

[دراسة التحديات التي تواجه خريجات الأزياء والنسيج مع متطلبات أرباب العمل]

بحث مقدم لنيل درجة البكالوريوس في تخصص الملابس والنسيج

إعداد:

هدى حمدان البكري

د. أماني عدنان عقيل

أستاذ مساعد بقسم الأزياء والنسيج بجامعة الملك عبدالعزيز

الفصل الأول

مقدمة البحث

١ تمهيد:

في هذا الفصل سنستعرض مقدمة البحث و مشكلته و أهميته و أهدافه كما سنستعرض أسئلته وفروض البحث .

١-١ المقدمة:

الموضة هي واحدة من الصناعات الهامة في العالم التي ساهمت بشكل كبير في الاقتصاد العالمي والموضة هي أكبر قطاع فرعي في الاقتصاد الابداعي (S Ratna1 و N Luthfiyah2 و S Sondang3 - ٢٠١٩) ، وفي سوق الأزياء العالمي التنافسي يبحث أرباب العمل عن الأشخاص ذوي المهارات العالية ولديهم المؤهلات الأكاديمية المناسبة لشغل الوظائف في مؤسساتهم (Salina Daud, Nurazariah Abidin and Noraina Mazuin Sapuan - ٢٠١١) ، لقد أصبح تحدياً حاسماً لأرباب العمل للحصول على أفضل المواهب والتوظيف الجيد وفي نفس الوقت الحفاظ على النمو الاقتصادي في العصر ٤ العالمي ، لذلك لن يتمكن سوى الخريجين ذوي الكفاءات الأفضل من مواجهة هذه التحديات والتوافق مع سوق العمل العالمي ، (Shirley Ken Tzu Ting and Cheah Yeh Ying - ٢٠١٢) ، لقد توسعت المعايير التي تحد من قابلية التوظيف لتتجاوز مجرد المؤهلات الأكاديمية والخبرة العلمية (Parmjit Singh, Roslind) ، وفي ذلك بعض مشاكل البطالة التي تزداد مع الوقت ، تم تحديد العديد من العوامل التي زادت عدد الخريجين العاطلين منها تزايد عدد الخريجين من المؤسسات التعليمية عن الوظائف الشاغرة الموجودة بالسوق والعامل الآخر هو نقص مهارة الخريجين في الوظائف مما جعل من أصحاب العمل يبتعدون عن توظيف الخريجين ، (Mohamad Shukri Abdul Hamid - ٢٠١٤) ، ولخصت منظمة العمل الدولية إلى أن معظم الشباب ليسوا مستعدين للحياة العملية الحقيقية وهذا يؤثر على دوافعهم وتطورهم الوظيفي بشكل عام (Dimov Dimcho - ٢٠١٣) لذا فمن المتوقع أن يستجيب مقدمو خدمات التعليم العالي لاحتياجات الصناعة من خلال تزويد الخريجين بالمهارات والمعارف الأكثر ملائمة للمساهمة في نجاح القوى العاملة ، وفي هذا المجال يتطلب التحلي بالمهارات الناعمة فهي أمر أساسي لتحقيق الأدوار القيادية ، ولذلك يمكننا القول ان هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل و خريج الملابس والنسيج من أجل تحقيق هذا الهدف ، من الضروري تطوير قوة عمل

معرفية لديها قدرات أكثر مرونة وتحليلية ومتعددة المهارات ، فإن قوة العمل المتعلمة بشكل صحيح والسليمة من الناحية الفنية هي جوهرية (Dr.nSanjiv Kumar Dr. Prakash Bhadury - ٢٠١٨).

٢-١ المشكلة

على مدى العقود القليلة الماضية، تغيرت احتياجات أصحاب العمل ومتطلبات العمل في بيئة العمل بشكل كبير في ظروف

اقتصادية صعبة ، لا يُطلب من الخريجين الجدد فقط امتلاك المعرفة بموضوع أكاديمي ، ولكن يجب أيضًا أن يكونوا مجهزين بالمهارات الناعمة ذات الصلة التي تعزز قدرتهم على الانضمام إلى سوق العمل (زبيدة ورقية ، 2008 ، وفي نطاق تصميم الأزياء هناك متطلبات لازمة للمصمم من تصميم الملابس ، والترويج ، والتسويق ، وبيع منتجات ، يجب أن تكون هذه الكفاءات مملوكة لمصمم الأزياء إلى جانب المهارة الصعبة ، كان لدى مصممي الأزياء كفاءة داعمة لنجاح المصممين فإن مهارة عمل الأزياء هي الكفاءة الفنية وليس التقنية فقط وهو مطلب أساسي في سوق العمل (S Ratna1 و N Luthfiyah2 و S Sondang3 - ٢٠١٩) ، وصف هامل وبراهالاد (1994) الكفاءة بأنها "التعلم الجماعي في المنظمة ، وخاصة كيفية تنسيق مهارات الإنتاج المتنوعة ودمج تيارات متعددة من التقنيات" يمكن أن تتراكم الكفاءات داخل الفرد وتمثل القدرة على الأداء في وقت ما في المستقبل ، المعرفة والمهارات والقدرة هي الكفاءة الرئيسية التي يجب أن يمتلكها العاملون في بيئة العمل . (Shirley Ken Tzu Ting1 and Cheah Yeh Ying - ٢٠١٢) فمن الواضح أن التعليم هو أداة فعالة في تسهيل التقدم الاجتماعي والاقتصادي لكل فرد أو مجموعة من خلال تحسين قدرتهم الوظيفية والتحليلية التي تفتح الفرص لمزيد من الوصول إلى العمل وسبل العيش إن هناك العديد من القضايا المحيطة بتوظيف الخريجين ، فالخريجين الذين حصلوا على درجة لم يعدوا مؤهلين تلقائيًا لوظيفتهم الأولى بدلاً من ذلك ، فإن الخريجين الذين يمتلكون أكبر قدر من المعرفة والمهارات في مجال دراستهم هم أول من يتم توظيفهم (Salina Daud, Nurazariah Abidin and Noraina Mazuin Sapuan - ٢٠١١) ويرغب معظم أصحاب العمل في هذه الأيام في توظيف الأشخاص الذين يمكن الاعتماد عليهم والترويج لهم وذوي الحيلة والأخلاق والتوجيه الذاتي ولديهم اتصال فعال ومستعدون للعمل والتعلم ولديهم موقف إيجابي مع بداية التحرير الاقتصادي (Dr. Sanjiv Kumar, Dr. Prakash Bhadury - ٢٠١٨) إن الحاجة الملحة للبحث هي أن يكون رجل الأعمال قادرًا على توصيل طبيعة المهارات

الشخصية التي يجب على الموظفين المحتملين ، والكلية في مساعدة الطلاب على الازدهار (S Ratna1 و N Luthfiyah2 و S Sondang3 - ٢٠١٩) .

٣-١ الأهمية

مخرجات هذا البحث تساهم في إبراز التحديات والصعوبات التي تواجه خريجات الأزياء والنسيج وموائمة مهارات الخريجات مع متطلبات أرباب العمل

٤-١ الهدف

الهدف من هذه الدراسة اعداد دراسة وصفية للوضع القائم بهدف تحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك العمل قدر الامكان على التقليل من التحديات والصعوبات التي تواجه خريجة الملابس والنسيج ودراسة المتطلبات والنقص الذي تحتاجه خريجة الأزياء والنسيج لمواجهة سوق العمل.

٥-١ سؤال البحث

ماهي التحديات والصعوبات التي تواجه خريجة الأزياء والنسيج في سوق العمل؟

٦-١ الفرضية

كلما قلت التحديات في سوق العمل كلما زادت فرصة خريجات الأزياء والنسيج بالحصول على عمل

٧-١ المصطلحات

المهارات (اللينة) الشخصية : (Dr. Sanjiv Kumar, Dr. Prakash Bhadury - 2018)

المعروفة أيضًا باسم مهارات الأشخاص ، "الاتصال والاستماع والانخراط في الحوار وإبداء الرأي والتعاون مع أعضاء الفريق وحل المشكلات والمساهمة في تلبية النزاعات وحلها"

المهارات الصعبة : (Dr. Sanjiv Kumar, Dr. Prakash Bhadury - 2018)

هي المهارات الأكاديمية والخبرة ومستوى الخبرة في حين أن المهارات الشخصية هي مهارات ذاتية التطور وتفاعلية وتواصلية

رب العمل : (April 02, 2020 - SUSAN M. HEATHFIELD)

صاحب العمل هو منظمة أو مؤسسة أو كيان حكومي أو وكالة أو شركة أو شركة خدمات مهنية أو جمعية غير ربحية أو شركة صغيرة أو متجر أو فرد يعمل أو يوظف أشخاص

سوق العمل : (WILL KENTON - 2019)

يشير إلى العرض والطلب على اليد العاملة التي يوفر فيها الموظفون العرض وأرباب العمل. إنه مكون رئيسي في أي اقتصاد ويرتبط ارتباطًا وثيقًا بأسواق رأس المال والسلع والخدمات.

البطالة : (JIM CHAPPELOW - 2020)

تحدث عندما يكون الشخص الذي يبحث بنشاط عن عمل غير قادر على العثور على عمل. غالبًا ما تستخدم البطالة كمقياس لصحة الاقتصاد.

الفصل الثاني

٢ تمهيد :

سنستعرض في هذا الفصل التحديات التي تواجه خريجات الأزياء والنسيج ، متطلبات أرباب العمل و سوق عمل الأزياء و النسيج وملخص الدراسات السابقة التي تدعم البحث .

١-٢ تحديات حديثي التخرج :

من المؤكد أن الخريجة الجديدة يجب أن تواجه تحديات مهنية مختلفة. هناك العديد من الطلاب الذين يصبحون مؤهلين للعمل كل فصل دراسي لذلك ، هناك الكثير من المنافسة بين الطلاب الجدد في سوق العمل . هناك جامعات عامة وخاصة مختلفة تنتج الكثير من الطلاب ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل . ولكن هناك فرص عمل قليلة ، و يعتبر نقص المعرفة العملية تحديًا كبيرًا للخريجين الجدد لأن المعرفة المؤسسية تختلف عن العمل المهني. (Dr. Zakir Hossain Bhuiyan - ٢٠١٧)

٢-٢ متطلبات أرباب العمل :

إن فهم متطلبات أماكن العمل من الخريجين ، والمعرفة والمهارات التي يتوقع منهم امتلاكها أمر مهم للغاية لخريجي الجامعات والجامعات ، أصبح فهم متطلبات سوق العمل مجالاً مهماً للدراسة مؤخراً. يشير Szabó و Hámori إلى أنه "في عصر المعلومات ، تخضع الشركات لعملية تحول وإعادة تنظيم مستمرة ، وتتميز إستراتيجيتها وتنظيمها بالمرونة" ، يولي أرباب العمل في قطاع التعليم العالي الأهمية الكبرى للقدرة على تحمل المسؤولية والاستعداد للتعليم وقراءة وفهم تعليمات الوظيفة وحل المشكلة. بالنظر إلى أرباب العمل في السجل التجاري ، فإن إتقان اللغات الأجنبية يمثل سمة من سمات أقل أهمية. (ünde Tóth TéglásErika Hlédik -Laura) (Fónadová - ٢٠١٦) و دائماً يبحث أرباب العمل عن خريجين متعددي الكفاءات قادرين على دفع مؤسساتهم إلى المنافسة بنجاح في السوق. ويشتكي أرباب العمل من قلة مهارات الخريجين لأداء العمل بفعالية (Mohamad) (Shukri Abdul Hamid - ٢٠١٤)

٣-٢ سوق عمل الأزياء والنسيج :

المنسوجات والملابس قطاع متنوع يلعب دوراً مهماً بين الصناعات ، صناعة النسيج والملابس لها تاريخ طويل في فنلندا. كانت أول ملابس صناعية هي التريكو والتريكو. تم اختراع آلة الحياكة بالفعل في أواخر القرن السادس عشر ، يمكن تقسيم صناعة الأزياء والمنسوجات إلى خمس فئات فرعية حسب الوظائف:

1. تصنيع وإنتاج الملابس والمنسوجات (تصنيع وتشطيب المنسوجات والملابس ، وصناعة المنسوجات والسجاد الداخلي ، وصناعة المنسوجات الصناعية والتقنية

المنسوجات

2 - الصناعات الأخرى المتعلقة بصناعة المنسوجات والأزياء (صناعة الأحذية والجلود ،

الألياف الاصطناعية والألياف الزجاجية والمراتب)

3- بيع المنسوجات والأزياء بالجملة (الأقمشة والخیوط والمنسوجات والملابس والأحذية بالجملة)

4. بيع المنسوجات والأزياء بالتجزئة (تجارة الأقمشة والخیوط والسلع اليدوية والسجاد والستائر والملابس ،

الملحقات والأحذية والطلب عبر البريد والمتاجر عبر الإنترنت)

5- صيانة الملابس والمنسوجات (المغاسل وصناع الأحذية (Flanders Investment & Trade Helsinki)

(٢٠١٧)

عنوان البحث + (السنة)	المشكلة (السبب	الفجوة	النتائج	دراسات مستقبلية	نقاط مهمة
Business Graduates' Competencies in the Eyes of Employers: An Exploratory Study in Malaysia (2012))	سبب الدراسة المساعدة في تحديد تصور أرباب العمل لخريجي الأعمال الماليزيين والأداء الفعلي لخريجي الأعمال الماليزيين و نقص الخبرة وضعف اللغة الإنجليزية وضعف مهارات الاتصال ولأنهم تابعوا دراسات لا صلة لها بالسوق	فجوة بين احتياجات أصحاب العمل وكفاءات خريجي الأعمال. وبالتالي ، فإن مهمة سد الفجوة ضرورية للاغاية من أجل تزويد خريجي الأعمال بمجموعة أكثر كفاءة من المهارات.	أكدت النتائج أعلاه أنه لا تزال هناك فجوة بين تصور أصحاب العمل والأداء الفعلي لخريجي الأعمال. الماليزيين. تم قبول جميع الفرضيات الموضوعة لهذه الدراسة. خاصة كما حددت بالنسبة للقطاع الكفاءات التي يملكها خريجو الأعمال الماليزيون بقوة المهارات.	تساهم هذه الدراسة في إيجاد نتائج جديدة لقضايا خريجي الأعمال الماليزيين الكفاءات الطبيعية ومهاراتهم الشخصية وقدراتهم	وفقًا لوزير التعليم العالي ، لم يكن خريجي ماليزيا يفتقرون إلى الموهبة أو الكفاءة التي سيتم توظيفها ، ولكن كان بعضهم يفتقر إلى التوجيه والمدخلات لصقل مواهبهم الطبيعية ومهاراتهم الشخصية وقدراتهم

تصنيف مهارات الكفاءة وقدرات الخريجين يختلف وفقاً لنوع الشركة. على سبيل المثال ، وضعت الشركات ذات الصلة بالصناعة وزناً عالياً على الصفات الشخصية ، وشددت الشركات المرتبطة بالخدمات تركيزاً كبيراً على المهارات الإدارية		أظهرت نتائج تحليل الثغرات أن أصحاب العمل ينظرون إلى أداء مهارات توظيف الخريجين على أنه أقل من الأهمية المعطاة لتلك المهارات.	تم العثور على أكبر فجوة في مهارات الاتصال ، وخاصة مهارة استخدام اللغة الإنجليزية. باستخدام تحليل أهمية الأداء ، السمة ذات أكبر فجوة بين الوسائل هي القدرة على التفكير خارج الصندوق .	تحاول الدراسة تحديد قائمة بمهارات قابلية التوظيف دراسة و تحديد أنواع المهارات الناعمة للخريجين التي يحتاجها أصحاب العمل والتي تعتبر ضرورية ، ولتقديم تفاصيل حول ملائمة برامج تطوير المهارات الناعمة .	Malaysian graduates' employability skills enhancement: An application of the importance performance analysis (2014)
--	--	--	--	--	---

السنة	السبب (الفجوة	النتائج (81 -	دراسات مستقبلية	نقاط مهمة
Enhancing university business curriculum using an importance-performance approach : A case study of the business management faculty of a university Malaysia in (2011)	السبب هو أن الخريجين الذين حصلوا على درجة لم يعدوا مؤهلين تلقائيًا لوظائفهم الأولى. بدلاً من ذلك ، فإن الخريجين الذين يمتلكون أكبر قدر من المعرفة والمهارات في مجال دراستهم هم أول من يتم توظيفهم.	هذه تسعى إلى استكشاف الفجوة المحتملة بين الأبعاد المهمة لسمات خريجي الأعمال والأداء الفعلي لهؤلاء الخريجين في وظائفهم بعد التخرج.	تكشف نتائج هذه الدراسة أن المديرين يعلقون أوزانًا مختلفة على جوانب مختلفة لأداء الخريجين. التدريس ، يمكن إجراء بحث على مستوى الدولة المستقبلي في الخريجين من جميع مؤسسات التعليم العالي في السوق والصناعة. هذا سيسمح باتخاذ إجراء تصحيحي	نظرًا لأن هذا البحث هو دراسة حالة والأداء لتقييم إدارة تصورات المديرين لهؤلاء الخريجين يمكن تحديد أدائهم الفعلي. تم الحصول على معلومات الخريجين من سجلات خريجي معهد التعليم العالي في صناعات مختلفة وإشراك مستويات مختلفة من الإدارة	تم استخدام تحليل الأهمية لتقييم تصورات المديرين لهؤلاء الخريجين يمكن تحديد أدائهم الفعلي. تم الحصول على معلومات الخريجين من سجلات خريجي معهد التعليم العالي في صناعات مختلفة وإشراك مستويات مختلفة من الإدارة

	لتحسين والتوظيف المشاكل لتحديد ما إذا كان المتصورة هناك نمط ثابت يمكن تمييزه.				
Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills	أجريت هذه الدراسة لتحديد مجالات التوافق (و / أو التنافر) في تصورات المعلمين وأرباب العمل فيما يتعلق بالمهارات العامة التي يجب	تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن كلية الأعمال يجب أن تستهدف أشياء مثل تعزيز المهارات الشخصية ذات باحتياجات	توفر في المستقبل يجب نتيجة التحليل دفع ماليزي تمكنا قوة لتحسين جودة المناهج الحصول على الدراسية وجعلها صلة ومؤقت مثل الصرافين وعمال	أكد وزير ماليزيا حقيقة أن 30.000 خريج ماليزي تمكنا فقط من الحصول على عمل عرضي ومؤقت مثل الصرافين وعمال	

(2014)	أن يمتلكها الخريجين عند مغادرتهم للجامعة		وتنمية الشخصية	السوق والصناعة	المطاعم بسبب ضعف إتقانهم للغة الإنجليزية
--------	---	--	-------------------	-------------------	--

عنوان البحث + السنة	المشكلة (السبب)	الفجوة)	النتائج	دراسات مستقبلية	نقاط مهمة
Analysis of skill fashion designer (2019)	يجب أن يكون لدى مصمم الأزياء مهارات قاسية ومتطابقة مع شخصية كل موضة. تم تحليل الغرض من هذا البحث مصمم أزياء. هذا النوع من البحث نوعي ، وصفي.		يمكن الاستنتاج أن مصمم الأزياء بالإضافة إلى المختصين في مجال المهارات الصعبة ، المختصة أيضًا في المجال كان مصمم أزياء ، على النحو التالي: القدرة على التواصل ، والتواصل مع العملاء ، وتعزيز المجتمع والشريك ، وبناء العلاقات أو علاقة مألوفة ، متبادلة ودافئة أو شبكات اتصالات مع الآخرين .		مدرسة الموضة وعالم التعليم والتدريب الكثير من تمرير المصممين الجدد ، العديد من المصممين الشباب الذين تم إصدار ملصق خاص بهم ولكنهم اختفوا بعد بضع سنوات بسبب علامته التجارية القوية حتى الآن. أن تصبح مرتكبًا أو مصممًا في صناعة الأزياء يتطلب الإبداع .

<p>نريد أن نعرف ما هي المهارات الشخصية التي يتم تدريسها ، وكيف تم تحديد أولوياتها ، وما هي التحديات التي قد نكون قادرين على حلها لتحديد المهارات الناعمة للخريجين.</p>		<p>نفترض أنه مع إعطاء مزيد من الوضوح لتحديد وتوضيح مهام التدريب / التطوير ، التقييم ، التجنيد ووضع القادة ستصبح أكثر وضوحًا وأسهل وأكثر كفاءة نتوقع أيضًا أن الجهود المبذولة لزيادة تطوير AA للقادة في الهواء الطلق ستساهم أيضًا في الحد من بعض التحديات التي يواجهها القادة والمنظمات في الهواء الطلق</p>		<p>تسعى هذه الورقة إلى فهم أفضل للمشهد التعليمي في المهارات الناعمة للمساعدة في تطوير هذه البرامج التدريبية ، ويُفترض على نطاق واسع أن التعليم العالي يسهل على نطاق واسع اكتساب وتطوير المهارات والمعرفة التي بدورها تزيد من إنتاجية الفرد</p>	<p>Rethinking outdoor leadership: An investigation of Affective Abilities in Australian Higher Education curriculum (2019)</p>
--	--	--	--	--	--

عنوان البحث + السنة	المشكلة (السبب)	الفجوة	النتائج	دراسات مستقبلية	نقاط مهمة
------------------------	----------------------	--------	---------	--------------------	-----------

ستساهم نتائج هذا البحث في الإعداد الناجح للمرشحين للتدريب أو العمل ، وتحسين جودة وثائق طلباتهم وتعزيز قدرتهم التنافسية. سيزيد من فرص اختيارهم والاتصال بهم من قبل المزيد من أرباب العمل	يمكن التوصل إلى الاستنتاجات المهمة التالية ، بناءً على دراسة المتطلبات العملية لأصحاب العمل لإعداد وكتابة مستندات التقديم:	تبحث هذه الورقة في متطلبات أصحاب العمل وتحللها عند الانتهاء من طلبات التدريب أو العمل ، وتلخص الأخطاء الأكثر شيوعًا في إعدادهم. تقدم بعض التوصيات لتحسين جودة هذه الوثائق. ستعمل هذه التحسينات على زيادة القدرة التنافسية للمتقدمين.	STUDY OF THE EMPLOYERS REQUIREMENTS FOR THE PREPARATION OF (2013)
	1. وثائق الطلب مهمة للغاية في المرحلة الأولى من اختيار المرشحين للتدريب أو العمل من خلال تقييم قدرتهم التنافسية. من كتاباتهم الصحيحة ، يعتمد التنسيق والهيكل على الانطباع الأول الذي سيتركه المرشحون للقائمين بالتوظيف ؛		
	2. على الرغم من كثرة الأدبيات ومصادر المعلومات ، لا يزال هناك الكثير من الأخطاء في إعداد وثائق الطلب.		

		<p>. وجود تشابه واضح 3 في متطلبات وتفضيلات مختلف الشركات صاحبة العمل من أجل الإعداد السليم لوثائق التطبيق.</p>			
--	--	--	--	--	--

عنوان البحث + السنة	المشكلة (السبب)	الفجوة	النتائج	دراسات مستقبلية	نقاط مهمة
The Need and Parameters of Soft Skills: A Study in Indian Perspective (2018)	تحاول هذه الورقة تتبع ضرورة التدريب على المهارات الشخصية حيث يناقش أن نمو نظام التعليم الحديث خلال فترة الاستعمار كان الأساس الذي تقوم عليها جميع أنظمة التعليم الحديثة وما يصاحبها من مشاكل.	تتطلب زيادة فجوة المهارات ومتطلبات العولمة المزيد من المهارات الناعمة أو مهارات الأشخاص والتدريب المناسب مع مواد التدريب المناسبة والمدرّب خطوة أكيدة لتعزيزها الإرشاد المناسبين.	المهارات الشخصية هي موهبة الفرد وقدراته الشخصية التي تحدد مدى ملائمة الشخص في البيئة. هذه هي السمات المتأصلة للفرد والتي يمكن تعزيزها من خلال التدريب والإرشاد المناسبين.		يصبح الخريج الجديد غير كفؤ في منظمة تفتقر إلى مهارات الناس يبحث الطلاب الآن عن التدريب على المهارات الشخصية حيث أصبح اتجاهًا الآن بعد يوم من ملاحظات خبراء المنظمات الفنية والصناعات.

الفصل الثالث

٣ - تمهيد :

في هذا الفصل سنقدم منهجية البحث المتبعة وحدوده وسنوضح أيضاً مجتمع العينة و أدوات جمع المعلومات وتصميم الاستبانة .

١-٣ منهجية البحث :

الأسلوب كمي باستخدام المنهج الوصفي بتوزيع الاستبانة الإلكترونية إلى مجموعة من خريجات الأزياء والنسيج ومجموعة من أرباب العمل من الفئة العمرية (٢٣ - ٥٠) سنة بهدف تحليلها والوصول إلى النتائج .

٢-٣ مجتمع العينة :

(٢٠) من خريجات الأزياء و النسيج من جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرى وجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني .

(٤) من أرباب العمل .

٣-٣ حدود البحث :

حدود بشرية : سيتم تطبيق الاستبيان على مجموعة من الإناث والذكور تتراوح الأعمار من (٢٣ - ٥٠)

حدود موضوعية : سيتناول هذا البحث دراسة التحديات التي تواجه خريجات الأزياء و النسيج مع أرباب العمل .

حدود مكانية : المملكة العربية السعودية

حدود زمنية : ١٤٤٢ هـ - ٢٠٢١ م .

٤-٣ جمع المعلومات :

عن طريق الدراسات السابقة

٥-٣ أدوات جمع المعلومات :

عن طريق توزيع استبيان الكتروني

٦-٣ بناء الاستبانة:

تم بناء الاستبيان حسب أهداف البحث ، وتم بناء الأسئلة من قبلي وتم تحكيمها من قبل أربعة من دكاترة الجامعة المتخصصين في قسم الأزياء والنسيج

٧-٣ تصميم الاستبانة :

المصدر	الأسئلة	المحور
--------	---------	--------

	<ul style="list-style-type: none"> • الاسم • البريد الالكتروني . • رقم الجوال . • اسم العلامة التجارية . • معلومات عن مجال الشركة . • مضي على الشركة في سوق العمل . • هل سبق وأن قبلت الشركة بطلبات التوظيف من خريجات ازياء والنسيج ؟ • هل سبق و أن واجهت الشركة تحديات أو العوائق بعد توظيف الخريجات ؟ • اذا كانت ا جابه بنعم ، أذكر/ ي لنا بعض من تحديات توظيف حديثي التخرج ؟ • إذا كانت الاجابة بلا ، ما لنصيحة التي يقدمها رب العمل للخريجة لتسهيل قبولها في الوظيفة ؟ • أعلم بوجود كوادرات مهارات عالية متخصصة في الأزياء والنسيج • نستقبل بشكل دوري طلب توظيف من خريجات الأزياء والنسيج • من أولوياتنا في التوظيف اختيار خريجات الأزياء والنسيج • نحرص دائما على توضيح المتطلبات في اعلان الوظيفة. • المهارات المكتسبة لدى المتقدمة تناسب نشاط العمل 	
--	---	--

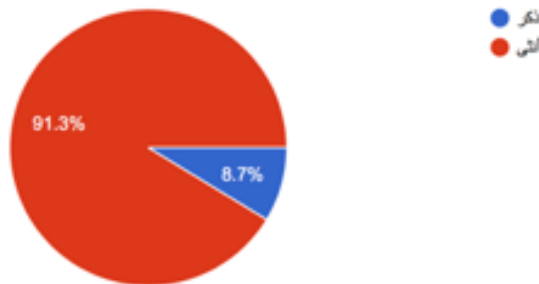
<p><u>تم بناء الأسئلة</u> <u>من قبلي وتم</u> <u>تحكيم الأسئلة</u> <u>من قبل دكترة</u> <u>قسم الأزياء</u> <u>والنسيج</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • لدي الاستعداد في تدريب الخريجات لتناسب مهارتهم نشاط العمل . • الموظفة لدينا لديها الرغبة في اكتساب مهارات ومعارف جديدة والعمل على تطويرها • نتيح الفرصة للموظفة لدينا في وضع لمساتها الإبداعية في العمل المكلفة به • من رأيك ما المجالات الوظيفية في الشركة التي تتناسب مع خريجة الأزياء والنسيج . • ما اهم متطلب يجب أن يتوفر في خريجة القسم من وجهة نظر أرباب العمل ؟ 	<p><u>متطلبات</u> <u>أرباب العمل</u></p>
---	---	--

<p>تم بناء الأسئلة من قبلي وتم تحكيم الأسئلة من قبل دكاترة قسم الأزياء والنسيج</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ماهي المؤسسة التعليمية التي تخرجت منها ؟ • مدة التخرج . • هل سبق لك العمل في مجال تخصصك الأزياء والنسيج ؟ • اذا كانت الإجابة نعم ، اذكري لنا بعض التحديات والعوائق التي واجهتك في الوظيفة ؟ • اذا كانت الإجابة لا ، ماهي الموانع التي لم تسمح لك بالتوظيف في نفس المجال ؟ • تمكنت من الحصول على وظيفة في نفس مجال خصصي . • لدي المعرفة الكافية بوجود مؤسسات تخص مجال الأزياء والنسيج • يوجد فرص وظيفية متوفرة في تخصص الأزياء والنسيج . • ليس هناك توافق بين المهارات المكتسبة لخريجة الأزياء والنسيج ومتطلبات أرباب العمل . • لدي الرغبة في تنمية مهاراتي لموائمة متطلبات أرباب العمل . • أحرص دائماً أن اكون على معرفة تامة بالمستجدات التي تخص مجال عملي . • لدي القدرة لتطوير مهاراتي من خلال الالتحاق بالدورات وورش العمل . • مخرجات العمل في اطار فترة زمنية محددة غالباً تكون مبتكرة . 	<p><u>مهارات</u> <u>خريجات</u> <u>الأزياء</u> <u>والنسيج</u></p>
--	---	--

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• فرض مهام محددة يقيد من لمساتي الابداعية .• أشعر بالرضا عن تخصص الأزياء والنسيج• أشعر بالرضا عن مهاراتي المكتسبة من تخصص الأزياء والنسيج• إلى ماذا تتطلع خريجة الأزياء والنسيج لتتطور في مجالها الوظيفي ؟ | |
|--|---|--|

الفصل الرابع

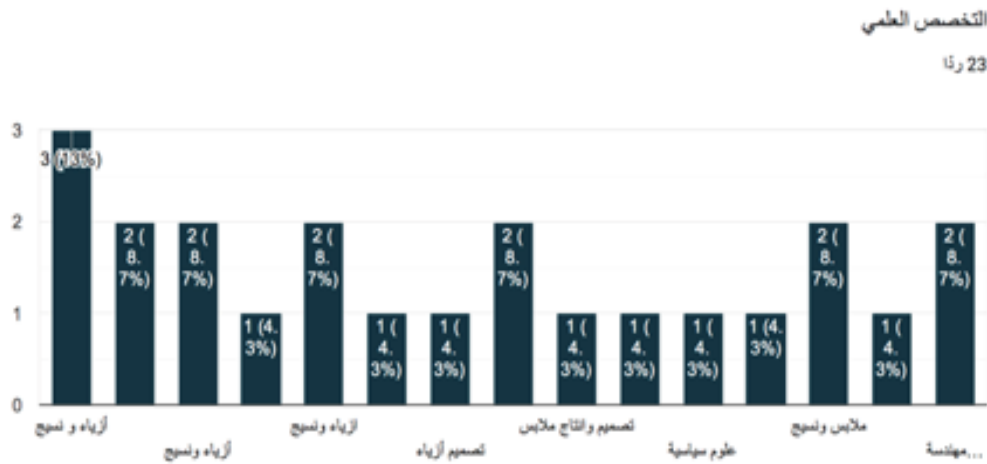
الجنس
23 رداً



تمهيد:

في هذا الفصل سنحلل نتائج الاستبيان، و سنذكر نتائج الاستبيان التي تم توزيعها على ٢٣ فرد منهم أرباب عمل من الذكور والإناث ومنهم خريجات أزياء ونسيج .

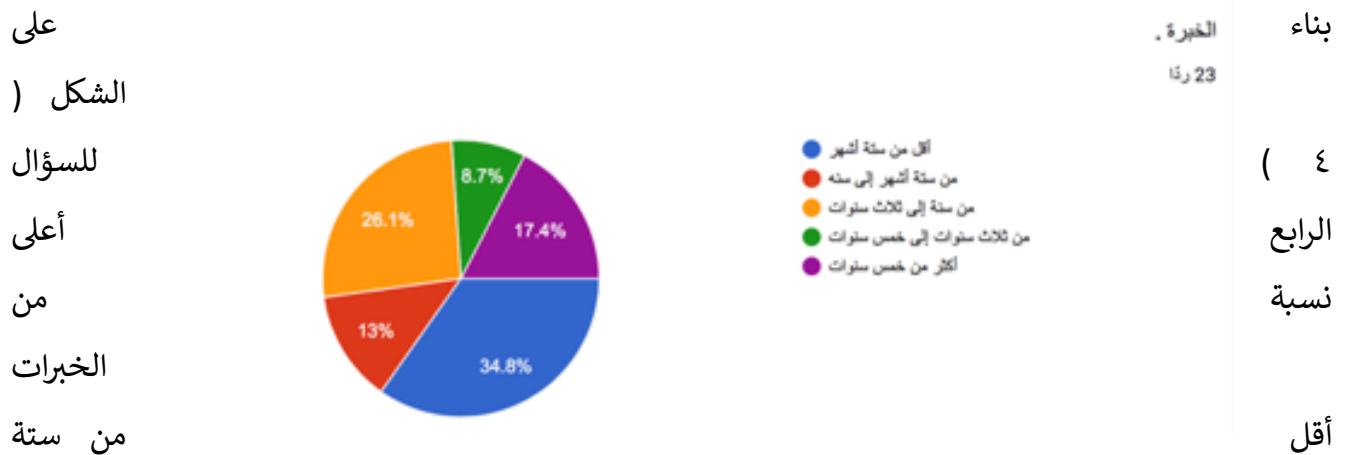
بناء على الشكل (١) للسؤال الأول إجابة أكبر عدد من الإناث بنسبة ٩١.٣ ٪ والذكور بنسبة ٨.٧ ٪



بناء على الشكل (٢) للسؤال الثاني أعلى نسبة هي ٧٣.٩٪ لحاملي شهادة البكالوريوس وتليها الدبلوم ٢٦.١٪



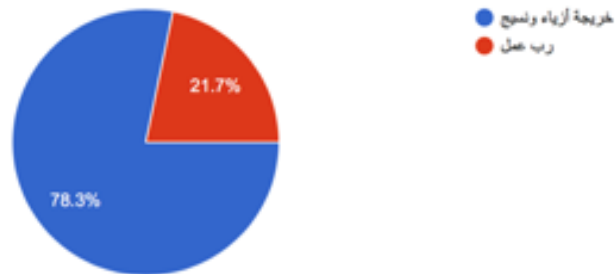
بناء على الشكل (٣) للسؤال الثالث أعلى التخصصات هي ازياء ونسيج ويليها تخصصات ارباب العمل



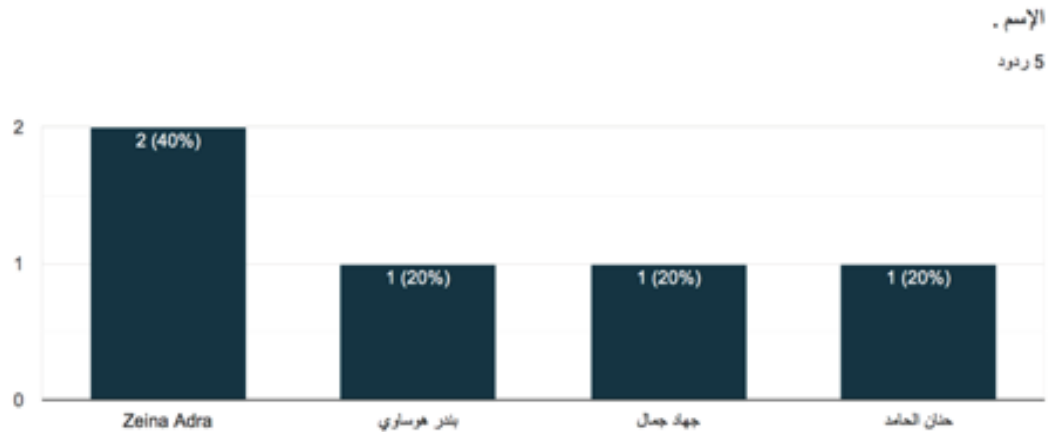
أشهر بنسبة ٣٤.٨٪ ، ثم من سنة إلى ثلاث سنوات بنسبة ٢٦.١٪ ، ويليها الخبرات الأكثر من خمس سنوات بنسبة ١٧.٤٪ ، وتليها الخبرة من ستة أشهر إلى سنة ١٣٪ ، وبعدها الخبرات من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات بنسبة ٨.٧٪

الوصف المهني .

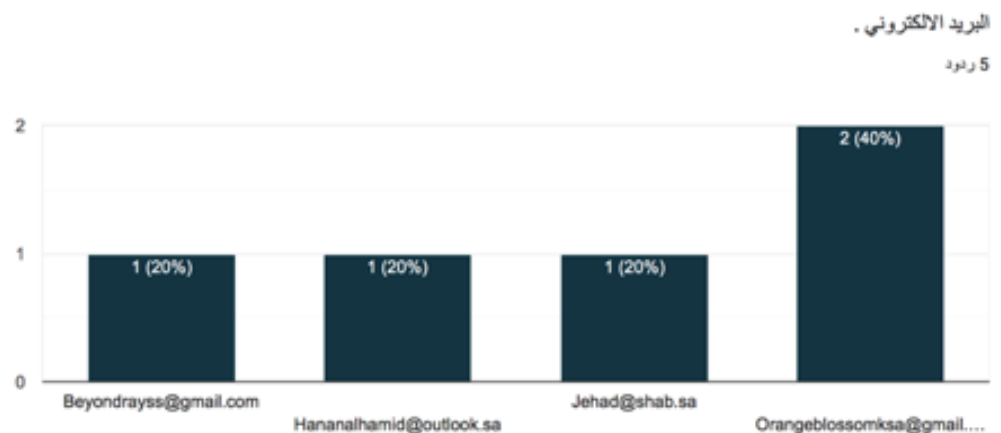
رنا 23



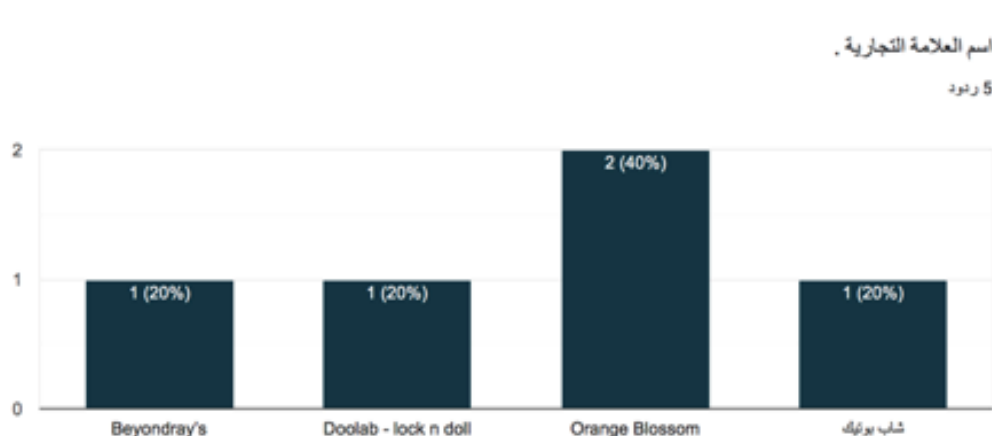
بناء على الشكل (٥) للسؤال الخامس أعلى نسبة من هوية معبئ الاستبيان خريجات الأزياء و النسيج نسبة ٧٨.٣٪ ويليهم أرباب العمل بنسبة ٢١.٧٪



بناء على الشكل (٦) للسؤال الأول من القسم الثاني ، تم بناء هذا السؤال لمعرفة أسم أرباب العمل



بناء على الشكل (٧) للسؤال الثاني من القسم الثاني ، تم بناء هذا السؤال لمعلومات التواصل + الشكل التالي لرقم الجوال



بناء على الشكل (٨) للسؤال الرابع من القسم الثاني ، تم بناء هذا السؤال لمعلومات لمعرفة أسم العلامة التجارية

معلومات عن مجال الشركة .

5 ردود

بيع وصناعة الأزياء

fashion brand - dolls company

شركة متخصصة في تفصيل الأزياء الرسمية الرجالية والنسائية وملحقاتها من الأكسسوارات والشنط

شركة متخصصة في تصميم الملابس

مبنى على الشركة في سوق العمل .

5 ردود



- من سنة إلى سنتين
- من سنتين إلى أربع سنوات
- من أربع سنوات إلى ست سنوات
- أكثر من ست سنوات

بناء على

الشكل (٩)

للسؤال

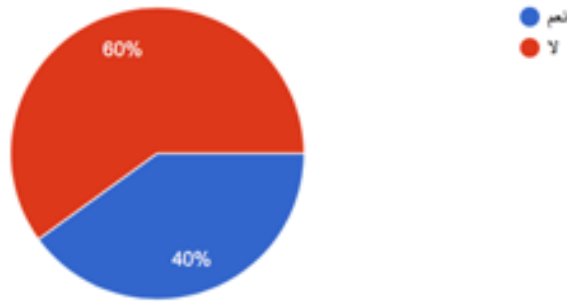
الخامس من

القسم الثاني

، تم بناء هذا السؤال لمعرفة مجال الشركة

هل سبق وأن قبلت الشركة بطلبات التوظيف من خريجات الأزياء والنسيج ؟

5 رند



بناء على

الشكل)

(١٠)

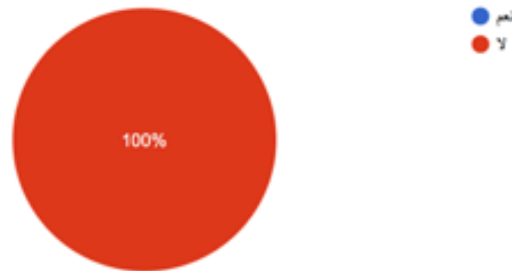
للسؤال

السادس من القسم الثاني ، تم بناء هذا السؤال لمعرفة تاريخ الشركة وخبرتها في سوق العمل أعلى نسبة لوجود الشركة في السوق أكثر من ست سنوات وهي ٤٠٪ ، يليها من سنة لسنتين بنسبة ٤٠٪ ، يليهم ٢٠٪ من سنتين إلى أربع سنوات

بناء على الشكل (١١) للسؤال السابع من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توضح لنا أن نسبة عالية من الشركات لم تأتيتها طلبات توظيف أو لم تقبل بطلبات التوظيف من خريجات الأزياء والنسيج .

هل سبق وأن واجهت الشركة تحديات أو العوائق بعد توظيف الخريجات ؟

5 ردود



بناء على الشكل (١٢) للسؤال الثامن من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توضح لنا أن جميع الشركات لم تواجه عوائق بعد توظيف خريجات الأزياء والنسيج .

إذا كانت الإجابة بنعم ، أذكر/ي لنا بعض من تحديات توظيف حديثي التخرج ؟

يعتمد هذا السؤال على السؤال الثامن في القسم الثاني ، وهو سؤال اختياري وإجابة مفتوحة .

الإجابات : ٠ ٪

بناء على السؤال التاسع من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توضح لنا أن الشركات لم تواجه مشكلات من توظيف خريجات الأزياء والنسيج .

إذا كانت الإجابة بلا ، ما لنصيحة التي يقدمها رب العمل للخريجة لتسهيل قبولها في الوظيفة ؟

يعتمد هذا السؤال على السؤال الثامن في القسم الثاني ، وهو سؤال اختياري وإجابة مفتوحة .

الإجابات :

- اعطاء الفرصة لهم لكي يختبروا العمل مع الآراء المختلفة (٠.٠٤ %)
- العمل على تكوين خبرات متعددة داخل نطاق الوظيفة المرغوب الحصول عليها (٠.٠٤ %)
- تدريب مهني لمدة ترم في دور أزياء وشركات انتاج ملابس خلال الدراسة (٠.٠٤ %)
- معرفة كل تفاصيل الشركة جيداً قبل العمل معها (٠.٠٤ %)

بناء على السؤال العاشر من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توجه بعض النصائح الى خريجات الأزياء و النسيج
هنا نستعرض نتائج لمجموعة الأسئلة التالية من القسم الثاني ، تقييم رؤية أرباب العمل لخريجات الأزياء و النسيج .

أعلم بوجود كوادرات ذات مهارات عالية متخصصة في الأزياء والنسيج

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٠.٠٨ %)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ %)

محايد : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ %)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

نستقبل بشكل دوري طلب توظيف من خريجات الأزياء و النسيج .

أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ %)

محايد : الردود (٢) - النسبة (٠.٠٨ %)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق جداً : الردود (١) - النسبة (٤٠٠٠ %)

من أولوياتنا في التوظيف اختيار خريجات الأزياء والنسيج .

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٨٠٠٠ %)

أوافق : الردود (٢) - النسبة (٨٠٠٠ %)

محايد : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

نحرص دائماً على توضيح المتطلبات في اعلان الوظيفة .

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٨٠٠٠ %)

أوافق : الردود (٢) - النسبة (٨٠٠٠ %)

محايد : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

المهارات المكتسبة لدى المتقدمة تناسب نشاط العمل .

أوافق جداً : الردود (١) - النسبة (٤٠٠٠ %)

أوافق : الردود (٣) - النسبة (١٢٠٠ %)

محايد : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ ٪)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ ٪)

لدي الاستعداد في تدريب الخريجات لتناسب مهاراتهم نشاط العمل .

أوافق جداً : الردود (٣) - النسبة (٠.١٢)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ ٪)

محايد : الردود (٠) - النسبة (٠ ٪)

لا أوافق : (٠) - النسبة (٠ ٪)

لا أوافق جداً : (٠) - النسبة (٠ ٪)

الموظفة لديها الرغبة في اكتساب مهارات و معارف جديدة و العمل على تطويرها .

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٠.٠٨ ٪)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ ٪)

محايد : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ ٪)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ ٪)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ ٪)

نتيح الفرصة للموظفة لدينا في وضع لمساتها الابداعية في العمل المكلفة به .

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٠.٠٨ ٪)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ ٪)

محايد : الردود (١) - النسبة (٠.٠٤ ٪)

لا أوافق : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

من رأيك ما المجالات الوظيفية في الشركة التي تتناسب مع خريجة الأزياء والنسيج .

من الأسئلة المفتوحة .

الإجابات :

- أولاً المبيعات وبعد ذلك في المشغل (٤٠٠٠ %)
- قسم الانتاج من (خياطة - مراقبة جودة - تغليف منتجات - عناية بالأقمشة) قسم الإبداع (تصميم - مطور اعمال - تسويق - تصوير - عارضة أزياء - منسقة أزياء) (٤٠٠٠ %)
- منسقة مظهر - مصممة - مستشارة ازياء (٤٠٠٠ %)
- التصميم - الجودة - الاشراف (٤٠٠٠ %)

بناء على السؤال الثاني عشر من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توضح بعض الاقتراحات من وجهة نظر أرباب العمل حول المجالات التي يمكن للخريجة أن تعمل بها الخريجة بعد التخرج .

ما اهم متطلب يجب أن يتوفر في خريجة القسم من وجهة نظر أرباب العمل ؟

من الأسئلة المفتوحة .

الإجابات :

- انها تكون منفتحة لرغبة الزبون ومطلعة لأخر صيحات الموضة . (٤٠٠٠ %)
- أشياء كثير مستحيل خريجة من قسم جامعي اطلب يكون متوفر فيها شي واحد بس .. يعني ما اقدر اقول اهم شيء تعرف تخطط ... لأنه لو ما تعرف التصميم و العناية بالأقمشة والكيمياء الي فيها وأشياء كثير ... ما حتطلع القطعة بالشكل المطلوب (٤٠٠٠ %)
- الشغف - الحماس - الرغبة في التطور المستمر (٤٠٠٠ %)

• قدرة تنفيذ التصاميم (٠.٠٤ %)

بناء على السؤال الثالث عشر من القسم الثاني ، نتيجة هذا السؤال توضح أهم المتطلبات التي يجب ان تتطلع اليها الخريجة لتناسب رؤية أرباب العمل

هذا القسم سنستعرض نتائج الأسئلة الموجهة لخريجات الأزياء و النسيج :

وكان مجموع خريجات الأزياء و النسيج الذين أجابوا على أسئلة الاستبانة = ٢٠ خريجة أزياء ونسيج

ماهي المؤسسة التعليمية التي تخرجت منها ؟

الإجابات :

• جامعة الملك عبدالعزيز (١.٤ %)

• المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (١.٢ %)

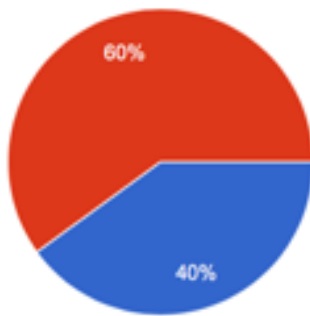
• جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (٠.٨ %)

• جامعة أم القرى (٠.٦ %)

تم بناء السؤال الرابع عشر من القسم الثالث ، نتيجة هذا السؤال تبين المؤسسات التعليمية التي تخرجت منها خريجات الأزياء و النسيج ، كانت الإجابة بالنسبة الأعلى لخريجات جامعات الملك عبدالعزيز وكانو ٧ خريجات و ٦ من خريجات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني و ٤ خريجات من جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن و ٣ من خريجات جامعة أم القرى .

هل سبق لك العمل في مجال تخصصك الأزياء والنسيج ؟

رنا 20



نعم
لا

بناء على

الشكل (٢)

(للسؤال

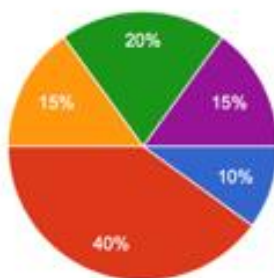
الخامس

عشر من

القسم الثالث ، تم بناء هذا السؤال لمعرفة مدة التخرج الخاصة بخريجات الأزياء و النسيج وكانت اعلى نسبة لسنوات التخرج من ستة أشهر لسنة بنسبة ٤٠٪ (١.٦٪ - من مجموع الخريجات) ، تليها من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات بنسبة ٢٠٪ (٠.٨٪ من مجموع الخريجات) ويليهما من سنة إلى ثلاث سنوات والأكثر من خمس سنوات بنسبة ١٥٪ (١.٢٪ من مجموع الخريجات) ، ويليهما أقل من ستة أشهر بنسبة ١٠٪ (٠.٤٪ من مجموع الخريجات)

مدة التخرج .

رنا 20



أقل من سنة لشهر
من سنة لشهر إلى سنة
من سنة إلى ثلاث سنوات
من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات
أكثر من خمس سنوات

بناء على الشكل

(٣) للسؤال السادس عشر من القسم الثالث ، نتيجة هذا السؤال توضح ما أن سبق وأن عملت الخريجات الأزياء و النسيج في مجال تخصصهم أم لا وكانت النسبة الأعلى بالإجابة لا وبنسبة ٦٠٪ (٢.٤٪ من مجموع الخريجات) ، و بنسبة نعم بالإجابة ٤٠٪ (١.٦٪ من مجموع الخريجات)

إذا كانت الإجابة نعم ، اذكر لنا بعض التحديات والعوائق التي واجهتك في الوظيفة ؟
من الأسئلة المفتوحة و الاختيارية وكان مجموع الإجابات (٨ إجابات)

الإجابات :

- لم تواجهني عوائق (٠.٨ %)
- إيجاد حلول للقطعة لم يكن بالنتيجة المطلوبة ، وصعوبة إرضاء الزبائن (٠.٢ %)
- اختلاف بعض من المهام المطلوبة عن المكتسبة من بالجامعة (٠.٢ %)
- السرعة و الإتقان (٠.٢ %)

ناء على السؤال السابع عشر من القسم الثالث ، نتيجة هذا السؤال توضح لنا بعض التحديات التي واجهت خريجات للأزياء و النسيج

إذا كانت الإجابة لا ، ماهي الموانع التي لم تسمح لك بالتوظيف في نفس المجال ؟
من الأسئلة المفتوحة و الاختيارية وكان مجموع الإجابات (١٢ إجابة)

الإجابات :

- لم أجد مجالات توظيف خاصة بتخصص الأزياء و النسيج (١.٢ %)
- لا يوجد سوق عمل يطلب تخصص الأزياء و النسيج (٠.٤ %)
- لم أجد إعلانات عن وظائف تخص تخصص الأزياء و النسيج (٠.٢ %)
- يستوجب وجود خبرة (٠.٢ %)
- قلة الرواتب (٠.٢ %)
- عدم استقرار بمكان واحد (٠.٢ %)

بناء على السؤال الثامن عشر من القسم الثالث ، نتيجة هذا السؤال توضح لنا الموانع التي لم تسمح لخريجات الأزياء و النسيج بالتوظيف في نفس المجال

هنا نستعرض أسئلة لمجموعة الأسئلة التالية من القسم الثاني ، الموجهة لخريجات الأزياء و النسيج .
تمكنت من الحصول على وظيفة في نفس مجال تخصصي .

أوافق جداً : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

أوافق : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

محايد : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

لا أوافق : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

لا أوافق جداً : الردود (٦) - النسبة (١.٢ %)

لدي المعرفة الكافية بوجود مؤسسات تخص مجال الأزياء و النسيج .

أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

أوافق : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

محايد : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

لا أوافق : الردود (٩) - النسبة (١.٨ %)

لا أوافق جداً : الردود (٦) - النسبة (١.٢ %)

يوجد فرص وظيفية متوفرة في تخصص الأزياء و النسيج .

أوافق جداً : الردود (٥) - النسبة (١ %)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

محايد : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

لا أوافق : الردود (٨) - النسبة (١.٦ %)

لا أوافق جداً : الردود (٥) - النسبة (١ %)

ليس هناك توافق بين المهارات المكتسبة لخريجة الأزياء و النسيج و متطلبات أرباب العمل . ^[1]أوافق جداً :

الردود (١٣) - النسبة (٢.٦ %)

أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

محايد : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

لا أوافق : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لدي الرغبة في تنمية مهاراتي لموائمة متطلبات أرباب العمل .

أوافق جداً : الردود (١٤) - النسبة (٢.٨ %)

أوافق : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

محايد : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

لا أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

أحرص دائماً أن أكون على معرفة تامة بالمستجدات التي تخص مجال عملي .

أوافق جداً : الردود (١٦) - النسبة (٣.٢ %)

أوافق : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

محايد : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لا أوافق : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

لدي القدرة لتطوير مهاراتي من خلال الالتحاق بالدورات وورش العمل

أوافق جداً : الردود (١٥) - النسبة (٣ %)

أوافق : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

محايد : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

لا أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

مخرجات العمل في اطار فترة زمنية محددة غالباً تكون مبتكرة .

أوافق جداً : الردود (١٢) - النسبة (٢.٤ %)

أوافق : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

محايد : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

لا أوافق : الردود (١) - النسبة (٠.٢ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

فرض مهام محددة يقيد من لمساتي الإبداعية .

أوافق جداً : الردود (١١) - النسبة (٢.٢ %)

أوافق : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

محايد : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

لا أوافق : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

لا أوافق جداً : الردود (٠) - النسبة (٠ %)

أشعر بالرضا عن تخصص الأزياء و النسيج .

أوافق جداً : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

أوافق : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

محايد : الردود (٦) - النسبة (١.٢ %)

لا أوافق : الردود (٥) - النسبة (١ %)

لا أوافق جداً : الردود (٣) - النسبة (٠.٦ %)

أشعر بالرضا عن مهاراتي المكتسبة من تخصص الأزياء و النسيج .

أوافق جداً : الردود (٥) - النسبة (١ %)

أوافق : الردود (٥) - النسبة (١ %)

محايد : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

لا أوافق : الردود (٤) - النسبة (٠.٨ %)

لا أوافق جداً : الردود (٢) - النسبة (٠.٤ %)

إلى ماذا تتطلع خريجة الأزياء والنسيج لتتطور في مجالها الوظيفي ؟

من الأسئلة المفتوحة .

الإجابات :

- إلى توفر دورات تدريبية و ورش عمل في مجالات تخصص الأزياء و النسيج المتعددة ذات سعر مناسب (٠.٨ %)
- إلى وظائف متوفرة و متنوعة في مجال التخصص (٠.٦ %)
- إلى التعلم لتصاميم الأزياء و الأقمشة و الخياطة الجيدة ، إلى وجود أماكن تمكيني من تطوير نفسي في المجال (٠.٤ %)
- الإدراك و التطوير و الاستفادة من المهارات الموجودة و المكتسبة (٠.٤ %)
- المرونة و الممارسة (٠.٤ %)
- إلى التوسع في التخصص و معرفة مجالات التخصص بشكل أوسع لأتخصص في أقرب مجال يناسبني (٠.٢ %)
- إلى زيادة المهارات الإدارية و التطور في المهارات المهنية (٠.٢ %)
- في الدراسة - التركيز على مجالات التخصص المتنوعة (٠.٢ %)

• استكمال البكالوريوس و الماجستير (٠.٢ %)

• امتلاك بوتيك خاص (٠.٢ %)

٢-٤ الاستنتاج :

بناءً على النتائج تمت الإجابة على فرضية البحث و هي : كلما قلت التحديات في سوق العمل كلما زادت فرصة الخريجات بالحصول على عمل الاستبيان بين لنا بعض العوائق التي واجهت الخريجات أثناء العمل وبعض الموانع التي تواجه خريجة لأزياء لدخول سوق العمل أو أثناء العمل ، وعند معرفة هذه التحديات يمكننا أن نقلل منها .

و أجاب أيضاً على سؤال البحث :

ماهي التحديات والصعوبات التي تواجه خريجة الأزياء والنسيج في سوق العمل ؟

بناءً على النتائج من قسم أرباب العمل ، يمكننا القول أن بعض أرباب العمل تمكن من توظيف خريجات الأزياء والنسيج ولم يواجه عوائق أو صعوبات أثناء العمل مع الخريجات والبعض لم يوظف خريجات أزياء ونسيج ، ولذلك يمكننا القول أن هناك نقطة ضعف في معرفة أماكن التوظيف الخاصة بمجال الأزياء و النسيج من قبل الخريجات .

وفي القسم الثالث ، قسم خريجات الأزياء و النسيج تمت الإشارة الى بعض العوائق التي واجهت بعض الخريجات أثناء العمل في التخصص ، حيث يمكننا عند التعرف إلى هذه الصعوبات العمل عليها وتقليلها حتى تصبح الخريجة أكثر ثقة في عملها ، وأيضاً تمت الإشارة الى بعض الموانع التي لم تسمح بتوظيف الخريجات وعند النظر إليها والعمل بها بالتالي ستقل الصعوبات في إيجاد عمل في مجال الأزياء والنسيج و ستخفض البطالة في سوق عمل الأزياء والنسيج ، وعند النظر الى تطلعات و طلبات خريجات الأزياء و النسيج والعمل بها ستخفض نسبة البطالة.

المراجع

- Dr. Sanjiv Kumar, Dr. Prakash Bhadury (2018) - “The Need and Parameters of Soft Skills: A Study in Indian Perspective ”
- S Ratna, N Luthfiyah and S Sondang (2019) - “ Analysis of skill fashion designer ”
- Shirley Ken Tzu Ting and Cheah Yeh Ying (2012) - “ Business Graduates’ Competencies in the Eyes of Employers: An Exploratory Study in Malaysia ”
- Salina Daud, Nurazariah Abidin and Noraina Mazuin Sapuan (2011) - “ Enhancing university business curriculum using an importance- performance approach : A case study of the business management faculty of a university in Malaysia ”
- Parmjit Singh, Roslind Xaviour Thambusamy*, Mohd Adlan Ramly (2013) - “ Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates’ Generic Skills ”
- Mohamad Shukri Abdul Hamid* (2014) - “ Malaysian graduates’ employability skills enhancement: an application of the importance performance analysis ”
- Ahmad Timsal, Mustabsar Awais, Omer Shoaib* (2016) - “ On job Training and Its Effectiveness: An Employee Perspective ”
- Harmen Abma, Anneloes Maij (2011) - “ The Selection of Realistic Training Environments for Tactical Aircrew Training ”
- Mandi Baker & Wendy O’Brien (2019) - “ Rethinking outdoor leadership: An Investigation of Affective Abilities in Australian Higher Education curriculum ”

- Adnan Abd. Hamid (a), Khairul Nizam Surbaini (a)*, Nooraima Hadi (a) & Siti Nur Fatimah Zaaba (a) (2018) - “ TRAINING EFFECTIVENESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN A MALAYSIAN GOVERNMENT-LINKED COMPANY ”
- WILL KENTON (2019) - “ Labor Market. ” - <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
- SUSAN M. HEATHFIELD (2020) - “What Is the Definition of an Employer?” - <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-employer-1918113>

Flanders Investment & Trade Helsinki (2017) - Challenges For Fresh graduate
Final_ .