات البحث العلمي ورافداً أساسياً في دعم الجامعات السعودية والقطاعات الحكومية والأهلي بالكفاءات المتميزة.

### أهداف البرنامج

- ١- ابتعاث الكفاءات السعودية المؤهلة للدراسة في أفضل الجامعات في مختلف دول العالم.
- ٢- العمل على إيجاد مستوى عال من المعايير الأكاديمية والمهنية من خلال برنامج الابتعاث.
- ٣- تبادل الخبرات العلمية والتربوية والثقافية مع مختلف دول العالم.
- ٤- بناء كوادر سعودية مؤهلة ومحترفة في بيئة العمل.
- ٥- رفع مستوى الاحترافية المهنية وتطويرها لدى الكوادر السعودية.

### شروط الابتعاث

كما يشترط لمن يرغب في الحصول على بعثة شروطاً أهمها:



- ١- أن يكون المتقدم سعودي الجنسية.
- ٢- ألا يكون المتقدم شاغلاً لوظيفة حكومية.
- ٣- يجب أن تتم الدراسة بالانتظام والتفرغ والإقامة في بلد الدراسة، وأن ينتظم الطالب بالدراسة انتظاماً كلياً.

### تخصصات الإبتعاث

يوفر برنامج خادم الحرمين الشريفين لأبناء المملكة العربية السعودية فرصة الإبتعاث في عدة تخصصات علمية تخدم توجهات خطط التنمية وسوق العمل في المملكة، وهي على النحو التالي:

- الطب، طب الأسنان، الزمالة.
- الصيدلة.
- التمريض.
- العلوم الطبية: الأشعة، المختبرات الطبية، التقنية الطبية والعلاج الطبيعي.
- العلوم الصحية: التغذية، السجلات والملفات
- الهندسة: المدنية، المعمارية، الكهربائية، الميكانيكية، الصناعية، الكيميائية، البيئية، الاتصالات والآلات والمعدات الثقيلة.
- الحاسب الآلي: هندسة الحاسب، علوم الحاسب، الشبكات.
- العلوم الأساسية: الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء، الأحياء.
- تخصصات أخرى: القانون، المحاسبة، التجارة الإلكترونية، التمويل، التأمين، التسويق.

كما انتقي عدد من الدول المتميزة في التعليم لبرنامج خادم الحرمين الشريفين شملت جميع قارات العالم فركز على دول: أمريكا، كندا، وعدد من الدول الأوروبية، مثل بريطانيا وألمانيا وهولندا والمجر وإيطاليا، وكذلك كل من الصين، والهند، وماليزيا، وسنغافورة، وكوريا الجنوبية، واليابان، وأستراليا، إضافة إلى نيوزلندا، في تخصصات،

الطب، طب الأسنان، الصيدلة، والعلوم الطبية التطبيقية، شاملة: التمريض والأشعة والعلوم الصحية والمختبرات الطبية والتقنية الطبية (وزارة التعليم العالي، ١٤٣١هـ) ويبلغ عدد مبتعثي برنامج خادم الحرمين الشريفين حتى شهر ربيع الثاني لعام ١٤٣٣هـ (١٣٢٥١٠) طالبا وطالبة، (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٣هـ) تخرج منهم حتى الآن قرابة (٢٠٠٠٠) خريج وخريجة (وكالة وزارة التعليم العالي للتخطيط والمعلومات، ١٤٣٣هـ) **احتياجات سوق العمل السعودي من القوى العاملة وعلاقة ذلك ببرامج الابتعاث.** تعد معدلات النمو السكانية للمملكة العربية السعودية مرتفعة، وذلك مقارنة بمعدلات النمو السكانية العالمية، فقد بلغ حجم سكان المملكة العربية السعودية وفق بيانات وزارة التخطيط لعام (٢٠٠٧م) (٢٤) مليون نسمة بمعدل نمو بلغ (٢,٣%) يشكل السعوديون منهم (٧٣%) (بن عبيد، ٢٠٠٠م).

ومع هذا الارتفاع النسبي في معدلات النمو السكاني للمملكة، توضح بيانات المسح السكاني لعام (٢٠٠٣م) أن السكان السعوديين يتركزون في الفئات العمرية الصغيرة، إذ إن أعمار ما يقارب (٦٧%) من السكان تقل أعمارهم عن (٣٠) سنة، وقد أدى ارتفاع معدلات النمو السكانية إلى زيادة أعداد الداخلين إلى سوق العمل بحثاً عن وظائف، الأمر الذي ضاعف من العبء الملقى على كاهل الدولة والقطاع الأهلي لإيجاد فرص وظيفية جديدة أو عمل التدابير اللازمة لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة. (مصلحة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٣)

وتشير بيانات وزارة التخطيط (٢٠٠٩م) بأن حجم العمالة -المشتغلون في القطاع الحكومي والقطاع الأهلي- في عام (٢٠٠٦م) بلغ (٧,٨) مليون عامل -نسبة السعوديين منهم (٤٦%) ويعمل في القطاع الحكومي (١,١٣) مليون عامل - يشكل السعوديون منهم (٨٦%) بينما يعمل في القطاع الأهلي (٦,٦٤) مليون عامل - يشكل السعوديون منهم (٤٠%) وكان معدل النمو السنوي المتوسط للعمالة في القطاع الأهلي (حسب إحصاءات خطة التنمية الثامنة، ٢٠٠٥م) خلال الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤م) (٢,٢%) وتوضح البيانات المتاحة عن نمو العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ارتفاع معدلات التوظيف

للعمالة الوطنية وانخفاضها بالنسبة للعمالة الوافدة في كل من القطاع الحكومي والقطاع الأهلي منذ منتصف العقد الماضي.

ويشير ذلك إلى اتجاه كل من القطاعين الحكومي والأهلي نحو توظيف المواطنين الداخلين إلى سوق العمل.

وبطبيعة الحال، لا تخلو عملية توظيف العمالة الوطنية أو إحلالهم محل العمالة الوافدة، وبالذات الداخلة حديثاً إلى سوق العمل، من صعوبات وتحديات بعضها مرتبط بعوامل ديموغرافية، وأخرى بسياسات التوظيف والسياسات الاقتصادية الحكومية، وعوامل مرتبطة بسمات العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ومن بينها ما هو مرتبط بالتعليم والتدريب. (بن عبيد، ٢٠٠٣م)

ورغم تنامي توجه القطاعين الحكومي والأهلي نحو توظيف العمالة الوطنية، وباعتبار هذا التوجه إيجابياً؛ إلا أن خطط التنمية اللاحقة من الخطة الرابعة (١٩٨٥-١٩٩٠) حتى الخطة الثامنة (٢٠٠٥-٢٠١٠) تشير إلى أن عدد الوظائف المطلوبة في سوق العمل للمواطنين أقل بكثير من أعداد طالبي العمل من الشباب الذين هم في سن العمل، ما يستدعي معه خلق وظائف جديدة وفرص عمل مناسبة لطالبي العمل من المواطنين.

وتتمثل التحديات المرتبطة بخلق فرص العمل بالتعليم والتدريب، حيث تشير بعض الدراسات إلى الضعف في موازنة النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل، وفي قصور البرامج التدريبية عن سد النقص المهاري لدى نسبة من المواطنين.

فرغم ارتفاع الإنفاق على التعليم وتزايد مخرجاته خلال النهضة التنموية للمملكة خلال أكثر من ثلاثة عقود، إلا أن هذا التطور الكمي لم يرافقه تطور نوعي مشابه يلبي احتياجات سوق العمل، وكذلك الحال في البرامج التدريبية، التي لم تف بالحاجة من العاملين المتمكنين من المهارات التي يحتاج إليها سوق العمل، ومع تزايد الطلب من قبل المؤسسات الحكومية والأهلية على المهنيين المختصين في كثير من الجوانب الطبية والهندسية والعلمية، دفع وزارة التعليم العالي إلى البحث بجدية عن أفضل الطرق

لتأهيل المواطنين للحصول على وظائف مناسبة ولسد احتياجات سوق العمل من المهن المطلوبة وتوفير الأيدي العاملة في المجالات كافة.

وقد ذهبت وزارة التعليم العالي في اتجاهين لمواجهة التحديات المرتبطة بمعالجة القصور المرتبط بعلاقة سوق العمل مع البرامج التدريبية والتعليمية القائمة: **الاتجاه الأول:** إنشاء عدد من الجامعات الجديدة، وقصر برامجها التعليمية على تخصصات مرتبطة بسوق العمل.

**الاتجاه الثاني:** دعم برامج الابتعاث للخارج من خلال برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، حيث يؤمل أن يساعد الاتجاه الثاني المتمثل في برامج الابتعاث في سد الحاجة للتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل في المملكة مع عدم قدرة الجامعات السعودية في تأمين هذه التخصصات على المدى القريب والمتوسط. (بن عبيد، ٢٠٠٣م)

### الرضى الوظيفي

يتمثل الرضى الوظيفي في الشعور بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجات الفرد ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، ويشمل هذا الإشباع الاشباع النفسي والمادي والاجتماعي لدى الموظف، من حيث بيئة العمل والمستحقات المالية والتقدير الاحترام، ومنحه الفرصة لتطوير ذاته وخبراته.

ويعد مفهوم الرضى الوظيفي من أكثر المفاهيم الإدارية غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراساتها بشكل موضوعي، حيث يعتبر الرضى الوظيفي أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك الموظفين كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي والغير الرسمي، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية المتعلقة بموضوع الرضا في محيط العمل (خبراء المجموعة العربية، ٢٠١٤)

وارتفاع مستوى الرضى الوظيفي يساهم في عدم الحاجة إلى معدل دوران الموظفين وسمعة الشركة وينظر إلى الشركة على أنها رب عمل جيد، كما أن موضوع الرضى هو المتغير المهم للأبحاث حول توظيف الموظفين وإنتاجهم (Spector, ٢٠١٢) إلا أن الرضى الوظيفي في الوضع الاقتصادي الحالي يعد منخفضا حيث يذكر ( Hsu, ٢٠١٠) أن الشخص سيكون محظوظا لو حصل على وظيفة حيث ذكر أن ٤٥% من الموظفين، وذلك نظرا للمشاكل الاقتصادية والتضخم العالمي وما سببه من تسريح لبعض العمال ما يعني زيادة العمل للذين لم يتم تسريحهم. ورغم اختلاف المملكة عن بقية دول العالم في كونها جاذبة للعاملين ورؤوس الأموال من جهات كثيرة من العالم إلا أنها تتأثر بما يتأثر به الاقتصاد العالمي، ولعل هذه الدراسة تساهم في بيان الرضى الوظيفي على مجموعة تعد مميزة في إعدادها لسوق العمل وهم خريجو برامج الابتعاث.

### الدراسات السابقة

لا تزال الدراسات حول برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي محدودة، لذا لم يتمكن الباحث من الحصول على دراسات مباشرة عن ارتباط الابتعاث بسوق العمل، فعمد إلى ما توافر من دراسات تناولت هذا البرنامج بشكل عام ومنها:

#### ١- دراسة بن عسكر (٢٠٠٧)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي في تحقيق الانفتاح الثقافي لدى الشباب السعودي باعتبار هذا البرنامج يمثل حلقة وصل في التواصل الثقافي إضافة لكونه يساهم في تنمية الموارد البشرية بالمجتمع السعودي، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٨) طالبا وطالبة ممن يدرسون في أستراليا ونيوزيلندا، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن هذا البرنامج ساعد الطلاب على الإفادة من الثقافات الأخرى كما أفادوا في جوانب البحث وطرق التدريس والتعبير عن الرأي والتحليل، وأكسبهم مهارات مناسبة لدخول سوق العمل.

## ٢- دراسة الداوود (٢٠١٠م)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهم المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث الخارجي قبل التحاقهم بالبعثة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٤) مرشح ومرشحة، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات، وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بالمشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث: صعوبة الحصول على تأشيرة دراسية للبلد المرشح للابتعاث إليها، وغلاء المعيشة في البلد المرشح للابتعاث إليها، والخوف من عدم وجود وظيفة بعد العودة من البعثة، وتزيد الطالبات مشكلة تأخير السفر بسبب الظروف الأسرية.

## ٣- دراسة المبارك (١٤٣٢هـ)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل ذات العلاقة بالتحاق الطالبات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي من وجهة نظر الطالبات المرشحات في البرنامج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع البحث من جميع الطالبات المرشحات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي للمرحلة السادسة والبالغ عددهن (٥٩٥٨) طالبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل الأكاديمية ذات العلاقة بالتحاق الطالبات في برنامج خادم الحرمين الشريفين تمثل المرتبة الأولى.

## ٤- دراسة الفهيد (١٤٣٣هـ)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة والطالبات السعوديين المبتعثين للدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لمرحلة البكالوريوس، والمقترحات المناسبة للتغلب على هذه المشكلات.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) من خلال استبانة أعدتها لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من المشرفين الأكاديميين في وزارة التعليم العالي وفي الملحقة الثقافية في أمريكا، وطبقت الاستبانة في الفصل الجامعي الثاني من العام الدراسي ١٤٣١هـ / ١٤٣٢هـ، ومن أهم نتائج الدراسة أن

الطلاب والطالبات يواجهون عددا من المشكلات أهمها: مشكلات تتعلق بلغة الدراسة، ومشكلات تتعلق بالتواصل مع المشرفين في الملحقيات الثقافية، ومشكلات استيعاب النظام التعليمي في بلد الدراسة، وكذلك مشكلات في النظرة المستقبلية، كما تناولت الدراسة مشكلات خاصة بالطالبات.

### التعليق على الدراسات السابقة

تناولت هذه الدراسات عددا من المفاهيم حول الابتعاث، حيث تناولت الدراسة الأولى (ابن عسكر، ٢٠٠٧) الانفتاح الثقافي لدى الشباب السعودي باعتبار هذا البرنامج يمثل حلقة في التواصل الثقافي إضافة إلى كونه يساهم في تنمية الموارد البشرية بالمجتمع السعودي.

فيما تناولت الدراسة الثانية (الداود، ٢٠١٠) التعرف إلى أهم المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث الخارجي قبل التحاقهم بالبعثة.

وتناولت الدراسة الثالثة (المبارك، ١٤٣٢هـ) التعرف على العوامل ذات العلاقة بالتحاق الطالبات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي من وجهة نظر الطالبات المرشحات في البرنامج.

أما الدراسة الرابعة (الفهيد، ١٤٣٣هـ) فقد ركزت على التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة والطالبات السعوديين المبتعثين للدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لمرحلة البكالوريوس، والمقترحات المناسبة للتغلب على هذه المشكلات.

ويتبين أن دراسة (الداود، ٢٠١٠، والفهيد، ١٤٣٣هـ) اهتمت بالمشكلات التي تواجه الطلاب والطالبات المبتعثين فيما تناولت الدراسات الأخرتين (ابن عسكر، ٢٠٠٧، والمبارك، ١٤٣٢هـ) موضوع الانفتاح الثقافي والعوامل الأكاديمية.



## منهج الدراسة وإجراءاتها

### منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، نظرا لملاءمته لأغراض الدراسة، ولا يقف هذا المنهج عند حد الوصف، بل يتعداه إلى مرحلة تفسير المعلومات وتحليلها واستخلاص دلالات ذات مغزى تفيد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتوضيح نتائجها (العساف، ٢٧٤هـ).

### مجتمع الدراسة وعينتها

نظرا لصعوبة تحديد عدد مجتمع الدراسة وهم خريجو برنامج الابتعاث، وذلك لحدثة المخرجات وتزايدهم السريع، لذا لجأ الباحث إلى الدخول على قاعدة البيانات للمبتعثين -بعد الحصول على الإذن من وزارة التعليم العالي- ليتعرف على عدد الخريجين حيث بلغ عددهم قرابة (٢٠٠٠) خريج وخريجة بنهاية عام ١٤٣٣هـ (وكالة وزارة التعليم العالي للتخطيط والمعلومات، ١٤٣٣هـ)

ولأن العدد لم يكن محددًا بدقة فقد اختير (٥٠٠) من الخريجين ليمثلوا عينة الدراسة موزعين على عدد من الدول، وأرسل بريد إلكتروني لهم وقد استجاب منهم عدد (١٨٥) خريجا وخريجة ليشكلوا أفراد الدراسة، وتتمثل خصائص أفراد الدراسة بالتالي:

#### ١- أفراد الدراسة حسب دولة التخرج

##### جدول رقم (٢)

#### توزيع أفراد الدراسة حسب دولة التخرج

الدولة	العدد	النسبة
أمريكا	٥٩	%٣٢
بريطانيا	٤٦	%٢٥
كندا	٢١	%١١
استراليا	٢٩	%١٦
نيوزلندا	١١	%٦
أخرى	١٩	%١٠
المجموع	١٨٥	%١٠٠

يتبين من الجدول رقم (٢) أن أفراد الدراسة ينتمون إلى خمسة دول محددة ودول أخرى متعددة، مما يعني أن هذه الدول المحددة تحتضن أكثر الطلاب المبتعثين، وقد بينت آخر إحصائية لعدد المبتعثين أن هذه الدول الخمس يوجد فيها (٩٣٨٩٧) طالبا وطالبة من أصل (١٣٢٥١٠) أي ما نسبته (٧٠%) من عدد المبتعثين. (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٣هـ)

## ٢- أفراد الدراسة حسب الدرجة العلمية

### جدول رقم (٣)

#### توزيع أفراد الدراسة حسب الدرجة العلمية

النسبة	العدد	الدرجة العلمية
٥٥%	١٠٢	بكالوريوس
٢٦%	٦٧	ماجستير
٩%	١٦	دكتوراه
١٠٠%	١٨٥	المجموع

يتبين من الجدول رقم (٣) أن أفراد الدراسة من خريجي جميع المراحل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه مما يعطي تنوعا أكثر لمصادقية النتائج.

## ٣- أفراد الدراسة حسب التخصص

### جدول رقم (٤)

#### توزيع أفراد الدراسة حسب التخصص

النسبة	العدد	التخصص
٢٠%	٣٧	العلوم الهندسية
٢٥%	٤٦	علوم الحاسب المعلومات
٤٨%	٨٩	العلوم المالية والإدارية
٧%	١٣	أخرى
١٠٠%	١٨٥	المجموع

يتبين من الجدول رقم (٤) أن التخصصات التي طبقت الدراسة عليها تشمل ثلاثة تخصصات واضحة وأخرى غير محددة، ومن الملاحظ خلوها من التخصصات الطبية، مما يرجح قلة الخريجين من هذه التخصصات.

#### ٤- أفراد الدراسة حسب جهة العمل

##### جدول رقم (٥)

##### توزيع خريجي الابتعاث حسب جهة العمل

النسبة	العدد	جهة العمل
%١٤	٢٦	حكومي
%٦٤	١١٩	قطاع خاص
%٢٢	٤٠	شبه حكومية
%١٠٠	١٨٥	المجموع

يتبين من الجدول رقم (٥) أن أفراد الدراسة موزعين على القطاعات الحكومية وشبه الحكومية والخاصة ويتضح حصول القطاع الخاص على الحظ الأكبر من الخريجين.

#### ٥- أفراد الدراسة حسب منطقة العمل

##### جدول رقم (٦)

##### توزيع خريجي الابتعاث حسب منطقة العمل

النسبة	العدد	منطقة العمل الحالية
%٣٦	٦٧	الرياض
%٢٦	٤٩	الشرقية
%٢٥	٤٥	مكة
%٥	٩	المدينة المنورة
%٨	١٥	أخرى
%١٠٠	١٨٥	المجموع

يتبين من الجدول رقم (٦) أن منطقة الرياض استحوذت على أكبر الخريجين تليها المنطقة الشرقية فمنطقة مكة المكرمة، وقد يكون هذا الأمر طبيعياً لشمول هذه المناطق على أكثر الأعمال في المملكة.

#### أداة الدراسة

نظراً لطبيعة مشكلة الدراسة وأهميتها والأهداف التي تسعى لتطبيقها استندت الدراسة إلى الاستبانة، فهي الأنسب لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة للدراسة، وفيما يلي خطوات لتوضيح بناء الاستبانة وصدقها وثباتها:

## بناء الاستبانة

اعتمد في تصميم الاستبانة على الأدب التربوي والإداري المناسب للدراسة وكذلك الاطلاع على الدراسات السابقة في المجال ذاته، بهدف تحديد مستوى رضى خريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي عن وظائفهم وتضمنت الاستبانة الآتي:

- ١- البيانات الأولية: التي شملت الخصائص التالية: (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل).
- ٢- فقرات الاستبانة: التي اشتملت على (١٧) فقرة وقد صممت عبارات الاستبانة على الشكل المغلق باستخدام مقياس لكرت الخماسي الذي يحدد الاستجابات المحتملة عن كل فقرة.

## صدق الاستبانة

للتعرف على صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه استخدم الباحث الصدق الظاهري، وذلك بعرضها على (٥) محكمين من ذوي الاختصاص، وقد حذفت بعض فقرات الاستبانة وعدل بعضها في ضوء ملحوظات المحكمين، بحيث تصبح أكثر وضوحاً ومناسبة لأهداف البحث.

## ثبات الاستبانة

للتعرف على ثبات استبانة الدراسة حسب معامل الثبات من خلال استخراج معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمة الفا (٠,٨١) ويعد هذا معامل ثبات عال.

## رابعا: أساليب المعالجة الإحصائية

استخدام المعامل الإحصائي الآتي:

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما استخدم اختبار (ت)، وكذلك معاملة الفا كرونباخ للتعرف على ثبات أداة الدراسة. كما استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق بين المتغيرات.

## نتائج الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة تستعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومدى تحقيق أهدافها.

### إجابة السؤال الأول

ما مستوى الرضى الوظيفي لخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

### الجدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات

#### المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	أتقن المهارات اللازمة لأداء عملي	٣,٩٤	٠,٧٤	٢
٢	أفهم متطلبات العمل قبل القبول بالوظيفة	٣,٤٢	٠,٨١	٩
٣	لدي فرص كبيرة لتطوير ذاتي في هذه الوظيفة	٣,٦٧	٠,٧٧	٥
٤	استخدم كافة مهاراتي في هذه الوظيفة	٤,٠٢	٠,٥٤	١
٥	أحصل على دخل مادي أفضل من الوظيفة مقارنة مع الآخرين في نفس المجال	٣,١١	٠,٦١	١٤
٦	أشعر أنني مقدر من المؤسسة التي أعمل بها	٣,٣٦	٠,٨٣	١٠
٧	أثق في قدراتي على النجاح في عملي	٣,٩٢	٠,٦٩	٣
٨	أتلقي الدعم الكافي من رؤسائي في العمل	٣,٢٥	٠,٤٩	١١
٩	أنا راض عن عملي في وظيفتي	٣,٤٦	٠,٨٨	٨
١٠	عملي يشكل لي ضغطا وقلقا كبيرين في حياتي	٣,٠٤	٠,٩٠	١٧
١١	أستمتع بعملتي الذي أقوم به حاليا	٣,٦٦	٠,٦٦	٦
١٢	عملي يتطلب كثيرا من الجهد البدني	٢,٤٥	٠,٤٣	٢١
١٣	عملي يتطلب كثيرا من الجهد العقلي	٣,٥٦	٠,٤٩	٧
١٤	عملي يتطلب كثيرا من الجهد الوجداني	٢,٧٨	٠,٤٥	٢٠
١٥	أنا راض عن الطريقة التي تدار بها هذه المؤسسة	٣,١٧	٠,٨٥	١٣
١٦	أجد اختلافًا بين ما درسته وما أقوم بتطبيقه في عملي	٣,٧٤	٠,٩٦	٤
١٧	هل هذه الوظيفة تعكس أحلامك قبل البعثة	٣,٠٩	٠,٤٨	١٥

من خلال تتبع الجدول رقم (٧) تتضح الإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ حيث بينت النتائج أن هناك رضى بدرجة جيدة عن الوظائف التي حصل عليها المبتعثون الخريجون من خلال استجابات أفراد الدراسة حيث أكدت ذلك الفقرات التي تحمل الرتب المتقدمة من (١-٦) ويتراوح متوسطها الحسابي بين (٣,٦٦ - ٤,٠٢) درجة من أصل (٥) درجات، وقد نصت في مجملها على الرضى عن الوظيفة حيث بينت هذه النتائج أن أفراد الدراسة يستخدمون جميع المهارات في هذه الوظيفة، وأنهم أتقنوا مهاراتها بسرعة، كما أنهم يتقنون في قدراتهم على النجاح في عملهم، وأيضاً يفهمون متطلبات العمل قبل القبول بالوظيفة، كما أن لديهم فرصاً كبيرة لتطوير ذاتهم، وفي الأخير أكدوا أنهم يستمتعون بعملهم الذي يقومون به حالياً، كما يؤيد ذلك أن العبارات السلبية ضد العمل بعد الوظيفة قد نالت رتباً متأخرة حيث احتلت العبارات: (عملي يتطلب كثيراً من الجهد البدني) و (عملي يتطلب كثيراً من الجهد الوجداني) على الرتبتين الأخيرتين (٢١-٢٠) وبمتوسط حسابي (٢,٧٨، ٢,٨٤) درجة من أصل (٥) درجات فتأخر هاتين العبارتين إلى المرتبة الأخيرة يؤكد ارتياح الخريجين من العمل الذي يزاولونه بعد الحصول على العمل، حيث لا يحتاج إلى جهد بدني أو وجداني مرهق، كما يدعم هذا التوجه أيضاً العبارة التي احتلت الرتبة (١٧) ومتوسطها الحسابي (٣,٠٤) درجة من أصل (٥) درجات ونصها: (عملي يشكل لي ضغطاً وقلقاً كبيرين في حياتي).

ورغم هذا الرضا عن الوظيفة الذي بينته نتائج الدراسة فإن هناك فقرات أخذت رتباً متوسطة لحد ما أعطت مؤشرات تفيد أن خريجي برامج الابتعاث مع رضاهم عن وظائفهم فإنهم كانوا يطمحون للأفضل وهذه الفقرات هي ذات الرتب (١٥-١٤) ومتوسطها الحسابي (٣,١١، ٣,٠٩) درجة من أصل (٥) درجات، والتي تشير في مجملها إلى اعتقادهم أن التنافس سيكون عليهم أكثر مما حصل معهم بعد التخرج، كما أنهم كانوا يطمحون إلى مراتب ومزايا أكثر مما حصلوا عليه فعلياً، وقد أيدت ذلك دراسة (ابن عسكر، ٢٠٠٧) حيث بينت أن برامج الابتعاث أكسبت المبتعثين مهارات مناسبة لدخول سوق العمل، لذا كان تطلّعهم إلى مميزات أفضل من غيرهم في السوق.

وللمزيد حول التعرف على مستوى الرضى الوظيفي لدى خريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي؛ يمكن الاطلاع على الجدول رقم (٧) حيث تمثل فقرات هذا الجدول بيانات أكثر حول مستوى الرضا لديهم.

### إجابة السؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة من حيث الرضى الوظيفي حسب متغيرات الدراسة (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل)؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد الدراسة على متغيرات الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

### الجدول رقم (٨)

#### تحليل التباين الأحادي لاستجابات خريجي الابتعاث

#### بناء على متغيرات الدراسة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
دولة التخرج	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤,٨٤ ١٣,٧٣ ٣٦,٥٨	٥ ١٨٤ ١٨٩	٠,٨١ ٠,٥٠	١,٦٠	٠,١٦١	غير دالة
الدرجة العلمية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٣٣ ٣٠,٦٣ ٣٠,٦٩	٢ ١٨٤ ١٨٦	٠,١٦ ٠,٤٩	٠,٣٣٨	٠,٧١	غير دالة
التخصص	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,٥٧ ٣٥,٥٠ ٣٦,٠٧	٣ ١٨٤ ١٨٧	٠,٢٨ ٠,٦٥	٠,٥٠٥	٠,٦١	غير دالة
جهة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٠,١٠ ٢٤,١٤ ٢٤,٢٤	٢ ١٨٤ ١٨٦	٠,٠١ ٠,٣٨	٠,١٣٤	٠,٨٧	غير دالة
منطقة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١,٥٩ ٣٤,٩٩ ٣٦,٥٨	٤ ١٨٤ ١٨٨	٠,٧٩ ٠,٥٢	١,٥٣	٠,٢٢٥	غير دالة

يتضح من الجدول رقم (٨) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها الديمغرافية (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل). مما يشير الى تقارب الرؤية بين خريجي الابتعاث باختلاف متغيراتهم الديموغرافية في رضاهم عن الوظائف التي حصلوا عليها. وقد تشير هذه النتيجة التي لم تظهر فروق - وذلك بمقارنتها بعينة الدراسة التي خلت من التخصصات الطبية والصحية - قلة الخريجين من هذه التخصصات، ويعتقد أن الفروق ستكون واضحة لمصلحة أصحاب التخصصات الطبية والصحية لو وجد عدد مناسب منهم ضمن أفراد الدراسة.

\* \* \*



## توصيات الدراسة

من خلال الاطلاع على نتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة والأطر النظرية

فإن الباحث يوصي بالتالي:

١- تبين من الإجابة عن السؤال الأول أن هناك رضى بدرجة جيدة من الخريجين على المميزات الوظيفية التي حصلوا عليها؛ وقد يعود ذلك إلى سعادة الخريجين بالحصول على وظيفة بوقت مناسب؛ علماً أن ذلك أمراً طبيعياً في بلد مثل المملكة العربية السعودية، التي يعمل بها أكثر من ستة ملايين وافد؛ لذا يوصي الباحث الجهات الوسيطة بالتوظيف وجهات العمل في المملكة لتعزيز هذه الإيجابية لديهم ودعمهم بالبرامج التدريبية والتوعوية لتحسين عملهم وخدمة منظماتهم وطرق تطوير ذواتهم وظيفياً ومادياً.

٢- رغم هذا الرضى عن الوظيفة الذي بينته نتائج الدراسة فإن هناك مؤشرات في الدراسة تفيد أن خريجي برامج الابتعاث مع رضاهم عن وظائفهم فإنهم كانوا يطمحون للأفضل، وقد يكون هذا عائداً إلى قلة الخبرة لديهم مما قلل التنافس على توظيفهم. لذا يوصي الباحث إلحاق الخريجين بالعمل في بلد البعثة مدة تتراوح بين ستة أشهر إلى سنة مع استمرار الصرف عليهم كمبتعثين؛ والسعي لإصدار إذن عمل لهم في البلد المضيف، بهدف اكتساب مزيد من الخبرة العملية لاكتمال جاهزيتهم لسوق العمل السعودي.

٣- تبين من الإجابة عن السؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية (دولة التخرج، الدرجة العلمية، التخصص، جهة العمل، منطقة العمل) مما يشير إلى تقارب الرؤية بين خريجي الابتعاث باختلاف متغيراتهم الديموغرافية في رضاهم عن الوظائف التي حصلوا عليها، وهذه النتيجة التي لم تظهر فروق مقارنة بعينة الدراسة التي خلت من التخصصات الطبية والصحية تشير إلى قلة الخريجين من هذه

التخصصات، لذا يوصي الباحث بالتركيز على هذه التخصصات في المراحل القادمة من برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي.

### مقترحات لدراسات مستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها فإن الباحث يقترح التالي:

- ١- إعداد دراسة شاملة للتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل السعودي بشكل واضح؛ مفصلاً فيها التخصصات العامة والتخصصات الدقيقة، وتوجيه برامج الابتعاث المستقبلية في ضوءها.
- ٢- إعداد دراسة شاملة تتعلق بمستوى الطلاب في الجامعات الأجنبية تأخذ بالاعتبار رأي الجامعات ومنسوبيها حول الجوانب السلوكية والأكاديمية للطلاب المبتعثين خاصة في الدول التي يكثر فيها المبتعثون مثل: (أمريكا، بريطانيا، كندا، أستراليا، الصين).
- ٣- دراسة تتعلق بمدى رضى أرباب العمل عن الموظفين العاملين لديهم والمتخرجين من برنامج الابتعاث الخارجي.

\* \* \*

## مراجع الدراسة

١. بن عبید، أحمد بن سلیمان (٢٠٠٠م)، نموذج نظري لسوق العمل السعودي وسياسات توظيف القوى العاملة الوطنية، **مجلة الإدارة العامة**، ٢ (٤١): ٢٣٧-٢٦٤، ٢٠٠٠م.
٢. بن عبید، أحمد بن سلیمان، (٢٠٠٣م)، تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإمكانات مواجهتها، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، ٢، ١٧٧-٢٠٨.
٣. بن عسکر، منصور بن عبد الرحمن (٢٠٠٧) دور برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي في تحقيق الانفتاح الثقافي لدى الشباب السعودي، **دراسة مقدمة لوزارة التعليم العالي غير منشورة**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الاجتماع.
٤. حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد (١٤٣٠هـ) الرضى الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة" **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة أم القرى، كلية التربية.
٥. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (٢٠١٤) **الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني**، الناشر: المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
٦. الداوود، عبد الرحمن بن حمد (١٤٣١هـ)، "المشكلات التي تواجه المرشحين للابتعاث قبل التحاقهم بالبعثة" **رسالة الخليج العربي**، العدد ١١٦.
٧. العساف، صالح بن حمد (١٤٢٧هـ) **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية**، ط٤، الرياض مكتبة العبيكان.
٨. الفهيد، عبير عبدالعزيز، ١٤٣٣، المشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة السعوديين المبتعثين والمبتعثات للدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لمرحلة البكالوريوس، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٩. المبارك، أفراح بنت صالح (١٤٣٢هـ) "العوامل ذات العلاقة بالتحاق الطالبات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

١٠. مصلحة الإحصاءات العامة، **المسح السكاني لعام ٢٠٠٣م**، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤م.
١١. وزارة التعليم العالي (١٤٣١هـ). **الابتعاث للدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية**. الرياض.
١٢. وزارة التعليم العالي (١٤٣٢هـ) **دليل الطالب الإرشادي للابتعاث الخارجي**، المملكة العربية السعودية. الرياض.
١٣. وكالة وزارة التعليم العالي للتخطيط والمعلومات (١٤٣٢هـ) **التقرير الإحصائي للمبتعثين برنامج خادم الحرمين الشريفين لشهر ذي الحجة لعام ١٤٣٢هـ (تقرير غير منشور)**.
١٤. وزارة العمل (٢٠٠٩) **الإحصاءات الوظيفية**، مايو، ٢٠٠٩.

15. Spector, Paul E. (2012) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Publisher: SAGE Publications, Inc.
16. Hsu, Tiffany (2010) *Job satisfaction Keeps sliding, survey finds*, Los Angeles Times, Jan 06, 2010.

\* \* \*



Scholarship Program' students in DHul-Hijjah 1432 AH (Unpublished report). (n.p.).

\* \* \*



- Ibn Askar, M. (2007). The role of King Abdullah Foreign Scholarship Program to achieve cultural openness among Saudi youth (Unpublished study). Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University.
- Ibn Ubayd, A. (2000). A theoretical model for the Saudi labor market, the policies of employing national workforce. *Journal of Public Administration*, 2(41), 237-264.
- Ibn Ubayd, A. (2003). The labor market in the Gulf Cooperation Council (GCC) and the potentials to face its challenges. *The Scientific Journal of Economy and Trade*, 2, 177 - 208.
- Ministry of Higher Education. (1431). Scholarships to study in the United States. Riyadh: (n.p.).
- Ministry of Higher Education. (1433). Student's guide to study abroad. Riyadh: (n.p.).
- Ministry of Labor. (2009). *Employment Statistics*. (n.p.).
- National Human Resources Development & Employment Authority. (2014). *Scientific Terminologies*. *Journal of Finance Director*. Retrieved from
- The Agency of Planning and Information at the Ministry of Higher Education. (1432). The statistical report on King Abdullah Foreign



## List of References:

- Al-Assaaf, S. (1427). An introduction to research in the behavioral sciences (4<sup>th</sup> ed.). Riyadh: Al-Obeikan Bookstore.
- Al-Dawood, A. (1431). Problems faced by candidates for scholarships before joining the scholarship. Journal of Arabian Gulf Message, (166).
- Al-Fuhaid, A. (1433). Academic problems faced by Saudi students on scholarship to study in the United States for undergraduate degree. (Unpublished master's thesis). Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University.
- AL-Mubaarak, A. (1432). The relevant factors in the enrollment of female students in King Abdullah Foreign Scholarship Program (Unpublished master's thesis). Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University.
- General Statistics Department. (2004). Census for 2003. Kingdom of Saudi Arabia: (n.p.).
- Hakeem, A (1430). Job satisfaction among teachers, general education teachers, and special groups of both genders: A comparative study (Unpublished master's thesis). Umm Al Qura University.
- <https://fimalaa.wordpress.com/2014/04>



## Job Satisfaction Level of Graduates of King Abdullah Foreign Scholarships Program

**Dr. Abdulaziz bin Abdullah Al-Oraini**

Dean of the College of Science and Humanities Studies at the Saudi Electronic University Associate Professor in Educational Administration and Planning Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

### **Abstract:**

The present study investigates the job satisfaction level of the graduates of King Abdullah Foreign Scholarship Program (KASP). It closely measures the job satisfaction level of KASP graduates. The corpus of the study involves 185 currently-employed KASP graduates in Saudi Arabia. The study uses the descriptive survey method. A 17-item survey was administered to the selected respondents to identify their job satisfaction levels. The collected data were analyzed using different statistical methods, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, various statistical tests were used, such as t-tests, Cronbach's alpha, and ANOVA.

The most important findings of the study is that there is a good level of job satisfaction among graduates of scholarship receivers although they aspire to find better jobs. The findings also show a scarcity of KASP graduates whose major is in medical studies and health sciences even though there is a high demand for those majors in Saudi Arabia. The investigation findings show that no statistically significant differences are found among the study variables, namely major, country of graduation, degree, employer (whether public or private), and workplace. The study concludes with a number of recommendations in the light of its findings.