

دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي/ دراسة ميدانية لآراء القيادات الاكاديمية لكليات الادارة والاقتصاد لعدد من الجامعات في مدينة اربيل

كمال سليمان ابراهيم*

شكر مجيد حميد*

كوسرت محمد ابا بكر*



* قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة
والاقتصاد، جامعة صلاح الدين- أربيل

kamal.ibrahim@su.edu.krd

shkur.hameed@su.edu.krd

kosret.ebabekir@su.edu.krd

الاستلام 2023/10/29
القبول 2024/02/22
النشر 2024/04/15

الكلمات المفتاحية:

الوسائط الاكاديمية،
القيادات الاكاديمية،
مورد البشري المصرفي،
سوق العمالة المصرفية.

ملخص

تلعب المصارف دوراً حيوياً في مجال الأعمال والشؤون المالية، وتعد المورد البشري في هذا المجال نقطة ابتداء وأهم العوامل الناجح. ولذلك من الضروري معرفة السوق التي يمكن ان تحصل فيها المورد او ايدي العمالة المصرفية ومؤهلة للعمل واداء الانشطة المصرفية بالمعايير والخصائص التي تتطلب في المجال المصرفي. يهدف البحث الحالي الى بيان دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي.

ولتحقيق اهداف البحث، تم الاعتماد على توزيع استمارة الاستبيان على القيادات الاكاديمية لكليات الادارة والاقتصاد لعدد من الجامعات في مدينة اربيل، من تخصصات أقسام ادارة الاعمال، المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية والتي تمثل (60) قيادياً، تم التوزيع عليهم ورجع (46) منها ويمثل (76%) من مجتمع البحث. واستخدم برامج الاحصائي (SPSS) لتحليل الجانب الميداني.

وصل البحث الى عدد من الاستنتاجات اهمها الوسائط الأكاديمية تلعب دوراً أساسياً في تأهيل الكوادر البشرية لسوق العمل المصرفي وتتمكن الجامعات والمعاهد من تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات الأساسية التي يحتاجونها للعمل وتساهم في تطوير المهارات الفنية والتقنية اللازمة للعمل في مجال المصارف بالإضافة الى وجود تأثير معنوي للوسائط الاكاديمية وابعادها مع سوق العمل المصرفي. ويقترح البحث ضرورة تركيز الجامعات على بعد التعليم وضرورة الاهتمام بالمتغيرات البيئية المتجددة وحاجات الاعمال المصرفية المتغيرة لدى القادة الاكاديمية واستخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس تناسب الاعمال المصرفية.

1.المقدمة

تسعى المصارف على مستوى العالم الى ايجاد طرائق جديدة وابتكارية في تحقيق المزايا التنافسية وتحقيق ذلك من خلال مواردها المتوفرة، ومما لا شك فيه ان المورد البشري هو عنصر اساسي في نجاح الاعمال في الظروف السوقية الصعبة (العاني والناصح، 2010، 1). وتستخدم في وقت الحالي تقنيات حديثة حسب ما توصل اليها تكنولوجيا المصارف وبالنتيجة تؤثر على كم ونوع المورد البشري (Mwanje, 2010, 9). ويحتاج ذلك تأهيل هذا المورد بالكم والنوع المطلوب لاداء الانشطة والاعمال المصرفية.

تلعب الوسائط الاكاديمية دورا بارزا في توفير ايدي العاملة الضرورية والمؤهلة لاداء الانشطة واشباع احتياجات السوق العمل وما تحتاجها المصارف من القوة العاملة لانجاز الانشطة والاعمال فيها. حيث تجد ان تحصيل الدراسي لها دور مهم في رفع مستوى مهارات القوة العاملة (International Labour Office, 2016, 23). ويسعى البحث الحالي الى بيان دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي، ولوصول الى اهداف البحث. تم توزيع البحث الى اربع فصول، حيث يتناول فصل الاول منهجية البحث، وتم تخصيص الفصل الثاني للجانب النظري، ويتطرق فصل الثالث الى الجانب العملي للبحث، وتم عرض ما توصل اليه البحث من اهم الاستنتاجات والمقترحات في الفصل الرابع.

2.1.مشكلة البحث

احدثت تحولات وتغيرات في الانشطة والاعمال والتطور التكنولوجي تقنيات العمل وزادت ذلك ضرورة تعديل في سوق العمل ومتطلباتها. تلعب المصارف أهمية بالغة في تمشية اعمال المنظمات في جميع المجالات والمورد البشري له دورا كبيرا في اداء الانشطة والاعمال فيها، ومن الضروري ان تكون هذا المورد مؤهلا من حيث الخبرات والمهارات الضرورية لاداء تلك الانشطة والاعمال التي يحتاجها سوق العمل المصرفي والتي يتم توفيره لدى الوسائط الاكاديمية. يهدف البحث الحالي الى بيان دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي بالاعتماد على آراء القادة الاكاديمية في جامعات مدينة اربيل. وللوصول الى اهداف البحث، تم طرح الاسئلة التالية:

- ما مدى علاقة الارتباط بين تأثير الوسائط الاكاديمية على سوق العمل المصرفي من وجهة نظر القيادات الاكاديمية؟
- ما مدى اثر الوسائط الاكاديمية في سوق العمل المصرفي من وجهة نظر القيادات الاكاديمية
- ما مدى تغييرات في المناهج وادوات البحث لاستجابة متطلبات العمل المصرفي الحديث؟
- مدى توفر المعايير المطلوبة لدى خريجي الجامعات للحصول على فرص العمل المصرفي؟
- هل هناك مشاكل في عملية التعليم في تلبية الاحتياجات السوقية؟

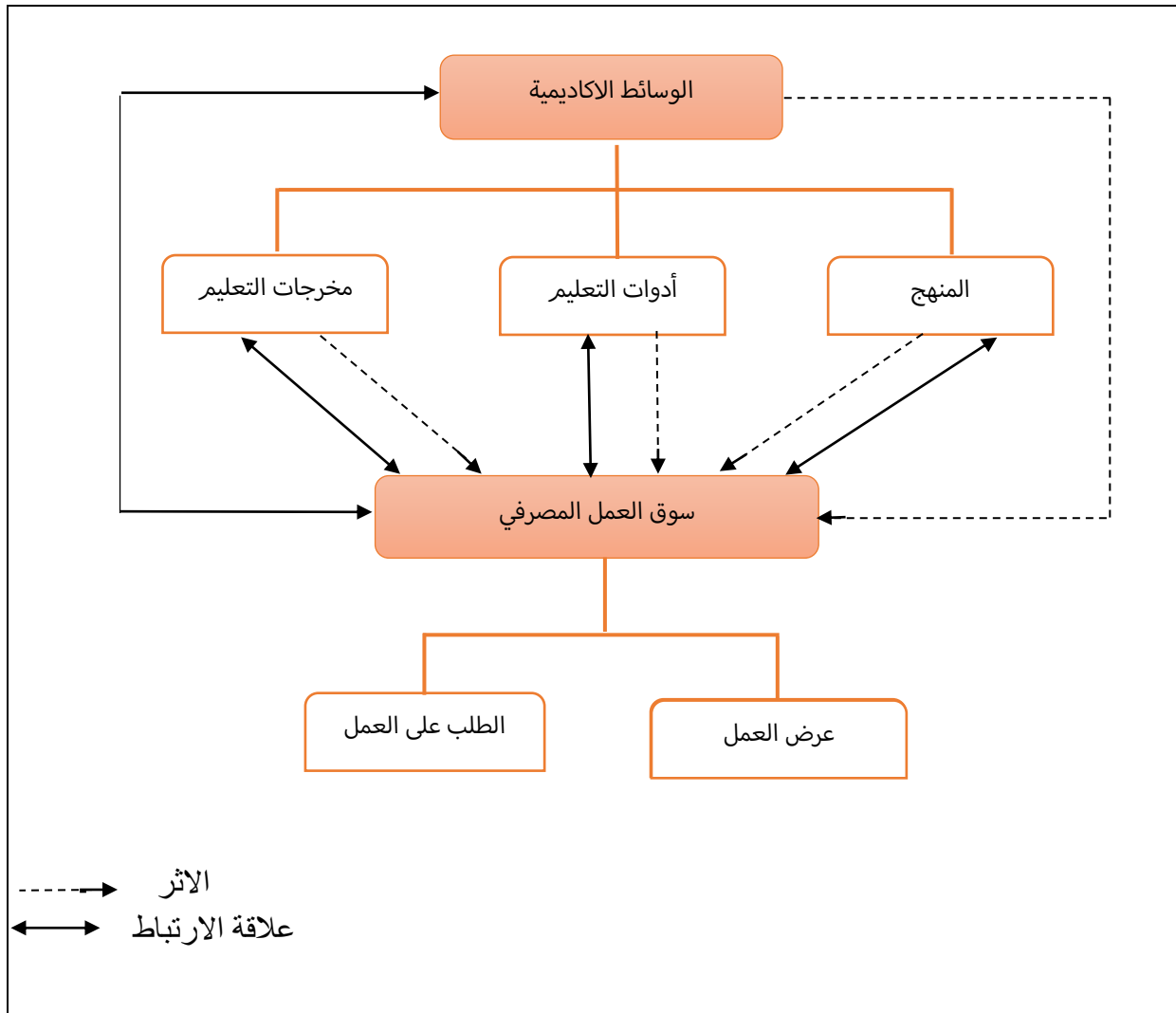
3.1.أهمية البحث

- دراسة دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي، وهي ضرورة للجانب العلمي ومعرفة مدى قدرات الوسائط الاكاديمية في تاهيل المقدرات والامكانيات البشرية للسوق العمل.
- تتبع اهمية البحث لدراسته الاوساط الاكاديمية ومدى امكانياتها في توفير المؤهلات والمهارات اللازمة لسوق العمل.

4.1.أهداف البحث

- معرفة جانب النظري للوسائط الاكاديمية التي تعد محورا ضرورا لتاهيل المورد البشري لسوق العلم.
- بيان علاقة الوسائط الاكاديمية بسوق العمل المصرفي.
- بيان أثر الوسائط الاكاديمية في توفير الايدي العاملة في سوق العمل المصرفي.

5.1. نموذج البحث



الشكل (1)
انموذج البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحثون.

6.1. فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الاولى: هناك علاقة الارتباط معنوية (0.05) ذات دلالة احصائية بين الوسائط الأكاديمية وسوق العمل المصرفي، وتتفرع الى الفرضيات الفرعية الآتية:

- هناك علاقة الارتباط معنوية بين المناهج وسوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).
- هناك علاقة الارتباط معنوية بين ادوات التعليم وسوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).
- هناك علاقة الارتباط معنوية بين مخرجات التعليم وسوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك أثر معنوي للوسط الأكاديمي في سوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05). وتتفرق الى الفرضيات الفرعية الآتية:

- هناك أثر معنوي للمناهج في سوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).
- هناك أثر معنوي لادوات التعليم في سوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).
- هناك أثر معنوي لمخرجات التعليم في سوق العمل المصرفي عند مستوى معنوية (0.05).

7.1. أساليب جمع البيانات

- 1.7.1. المصادر: اعتمد البحث في الجانب النظري على مصادر أكاديمية لمتغيري البحث من الرسائل والبحوث والدوريات.
2.7.1. الاستبانة: استخدم البحث استبانة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات.

8.1. مجمع البحث وعينته

اختير جامعات الحكومية والاهلية في مدينة اربيل كميدان البحث، عددها (9) جامعة أخذت قادات كليات الادارة والاقتصاد وضمنها أقسام ادارة الاعمال، المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية والتي تعمل على توفير القوة العاملة المؤهلة لسوق العمل المصرفي، واختير القادة الاكاديمية (عمداء كليات الادارة والاقتصاد، رؤساء اقسام ادارة الاعمال، المحاسبة والعلوم المالية والمصرفية، مقرري اقسام ادارة الاعمال، المحاسبة، العلوم المالية والمصرفية ومسؤولي تطوير المناهج) كمجتمع البحث، كونهم اصحاب الشأن والقرار والخبرة عددهم (60) قياديا.

2. الجانب النظري**2.1. المحور الأول: الوسائط الاكاديمية****2.1.1. تعريف الوسائط الأكاديمية**

منذ ثمانينات القرن الماضي زادت الحاجة بالتحسينات في تكنولوجيا المعلومات وادت ذلك الى ضرورة التغيير في مجالات التعليم (Berg, 2015, 8). وعندما تسمع سمعة أي دول، من حيث التقدم العلمي والفني والاقتصادي والسياسي وغيرها، سوف يتضح ان وراء كل هذه الامتيازات والتطورات، وجود وسائط أكاديمية متقدمة، تسعى جاهدة علميا وفنيا لتحسين المجتمع. فالوسائط الأكاديمية هي سمة الحضارة والقوة بكل انواعها، حيث خلالها يتنبأ بالتحديات والفرص واحتياجات المجتمع في الحاضر والمستقبل من اجل توفير القدرات والمهارات اللازمة لمواجهة التغيرات الحاصلة وتحقيق الأهداف المنشودة، في إطار استخدام أدوات وطرق جديدة وفعالة، وذلك للتأكد من أن مستوى تسليم محتواه المنهج، على مستوى تحقيق غاية وسائط الاكاديمية. ومن مهام الوسائط الاكاديمية توفير الطاقة البشرية الماهرة والمتخصصة التي تخدم الخطط التنموية المستقبلية (محمد، 2018، 236). كما تعد الوسائط الاكاديمية بميزة ايجابية لتغطية سوق العمل (Signorini, 2018, 2). وتأهيل الكوادر ذوي الخبرات والمعارف والمهارات للسوق العمل. لمزيد من التوضيح، يستعرض البحث بعض تعريفات للوسائط الاكاديمية حسب اراء الكتاب والباحثين. .

الجدول (1) بعض التعاريف الواردة في الكتب والبحوث حول الوسائط الاكاديمية.

التعاريف	المصادر
وحدة إدارية علمية أساسية تتضمن مجموعة من الدارسين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والكادر، وتعد مستقلة نسبيًا وذات مسؤولية مباشرة عن التعليم والبحث والتطبيق في مجال معرفي متخصص.	العمري 1998، 255
تمثل البنية الأساسية لتكوين وتطوير مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فهو المحك الرئيسي لإعداد القوى البشرية في المجتمع.	صبيح، 2005، 3
إحدى المنظمات الاجتماعية، التي وجدت لتحقيق أهداف معينة، وإلشباع حاجات المجتمع، من خلال مجموعة من الكليات والأقسام والافراد الذين يعملون فيها وتسهم في خدمة وبنائها	الصرايرة، 2009، 2
تضطلع المؤسسات الجامعية بمسؤوليات ومهام متعددة ومهمة في مجال إعداد الكفايات المتخصصة للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، وفي مجال إيجاد الحلول العلمية للمشكلات التي يواجهها المجتمع، بالإضافة الى دورها في نشر وتنمية المعرفة بفروع العلم المختلفة.	الحجيلي، 2010، 61
تعتبر القلب النابض في الجامعات والنواة الأساسية فيها، فهي المسؤولة عن جميع الأنشطة العلمية والتعليمية فيها.	علاوانه، 2015، 117
من أهم المؤسسات التربوية وأكثرها اتصالا بالمجتمع، فهو يعلق آماله وطموحاته عليها من أجل خدمة أبنائه وتحقيق رؤياهم المستقبلية، والحرية الاكاديمية من أهم أركان الجامعة الاساسية، وداعما لها في أداء رسالتها في نشر العلم والثقافة وخدمة المجتمع.	الزبون و الحجاوي، 2017، 113

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه.

ومن خلال طرح التعاريف الاعلاه، توصل الباحثون الى ان الوسائط الاكاديمية المؤسسات التعليمية التي تحاول ان تجد قوة فكرية ومهارات مستجدة لدى الطلبة من خلال تركيزها على المناهج والادوات الجامعية مع التركيز على مخرجاتها لتناسب سوق العمل كما ونوعا.

2.1.2. أهمية الوسائط الأكاديمية

تعد الوسائط الاكاديمية اهم أدوات تنمية الطاقات البشرية (الحاج، 2003، 5). ومن اهم ركائز التطور والتنمية ولابد من حصول التوافق ما بين مخرجات التعليم ونتاجيتها العلمية والعملية من كفاءات ومخرجاتها البشرية ومواكبتها مع متطلبات سوق العمل. كما يعد بالركيزة الاساسية لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة باعادها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية كما تعد مجالاً للاستثمار في راس المال البشري (احمد، 2019، 4). وجوهر الجهود لتحسين الانتاجية وتطوير الافراد بجودة مناسبة (International Laboure Office, 2016, 23). كما تكمن أهمية الوسائط الاكاديمية كمنظمات التعليم العالي في اعداد أجيال قادرة على مواجهة التحديات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والفكرية في عالم يكتنفه التغيير المستمر، وذلك من خلال تطوير التعليم العالي ومؤسساته، والذي اصبح ضرورة تفرضها متغيرات الحاضر والمستقبل، وذلك بالمواجهة المستمرة لفلسفتها، اهدافها، تنظيماتها، مناهجها، وطرائق واساليب تدريسها، لاجل استشراف آفاق المستقبل والتوافق معه ضمانا لإقامة نظام تعليمي يتوقع المستقبل (حمامه، 2020، 109). ويظهر أثره على القوى العاملة من ذوي المعارف والمهارات المبدعة، وتجد عائدتها المرتفعة في مضمون النتائج اذا ما تم التخطيط لمواردها المالية والبشرية اللازمة بشكل جيد مع متابعة مستوى أدائها وجودتها باستمرار (صبيح، 2005، 3).

2.1.3. ابعاد الوسائط الاكاديمية :

تسعى الوسائط الاكاديمية الى تأهيل وتعليم أفراد المجتمع وفق منهج علمي الذي يناسب مع البيئة التي تعمل فيها، من وجهة المسؤولية الاجتماعية وتزويد الاسواق بالخبرات والمهارات اللازمة للاعمال الحالية والمستقبلية، وتعتمد عادة هذه الوسائط على ابعاد: (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم).

2.1.3.1. المنهج:

يعرف المنهج بانه كل الانشطة والفعاليات والاجراءات المخطط لها وغير مخطط لها، والمعتمدة من قبل الوسائط الجامعية من اجل تحقيق مخرجات مستهدفة (وهيئة، 2017، 79). ويرى (الشاذلي واحمد، 2022، 57). المنهج على أنه سلسلة من الانشطة المخططة والموضوعة على شكل وحدات وتشمل مجموعة من الخبرات يكتسبها المتعلم وفقا لخطط وأهداف ورؤية المؤسسة التعليمية. ويرى (محمد ودليلة، 2013، 160) على أنه عملية ارتقاء لجميع مكونات وأبعاد العملية التعليمية تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً بشكل يضمن تقدم المجتمع ورفاهيته وفي ذلك تعزيز سياسة وفلسفة المجتمع المرجوة، وهذا يستلزم تغيير جميع مكونات العملية التعليمية نحو الافضل. ويرى الباحثون أن المنهج عبارة عن الفصول الدراسية التي تدرس وتلقى في الوسائط الأكاديمية والتي تزيد الخبرات العلمية لأجل تغطية احتياجات المجتمع وفق اهداف المحددة في سوق العمل.

2.1.3.2. ادوات التعليم:

وتعرف الادوات التعليمية بانها الاداة التي يوظفها الاستاذ ويقدم خلالها عناصر التعليم بالتفاعل مع المتعلمين في القاعات الدراسية (الكوني، 2019، 95). ويرى (سامية، 2016، 19) هي مجموعة من الاجهزة والادوات والمواد التعليمية التي تستخدم في تدريس مادة او لتوضيح فكرة او تفسير مفهوم بهدف تحقيق الاهداف المنشودة من عملية التعليم. ويرى (علي واخرون، 2021، 702) هي كل أداة يستخدم لتحسين عملية التعلم والتوضيح المعاني وشرح الافكار او التدريب على المهارات او التعويد على العادات او غرس القيم وتنمية الاتجاهات. ويرى الباحثون بانها مجموعة من المدخلات والعمليات التعليمية التي يتم استخدامها أثناء المحاضرة لدى اساتذة الجامعة، من اجل تسهيل عملية اصال المنهج لطلبة الجامعة مع توفير طرائق جديدة لوصول الفكرة وايجاد المهارات التخصصية بهدف خلق الكفاءة والمهارة لدى المخرجات الجامعية.

2.1.3.3. مخرجات التعليم:

تمثل بالمؤهلات التي يحصل عليها الطالب في الجامعات وعلامة الجامعة وشهرتها وهي من المعارف التي تزيد فرص الحصول على العمل في سوق العمل (World Economic Forum, 2019, 1). وتعرف مخرجات التعليم بأنها المجالات المعرفية والمهارات التي يحصل عليها الطالب عند اجتيازه أي مرحلة دراسية، ووصف لما يجب على الطالب معرفته ويكون قادرا على أداءه (الشعباني، 2021، 431). ويرى (العجريش، 2014) بأنها مكتسبات معرفية ومهارية من خلال المرور بالخبرة التربوية أو دراسة منهج معين. وهي أهداف المادة الدراسية بعد تحققها والمنتج النهائي للمؤسسة التعليمية. ويرى (الدلو، 2016، 45) بأنها مجموع المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها المتعلم خلال العملية لتؤهله للتفاعل مع ما يطلبه سوق العمل. ويراها (الشيتي، 2020، 540) نتائج التعليم والتدريب المهني التي يكتسب الطالب خلالها مهارات ومعارف وفهما أكثر مما كانوا يملكون في السابق. ويرى (الاصم، 2020، 79) بأنها مجموعة من المعارف والفهم والمهارات تستهدفها الوسائط الأكاديمية من وراء برامجها المرتبطة برسالتها وأهدافها. ويرى الباحثون أن مخرجات التعليم عبارة عن المنتج النهائي للوسائط الأكاديمية التي تنتج عن العمليات التعليمية ومحملة بالقدرات والمهارات والمعرفة متنوعة ومحددة والقادرة على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل.

2.2. سوق العمل المصرفي**2.2.1. مفهوم وأهمية سوق العمل المصرفي**

خضعت بعض من الحوادث والتغيرات في مجال العمل المصرفي إلى تغيرات جوهرية في الوظائف، وهذه التغيرات خرجت بعض الوظائف وادخلت وظائف جديدة. حيث يشير (Staff of Funcass, 2021, 8) إلى أن الأزمات العالمية اضطرت المصارف إلى تغيرات عميقة. كما تشير إلى أن جائحة Covid-19 والعولمة والتكنولوجيا تعدان بعامل جوهري في تغيير الحاجة والطلب بالعمالة (Signorini, 2018, 3). حيث أشارت (World Economic Forum, 2020, 16) أن الثورة الصناعية الرابعة و جائحة Covid-19 نتجت عنهما العمل الرقمي وبالنتيجة أدت إلى الغاء بعض من الوظائف والمهارات أو دمجها ضمن وظائف أخرى. كما تزايد مستخدمي الموبايل الذكي الطلب على العمل الرقمي في البنوك وذلك لتسهيل العملية البنكية في أي مكان وفي أي وقت (Staff of Funcass, 2021, 13). كل ذلك زادت الحاجة إلى أدوار الأمن الحاسوبي وتحتاج ذلك إلى مواهب وامكانيات جديدة لدعم عملية تحويل الرقمي (Staff of Funcass, 2021, 9).

ونتجت عن كل ذلك ثورة المعرفة وانتشار المعلوماتية في جميع أنحاء العالم، وتحول ذلك المجتمعات إلى مجتمعات معرفية بعد أن كانت مجتمعات زراعية ورعوية وصناعة فقط، وظهور ما يعرف باقتصاد المعرفة، فعلى الجامعات مراجعة برامجها الأكاديمية من مناهج وخريجين، حتى تتلائم مع متطلبات سوق العمل (ابو عبد الله وآخرين، 2022، 530). مع هذه التطورات أصبحت التنمية البشرية عبئا على عاتق المؤسسات التعليمية التي أصبح لزاما عليها أن تطور من أدائها وأن تحسن من كفاياتها للاسهام بشكل فاعل في بناء واعداد راس المال البشري اللازم لسوق العمل على ضوء متغيرات وتحديات العصر (احمد، 2019، 4).

تعد سوق العمل بمكان بيع وشراء خدمات العمل (الحاج، 2003، 4). حدثت فيها تحولات متسارعة نتيجة متغيرات متعددة كالتقدم التقني والتكنولوجي وغيرها من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحلية والعالمية (العودة والعتيبي، 2020، 9). كما تعتمد سوق العمل على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لذلك تعرض الوظائف التقليدية إلى الانعدام، وتم تغيير الحاجة إلى مهارات وكفاءات وخبرات الموارد البشرية في سوق العمل (العاني والناصح، 2010، 135).

بالإضافة إلى التهديدات التنافسية التي تواجه المنظمات في أنشطة الأعمال، حيث تحتاج السوق التنافسي إلى العاملين من ذوي المعارف والمهارات للمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف التنافسية (Mwanje, 2010, 9). ولذلك يحتاج المديرين إلى التخطيط واتخاذ القرار على سياسات التوظيف بالشكل التي تناسب سوق عملهم (International Labour Office, 2016, 15). يعرض البحث في الجدول (2) عدد من التعاريف الخاصة بسوق العمل.

جدول رقم (2) بعض التعاريف الواردة في الكتب والبحوث حول سوق العمل المصرفي.

المصادر	التعاريف
الحاج، 2003، 4	المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه.
العاني والناصح، 2010، 137	العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل.
الدلو، 2016، 59	تلبية احتياجات المؤسسات بالكوادر المؤهلة علميا يتوافق مع تخصصاتهم ويتلائم مع الفرص الوظيفية المتاحة.
الهنساوي، 2018، 22	المجال الذي يجد فيه الخريج فرص العمل وقد يكون محليا او اقليميا او دوليا.
العودة والعتيبي، 2020، 7	تلبية احتياجات القطاع الحكومي والقطاع الخاص من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيها بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلائم مع الفرص الوظيفية المتاحة.
جرفي، 2020، 5	العلاقة بين كل من المشتري والبائع لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري،
فهد ويونس، 2021، 125	الفضاء الذي يتم في داخله توزيع العمل على الوظائف والمهن المختلفة، والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة.
ابو عبد الله وآخرين، 2022، 537	وسط الذي تتفاعل فيه عوامل متعددة تؤثر في حالة التوظيف، فهو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل والطلب عليه.

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه.

ويعرف الباحثون سوق العمل المصرفي بالوسيط الذي يتم فيها عرض العمل المصرفي بالإمكانيات والمهارات البشرية المؤهلة للعمل والطلب عن العمل لدى المنظمات المصرفية والمالية في هذا السوق.

2.2.2.2. أبعاد سوق العمل

2.2.2.2.1. عرض العمل

عرض العمل هو هيكل القوة العاملة. وهو خاصية من خصائص التركيب السكاني في المجتمع (الحاج، 2003، 5). وتضم قوة العمل جميع الافراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية او الذهنية لاداء اي عمل يتصل بانتاج السلع او تقديم الخدمات (الحاج، 2003، 5). ومستوى مهارة قوة العاملة وجه مهم لسوق العمل وتعد مستوى التعليمي معيارا لمستوى مهارة القوة العاملة (International Labour Office, 2016, 17).

2.2.2.2.2. الطلب على العمل

يعد طلب على العمل طلب خدمات العمل من السوق العمل مقابل ما يدفعه من اجر وهو يعد من ابعاد سوق العمل (الحاج، 2003، 5). الطلب على العمل يتمثل في طلب المؤسسة لخدمات العمل، و طلب المؤسسة لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها (جرفي، 2020، 6).

3. الاطار الميداني للبحث

3.1. وصف مجتمع البحث

3.1.1. وصف المستجيبون

تمثل مجتمع البحث (9) كليات وقادتها الاكاديمية في اقسام ادارة الاعمال، المحاسبة والمالية والمصرفية في الجامعات الحكومية والاهلية في اربيل، حيث تم توزيع (60) استمارة. وتمت اعادة (46) منها والتي تمثل (76%). من مجموع المستجيبون.

3.1.2. وصف خصائص الأفراد المستجيبين

اعتمد البحث الحالي على التكرارات والنسب المئوية في عملية وصف الخصائص الشخصية للمستجيبون للبحث الحالي، وفيما يأتي وصف تفصيلي للأفراد المبحوثين كالآتي:

3.1.2.1. توزيع الأفراد وفق الجنس: تبين أن الذكور هي الفئة الغالبة من القيادات الأكاديمية في الكليات المبحوثة والتي شكلت ما نسبته (87%) من المستجيبين وأن نسبة (13%) منهم اناث.

الجدول (3) توزيع الأفراد على اساس الجنس

النسبة %	العدد	الفئة
87	40	ذكور
13	6	اناث
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.1.2.2. توزيع الأفراد وفق العمر: تمثل القادة الاكاديمية من الفئة العمرية (41 - 45 سنة) نسبة (47.8%)، ثم جاءت الفئة العمرية (46 سنة او اكثر) بنسبة (21.7%)، وجاءت بالمرتبة الثالثة بنسبة (17.4%) الفئة العمرية (30 - 35 سنة)، بينما أقل نسبة كانت للقيادات التي تتراوح أعمارهم بين (36 - 40 سنة) والتي بلغت (13%).

الجدول (4) توزيع الأفراد على اساس العمر

النسبة %	العدد	الفئة
17.4	8	30 - 35 سنة
13	6	36 - 40 سنة
47.8	22	41 - 45 سنة
21.7	10	46 سنة - فأكثر
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.1.2.3. توزيع الأفراد وفق اللقب العلمي: يلحظ من الجدول (5) ان غالبية الأفراد المستجيبين هم من ذوي اللقب (مدرس مساعد) و (استاذ مساعد) والتان بلغتا (34.8%)، تلتها بالنسبة (17.4%) هم من اللذين يمتلكون اللقب (مدرس)، والمرتبة الأخيرة هم من حاملي اللقب (أستاذ) اذ بلغت (13%). يشير ذلك الى ان اكثرية القيادات الاكاديمية من الالقب العلمية تناسب مناصبهم الاكاديمية.

الجدول (5) توزيع الأفراد على اساس اللقب العلمي

النسبة %	العدد	الفئة
34.8	16	أستاذ
17.4	8	أستاذ مساعد
34.8	16	مدرس
13	6	مدرس مساعد
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.1.2.4. توزيع الأفراد على وفق التحصيل الدراسي: يبين الجدول (6) ان معظم القادة الاكاديمية، ويمتلكون درجة دكتوراه والتي بلغت (52.2%) ونسبة (47.8%) من حاملي شهادة ماجستير. ويدل ذلك على ان التعليمات الجامعية توضع لدى القادة الاكاديمية من شهادات عالية.

الجدول (6) توزيع الأفراد على اساس التحصيل الدراسي

النسبة %	العدد	الفئة
52.2	24	ماجستير
47.8	22	دكتوراه
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.2. وصف متغيرات البحث

استنادا على تحليل آراء القادة الاكاديمية وبالاعتماد على الادوات الإحصائية يوصف في هذه الفقرة متغيرات البحث مثل: التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري ونسبة الاتفاق، وتم توزيع هذه الفقرة الى محورين، يتضمن محور الأول وصف أبعاد الوسائط الاكاديمية، ويخصص المحور الثاني لوصف سوق العمل المصرفي وأبعادها، استخدم قيم مقياس ليكرت الخماسي لتحديد مستويات الوصف، وتم حساب الفئات لتلك المستويات استناداً إلى حساب المدى لأوزان ذلك المقياس حيث تبين أن المدى يساوي (0.80) كما موضحة في الجدول (7).

الجدول (7) المستويات المعيارية لوصف المتغيرات

ت	الفئة للوسط الحسابي	التقدير
1	1 - 1.79	مستوى ضعيف جداً
2	1.80 - 2.59	مستوى ضعيف
3	2.60 - 3.39	مستوى مقبول
4	3.40 - 4.19	مستوى جيد
5	4.20 - 5	مستوى جيد جداً

المصدر: عبدالفتاح، عز حسين، (2017)، مقدمة في احصاء الوصفي والاحصاء الاستدلالي باستخدام SPSS، ط3، الخوارزمية العلمية، جدة، السعودية، ص35.

3.2.1. وصف متغير الوسائط الاكاديمية:

3.2.1.1. وصف بعد المنهج: يتبين من الجدول (8) إلى التوزيع التكراري، الوسط الحسابي والانحراف المعياري آراء المستجيبين للعبارة (X1 - X5) التي تخص وصف آراء المستجيبون تجاه بُعد المنهج، حيث يلحظ منه ان المؤشر الكلي بلغ (32.17%) متفقون ويقابلها (56.52%) غير متفقين معها، وبلغ نسبة الاتفاق (54.26%)، ويظهر ذلك من قيمة وسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.096). يدل ذلك على توافر بعد المنهج الواضحة لدى الوسائط الاكاديمية التي اعتمد عليها البحث وبمستوى مقبول. تعود أعلى نسبة اتفاق على مستوى العبارات الى عبارتين من عبارات بعد المنهج وهي (X4) و (X5) والتي بلغا (56.52%)، وبوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.973) و (1.141) على التوالي، واللذان تتصان على تناسب المنهج مع بيئة العمل المصرفي، و سياسات القادة الاكاديمية تراعي حاجات السوق العمل المصرفي فيما يتعلق بتطوير المناهج. وحصل عبارة (X3) على اقل اتفاق مقارنة بعبارات اخرى لبعد المنهج، حيث بلغ (50.43%)، وبوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (1.027)، والتي تنص على تقديم الوسيط الاكاديمي للطالب معارف وتطبيقات ترتبط بتخصصات الاعمال المصرفية.

الجدول (8) وصف بعد المنهج

العبارات	اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
	5		2		3		4		1				
	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.			
X1	8.70	4	43.48	20	21.74	10	17.39	8	8.70	4	54.78	1.124	2.74
X2	8.70	4	47.83	22	8.70	4	21.74	10	8.70	4	53.04	1.215	2.65
X3	0.00	0	47.83	22	13.04	6	26.09	12	0.00	0	50.43	1.027	2.52
X4	0.00	0	56.52	26	4.35	2	39.13	18	0.00	0	56.52	0.973	2.83
X5	4.35	2	43.48	20	8.70	4	34.78	16	4.35	2	56.52	1.141	2.83
المعدل	4.35		47.83		11.30		27.83		32.17		54.26	1.096	2.71
	8.70		56.52										

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل. N=46

3.2.1.2. وصف بعد التعليم: يلحظ من الجدول (9) ميل اتفاق المستجيبين بمستويات مقبولة للإجابات حول عبارات (X6- X10) والتي تخص وصف آراء المستجيبين حول بعد التعليم، إذ تشير النسب إلى أن (34.78%) منهم موافقون مع اتجاهات هذه العبارات مقابل نسبة (46.96%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، كما بلغ نسبة الاتفاق (57.74%)، وذلك بالوسط الحسابي (2.89) وانحراف معياري (1.186). وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بعد التعليم لدى الاوساط الاكاديمية وبمستوى مقبولة.

الجدول (9) وصف بعد التعليم

العبارات	اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
	5		2		3		4		1				
	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.			
X6	4.35	2	56.52	26	13.04	6	26.09	12	4.35	2	55.65	0.987	2.78
X7	13.04	6	30.43	14	21.74	10	17.39	8	13.04	6	55.65	1.298	2.78
X8	13.04	6	34.78	16	8.70	4	26.09	12	13.04	6	56.52	1.355	2.83
X9	8.70	4	34.78	16	21.74	10	30.43	14	8.70	4	60.87	1.095	3.04
X10	13.04	6	30.43	14	26.09	12	21.74	10	13.04	6	60.00	1.193	3.00
المعدل	10.43		37.39		18.26		24.35		34.78		57.74	1.186	2.89
	9.57		46.96										

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل. N=46

حصل عبارة (X9) على اعلى نسبة اتفاق حيث بلغ (60.87%)، وبالوسط الحسابي قيمته (3.04) وبانحراف معياري (1.095)، حيث تشير الى تواصل القادة الاكاديمية مع قطاعات الاعمال للتعرف على احتياجاتها من الخريجين كما وكيفا. و اقل من الاتفاق على مستوى عبارات بعد التعليم تعود لعبارتي (X6) و (X7) حيث بلغ (55.65%)، ووسط حسابي قيمته (2.78) وبانحراف معياري (0.987) و (1.298) على التوالي، واللذان تنصان على مواكبة القادة الاكاديمية متغيرات البيئة

المتجددة وحاجات الاعمال المصرفية المتغيرة. و استخدام القادة الاكاديمية التقنيات الحديثة في عملية التدريس تناسب الاعمال المصرفية.

3.2.1.3. وصف بعد مخرجات التعليم: يظهر من الجدول (10) نتائج التوزيع التكراري، الوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابات تجاه العبارات (X11 - X15) والتي تمثل بعد مخرجات التعليم، تميل الى الاتفاق وبالمستوى المقبول، حيث تشير المؤشر الكلي إلى أن (33.4%) اجابات المستجيبون متفقون مع ما جاء في العبارات وبالمقابل (41.47%) غير متفقين مع مضمون عبارات بعد التعليم، وبلغ نسبة الاتفاق (59.30%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.076). وهذا يمثل توافر مؤشرات وصف بعد مخرجات التعليم لدى الكليات المبحوثة وبمستويات مقبولة. وحصل عبارة (X12) على اعلى نسبة الاتفاق، حيث بلغ (63.48%)، وبوسط حسابي قيمته (3.17) وانحراف معياري (1.060)، والتي تشير إلى توفير للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل المصرفي في حين كانت اقل اتفاق على مستوى عبارات مخرجات التعليم ل عبارة (X14) والتي بلغت (53.91%)، بوسط حسابي قيمته (2.70) وبانحراف معياري، والتي تؤكد على تهيئة القادة الاكاديمية نوع المطلوب من خريجين بكفاءة عالية.

الجدول (10) وصف بعد مخرجات التعليم

العبارات	اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة	
	5		2		3		4		1	
	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
X11	8.70	4	34.78	16	34.78	16	17.39	8	4.35	2
X12	8.70	4	39.13	18	13.04	6	39.13	18	0.00	0
X13	13.04	6	30.43	14	26.09	12	26.09	12	4.35	2
X14	8.70	4	34.78	16	30.43	14	13.04	6	13.04	6
X15	8.70	4	47.83	22	21.74	10	21.74	10	0.00	0
المعدل	9.57		37.39		25.22		23.48		4.35	
	33.04		41.74							

N=46

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.2.2. وصف متغير سوق العمل المصرفي:

يوصف هذا المحور آراء القادة الاكاديمية تجاه متغير سوق العمل المصرفي بحسب أبعاده المتمثلة بعرض العمل، والطلب على العمل وعلى وفق الآتي:

3.2.2.1. وصف بعد عرض العمل: تشير مضمون الجدول (11) إلى التوزيع التكراري، والوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابات الخاصة بعبارات (Y1 - Y4) والتي توصف آراء القادة الاكاديمية تجاه بعد عرض العمل وتميل إلى الاتفاق وبمستوى مقبول، وتشير النسب على مستوى الكلي إلى أن (41.30%) من اجابات المبحوثين تؤكد على اتفاقهم لمضمون هذه العبارات ويقابلها نسبة (41.30%) غير متفقين مع هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (61.96%)، بوسط حسابي قيمته (3.10) وانحراف معياري (1.176). ويدل ذلك على اتفاق المستجيبون على توافر بعد عرض العمل على وفق رأي المستجيبين في الاوساط الاكاديمية المبحوثة وبمستويات مقبولة.

وحصل العبارة (Y4) على أكبر نسبة اتفاق على مستوى العبارات وهي نسبتها (65.22%)، وبوسط حسابي قيمته (3.26) وبانحراف معياري (1.237)، مما يدل على تمتع خريجين بمعرفة وخبرة تامة للعمل على أنشطة الاعمال المصرفية التكنولوجية.

الجدول (11) وصف بعد عرض العمل

نسبة الأتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات
			1		2		3		4		5		
			%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	
61.74	1.112	3.09	0.00	0	43.48	20	17.39	8	26.09	12	13.04	6	Y1
62.61	1.166	3.13	4.35	2	34.78	16	17.39	8	30.43	14	13.04	6	Y2
58.26	1.189	2.91	8.70	4	34.78	16	26.09	12	17.39	8	13.04	6	Y3
65.22	1.237	3.26	4.35	2	34.78	16	8.70	4	34.78	16	17.39	8	Y4
61.96	1.176	3.10	4.35		36.96		17.39		27.17		14.13		المعد
			41.30						41.30		ل		

N=46

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

كما حصل العبارة (Y3) على اقل مستوى الاتفاق والتي بلغت (58.26%)، بوسط حسابي قيمته (2.91) وانحراف معياري (1.189)، والتي تشير إلى تعرض القادة الاكاديمية ما هو مطلوب لشغل الوظائف الجديدة في المصارف

3.2.2.2. وصف بعد الطلب على العمل: تشير الجدول (12) الخاصة بمضمون العبارات (Y4 - Y8) والخاصة بوصف آراء القادة الاكاديمية حول بعد الطلب على العمل والتي تميل إلى الاتفاق وبمستوى مقبول، يشير ذلك الى أن (42.39%) من القادة الاكاديمية متفوقون على ما جاء في مضمون العبارات، يقابلها (44.57%) غير متفقيين مع عبارات البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (58.91%)، بوسط حسابي قيمته (2.95) وانحراف معياري (1.262). يدل ذلك الى أن الكليات المبحوثة تميل إلى التركيز على بعد الطلب على العمل على وفق رأي المستجيبين في الكليات المبحوثة وبمستويات مقبولة..

وحصل بعد (Y8) اعلى نسبة اتفاق من بين عبارات الخاصة بالطلب على العمل، والتي بلغت (67.83%)، بوسط حسابي قيمته (3.39) وانحراف معياري (1.325)، يدل ذلك إلى تسويق المصارف والقادة الاكاديمية في تأهيل الطلبة لتناسب مع سوق العمل المصرفي.

وحصل عبارة (Y6) على اقل نسبة اتفاق والتي بلغ (48.70%)، بوسط حسابي قيمته (2.43) وانحراف معياري (1.361)، والتي تشير الى اعتماد الاعمال المصرفية على مهارات وتكنولوجيات حديثة.

الجدول (12) وصف بعد الطلب على العمل

نسبة الأتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات
			1		2		3		4		5		
			%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	
58.26	1.189	2.91	8.70	4	39.13	18	13.04	6	30.43	14	8.70	4	Y5
48.70	1.361	2.43	30.43	14	34.78	16	4.35	2	21.74	10	8.70	4	Y6
60.87	1.173	3.04	8.70	4	30.43	14	17.39	8	34.78	16	8.70	4	Y7
67.83	1.325	3.39	13.04	6	13.04	6	17.39	8	34.78	16	21.74	10	Y8
58.91	1.262	2.95	15.22		29.35		13.04		30.43		11.96		المعدل
			44.57						42.39				

N=46

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

3.2.2.2.1 اختبار فرضية العلاقات

يختبر البحث في الفقرة هذه الفرضية الرئيسة الاولى وجاء في مضمونها (وجود علاقات الارتباط موجبة بين متغير الوسائط الاكاديمية وابعادها ومتغير سوق العمل المصرفي). ولوصول الى نتائج البحث استخدم معامل الارتباط البسيط والمتعدد باعتماد على طريقة (Pearson) باعتباره اداة احصائي مناسب للتعرف على علاقة الارتباط الوسيط الاكاديمي وسوق العمل المصرفي، وحصل على الآتي:

يلحظ من نتائج تحليل علاقة ارتباط بين المتغيرين للبحث وحسب المؤشر الكلي الموضح في الجدول (13) علاقة الارتباط موجبة وبمستويات عالية بين متغيرات البحث، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.960**) بمستوى معنوي (0.01)، تؤكد هذه النتيجة ترابطا بين المتغيرين ويستنتج من ذلك بانه يمكن تهيئة سوق العمل المصرفي من خلال الوسائط الاكاديمية.

الجدول (13) الارتباط بين الوسائط الاكاديمية وابعادها مع سوق العمل المصرفي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	سوق العمل المصرفي	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الوسائط الاكاديمية		0.960	0.000
المنهج		0.942	0.000
ادوات التعليم		0.917	0.000
مخرجات التعليم		0.932	0.000

*معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (0.01) Sig. \geq N46 =

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

وعلى مستوى الابعاد، تبين للباحثون انه هناك علاقة ارتباط قوية بين ابعاد الوسائط الاكاديمية وتتمثل في (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم) مع سوق العمل المصرفي وبلغ قيمة معامل الارتباط على التوالي (0.932، 0.917، 0.942) و تتوصل الباحثون الى انه هناك مستويات معنوية عالية من التلازم بين متغيري البحث لدى الكليات المبحوثة. وبذلك يمكن التاكيد على قوة العلاقة بين متغيرات البحث على مستوى الكل والجزء، وبناءا على ذلك يقبل الفرضية التي تنص على (وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الوسائط الاكاديمية وابعادها مع سوق العمل المصرفي).

3.2.2.2.2 تحليل أثر الوسيط الاكاديمي في سوق العمل المصرفي

يعرض في هذا المحور كما ورد في الجدول (13) تحليل اثر الوسائط الاكاديمية وابعادها المتمثلة في (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم) في سوق العمل المصرفي على المستوى الكلي والجزئي للمتغيرين، ولتحقيق نتائج هذه الفرضية استخدم معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) كونها اداة احصائية مناسبة للتعرف على علاقة التأثير للوسيط الاكاديمية وابعادها في سوق العمل المصرفي، وسيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضيات وذلك كما يأتي:

أ. هناك أثر معنوي لـ(الوسائط الاكاديمية) كمتغير مستقل في المتغير المستجيب وهو (سوق العمل المصرفي) وعلى مستوى الكلي، وبلغ قيمة مستوى المعنوية (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية الافتراضية للبحث، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة والبالغة (522.920) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية وهي (4.062) وبدرجات حرية (1، 44) يلحظ من ذلك الاثر المعنوي للوسائط الاكاديمية في سوق العمل المصرفي وعند مستوى (0.05). وبالاعتماد على هذه النتيجة يستنتج البحث علاقة تأثير لمتغير الوسائط الاكاديمية في سوق العمل المصرفي.

وعلى مستوى الابعاد يلحظ من الجدول اثر ابعاد الوسائط الاكاديمية (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم) في المتغير سوق العمل المصرفي، حيث بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهي اقل من القيمة المعنوية الافتراضية (5%)، ويدعم القيم (F) المحسوبة والبالغة (347.103، 292.597، 233.537) على التوالي، يستنتج البحث انه هناك علاقة تأثير لابعاد الوسائط الاكاديمية في العمل المصرفي.

ويشير ذلك إلى اعتماد الكليات المبحوثة على الوسائط الأكاديمية يؤثر في تأهيل سوق العمل المصرفي. ويمكن من نتائج التحليل اشارة الى الآتي:

-بلغ قيمة الميل الحدي (B1) للوسائط الأكاديمية الى (0,96)، وابعادها (0,94، 0,93، 0,83) على التوالي، ويدل ذلك على أن أي تغير في متغير الوسائط الأكاديمية يؤدي إلى تغير نسبته (0,96) في سوق العمل المصرفي، وهو قيمة من الضروري ان تستند عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للوسائط الأكاديمية وابعادها في سوق العمل المصرفي.

-بلغ قيمة (R2) للوسائط الأكاديمية الى (0,922) وابعادها (0,84.1، 0,86.9، 0,88.7) على التوالي ويشير ذلك الى ان نسبة (%92.2) من التغير في سوق العمل المصرفي يعود إلى الوسائط الأكاديمية، كما (%84.1، %86.9، %88.7) من التغير في سوق العمل المصرفي يعود الى ابعاد (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم) للوسائط الأكاديمية، أي أن القيمة التفسيرية للوسائط الأكاديمية فيما يحدث لسوق العمل المصرفي بلغ (%92.2) وابعادها (%84.1، %86.9، %88.7)، تشير النتيجة هذه إلى أن النسب المتبقية للتأثير وباللغة (%7.8، 11.3، 13.1، 15.9) تفسرها عوامل أخرى لم تؤخذ بالاعتبار في البحث الحالي.

الجدول (14) أثر الوسائط الأكاديمية في سوق العمل المصرفي على مستوى الكتل والجزء

سوق العمل المصرفي				المتغير المعتمد
R2	F	B1	الثابت-B0	المتغير المستقل
%92.2	522.920 Sig. (0.000) **	0.96 t (22.867) Sig. (0.000) **	0.179 t (1.375) Sig. (0.000) **	الوسائط الأكاديمية
%88.7	347.103 Sig. (0.000) **	0.94 t (18.631) Sig. (0.000) **	t (2.964) Sig. (0.000) **	المنهج
%86.9	292.597 Sig. (0.000) **	93.2 t (17105) Sig. (0.000) **	t (3.272) Sig. (0.000) **	ادوات التعليم
84.1%	233.537 Sig. (0.000) **	83.8 t (15.282)	t (0.523) Sig. (0.000) **	مخرجات التعليم

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) $F(1, 44) = 4.062$ N= 46

المصدر: من إعداد الباحثون على اساس نتائج التحليل.

استنادا على نتائج تحليل الإنحدار يقبل الفرضية الثانية وفروعها تعبر مضمونها عن: "وجود اثر معنوي ذات دلالة احصائية للوسائط الأكاديمية وابعادها في سوق العمل المصرفي.".

4. الإستنتاجات والمقترحات

4.1. الإستنتاجات

يستعرض في هذه الفقرة أهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث من جانبي الميداني والنظري ومشار اليها في الآتي:

1. الوسائط الأكاديمية تلعب دوراً أساسياً في تأهيل الكوادر البشرية لسوق العمل المصرفي. يمكن للجامعات والمعاهد التعليمية تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات الأساسية التي يحتاجونها للعمل في هذا القطاع.
2. الوسائط الأكاديمية يمكن أن تسهم في تطوير المهارات الفنية والتقنية اللازمة للعمل في مجال المصارف، مثل تحليل البيانات المالية، وإدارة المخاطر، والتمويل، والعمليات المصرفية.

3. تقدم الجامعات التعليم الأكاديمي والمعرفة اللازمة للطلاب من أجل تأهيلهم لدخول سوق العمل المصرفي. يتعلم الطلاب الأساسيات في مجالات مثل التمويل، وإدارة المخاطر، والاقتصاد، والعمليات المصرفية.
4. يظهر أن الجامعات تلعب دوراً حاسماً في تحضير وتأهيل الكوادر البشرية لسوق العمل المصرفي، وتساهم في تطوير المهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في هذا القطاع المهم.
5. تؤكد النتائج على اتفاق وبمستوى مقبول في آراء المستجيبين تجاه وصف أبعاد سوق العمل المصرفي.
6. أظهر من النتائج مستوى مقبول من الاتفاق في آراء المستجيبين تجاه بعد المنهج وذلك من خلال تناسب المنهج مع بيئة العمل المصرفي، و سياسات القادة الأكاديمية تراعي حاجات السوق العمل المصرفي فيما يتعلق بتطوير المناهج.
7. تبين مستوى مقبول من الاتفاق لدى المستجيبين حول بعد التعليم وذلك من خلال تواصل القادة الأكاديمية مع قطاعات الاعمال للتعرف على احتياجاتها من الخريجين كما وكيفا
8. تبين النتائج وجود مستوى مقبول من الاتفاق في آراء المستجيبين حول بعد مخرجات التعليم وذلك من خلال توفير للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل المصرفي.
9. يلحظ من نتائج التحليل الارتباط وجود علاقات معنوية موجبة عالية المستوى بين الوسائط الأكاديمية وسوق العمل المصرفي على المستوى الكلي وابعادها المتمثلة في (المنهج، ادوات التعليم ومخرجات التعليم)، ويدل ذلك على دور الوسائط الأكاديمية بأبعاده المذكورة في تطوير سوق العمل المصرفي.
10. أثبتت نتائج الانحدار البسيط وجود تأثير معنوي للوسائط الأكاديمية وابعادها في سوق العمل المصرفي.

4.2. المقترحات

1. يقترح البحث ضرورة دعم وتحفيز الاناث وتكليفهن للمناصب الأكاديمية دعماً للتنوع، وينجز ذلك خلال اتباع ساعات العمل المرنة واستفادة من قدراتهن الأكاديمية.
2. ضرورة التأكيد على بعد المنهج وتقديم الوسيط الأكاديمي للطلاب معارف وتطبيقات ترتبط بتخصصات الاعمال المصرفية.
3. يقترح البحث ضرورة تركيز الجامعات على بعد التعليم لتواكب القادة الأكاديمية متغيرات البيئة المتجددة وحاجات الاعمال المصرفية المتغيرة، واستخدام القادة الأكاديمية التقنيات الحديثة في عملية التدريس تناسب الاعمال المصرفية.
4. يقترح البحث لتحسين مخرجات التعليم لتهيئة القادة الأكاديمية نوع المطلوب من خريجين بكفاءة عالية.
5. يقترح البحث أمتلاك الجامعات لعرض العمل من خلال عرض القادة الأكاديمية ما هو مطلوب لشغل الوظائف الجديدة في المصارف.
6. يقترح البحث قيام الكليات المبحوثة بتسخير امكانياتها ومقدراتها لتوفير الطلب على العمل من خلال اعتماد الاعمال المصرفية على مهارات وتكنولوجيات حديثة
7. يقترح البحث استثمار العلاقة القوية بين الوسائط الأكاديمية وسوق العمل المصرفي وتوجيه هذه العلاقة نحو تنسيق اكثر بين الوسائط الأكاديمية وكلا من سوق العمل المصرفي والمصارف.

5. قائمة المصادر

5.1. المصادر العربية

5.1.1. رسائل ماجستير

- الدلو، حميد أسعد، (2016)، استراتيجية مقترحة لمواكبة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى بغزة، فلسطين.
- جرفي، زكريا، (2020)، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في جزائر، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

5.1.2. البحوث والدوريات

- ابو عبد الله، عائشة الهادي ومحمد، احمد عطية وشليق، كريمة عجيل، (2022)، جودة مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، اصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، 29 / 1 / 2022.

- احمد، ناجي عبد الوهاب هلال، (2019)، تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل على ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، الاكاديمية العربية.
- الاصم، هند محمد سليمان، (2020)، اثر مخرجات التعليم المستهدفة، (الجوانب المعرفية، المهارات المهنية والعلمية) على سوق العمل السوداني، مجلة الدولية للشرح والدراسات العلمية، المجلد (6) - العدد (5) - الصحيفة 75 - 152.
- الحاج، حسن، (2003)، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد: 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- الحجيلي، نصر - محمد، (2010)، آراء رؤساء الاقسام الاكاديمية في جامعة ذومار نحو مهام الادارية والاكاديمية، مجلة جامعة دمشق - المجلد (26) - ملحق - 2010.
- الزبون، محمد سليم و الحجاوي، راما زكي، (2017)، دور الجامعات الاردنية في تعزيز الحرية الاكاديمية لأكاديمية لاعضاء هيئة التدريسي فيها من وجهة نظرهم، دراسات العلوم التربوية، عدد خاص من مؤتمر كلية العلوم التربوية بعنوان (مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي)، 2017.
- الشاذلي، عبدالكريم و احمد، سلامة حمدي، (2022) المنهج المدرسي ماله وما عليه.
- الشعباني، احمد خليفة فرحان، (2021)، التعليم عن بعد ودوره في تحقيق مخرجات التعليم من وجهة نظر - مدرسي التلاية الاسلامية في محافظة الانبار، مجلة الدراسات المستهدفة، المجلد (3) - العدد (3) - السنة (3).
- الشيبي، ايناس محمد ابراهيم، (2023)، دور الجامعات السعودية في موامة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية (2030) في المملكة العربية السعودية، Global journal of Economic and Businiss(GjBB)journal home page <http://www.Com> tssni2519 - 9293(online) 2519-9285 print.
- الصريرة، خالد احمد، (2009)، الاحساس بالامن لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقتها بادائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء اقسامهم، المجلة العربية لضمان الجودة التعليم الجامعي، عدد (3) - لسنة 2009.
- العاني، ثائر محمود والناصح، احمد كامل، (2010)، التنافسية الجديدة واعادة هيكلة السوق العمل العراقية، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد: 82، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، بغداد.
- العجريش، حيدر، (2014)، مخرجات التعليم، محاضرة منشورة على موقع كلية التربية، جامعة بابل، العراق، <http://www.uobabylon.ed.iq>.
- العمري، بسام، (1998)، اتجاهات اعضاء هيئة التدريسي في الجامعة الاردنية نحو اداء رؤساء الاقسام الاكاديمية، دراسات للعلوم التربوية، الجامعة الاردنية.
- العودة، ابتسام عبد الكريم والعتيبي، بدر بن جويعد، (2020)، دور الجامعات السعودية في تلبية احتياجات سوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد: 14، العدد: 3، السعودية.
- الكوني، عصام احمد، (2019)، اهمية استخدام الوسائل التعليمية في مرحلة التعليم الثانوي من وجهة نظر - مدرسيها، مجلة كليات التربية، العدد (14) - اندلس.
- الهنساوي، ليلي كامل، (2018)، رؤية ارباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، المجلد: 78، العدد: 3، القاهرة.
- صبيح، لينا، (2005)، واقع التعليم الجامعي الفلسطيني ومشكلاته، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الاول، الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والتحديات المعاصرة الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- سامية، نمر، (2016)، دور الوسائل التعليمية الحديثة في تحسين نوعية التعليم بالمرحلة الثانوية، رسالة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي، امر البواقي.
- علاوانه، مروان عادل، (2015)، ادارة الاقسام الاكاديمية في ضوء معايير الجودة الشاملة بجامعة الاستقلال، مجلة البحث العلمي في ، العدد (16) - لسنة 2015.
- فهد، كوثر جبار ويونس، التربية عبد الزهرة فيصل، (2021)، سوق العمل وطبيعة الاستثمار في التعليم الجامعي في العراق بعد عام 2003، بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد: 127، جامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، بغداد.
- محمد، برو و دليلة، رحموني، (2013)، المناهج التعليمية بين التطورات والتحديات المستقبل، جامعة مسيلة و جامعة الجزائر.

-محمد، عدي صابور، (2018)، انعكاس مخرجات التعليم الاهلي على سوق العمل في العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد: 54.

-وهيبة، مقدم (2017)، الحاجة الى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل في الجزائر، مجلة ابحاث، المجلد الثاني، العدد الاول جوان 2017.

5.2. المصادر الانكليزية

- Berg, Janine, (2015), Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century, International Labour Office, Geneva, Switzerland.
- Mwanje, Sarah, M.K.N., (2010), Career Development and Staff Motivation in the Banking Industry, Master Dissertation, Public Administration and Management, Makerere University.
- International Labour Office, (2016), Key Indicators of the Labour Market, 9th Ed., Geneva.
- World Economic Forum, (2019), Strategies for the New Economy Skills the Currency of the Labour Market, in Collaboration with Willis Towers Wastson.
- World Economic Forum, (2020), The Future of Jobs, Report.
- Staff of Funcass, (2021), The Future of Banking Jobs, under the direction of Ms. Alice Faibishenko and Mr Juan Nunez-Gallego.

رۆلی ناوهنده ئەکادیمیەکان لە پرکردنەوهی پێوستیەکانی بازاری کاری بانکی

تۆژیڤهوهیکی مهیدانییه لهسه راي سهركرده ئەکادیمیەکانی کۆلیژەکانی بەرپۆهبردن و ئابووری له زانکۆکانی شاری ههولێر

کوسرەت محمد ابابکر	شکر مجید حمید	کمال سلیمان ابراهیم
کۆلیژی بەرپۆهبردن و ئابووری	کۆلیژی بەرپۆهبردن و ئابووری	کۆلیژی بەرپۆهبردن و ئابووری
بهشی کارگیری	بهشی کارگیری	بهشی کارگیری
زانکۆی سهلاحه‌دین-ههولێر	زانکۆی سهلاحه‌دین-ههولێر	زانکۆی سهلاحه‌دین-ههولێر
kosret.ebabekir@su.edu.krd	shkur.hameed@su.edu.krd	kamal.ibrahim@su.edu.krd

پوخته

بانکهکان رۆلیلی کارایان ههیه له بواری بزنی و دارایی، سه‌رچاوهی مرویش لهم بواره خالی سه‌ره‌تا و گرنگترینی فاکته‌ره‌کانی سه‌رکه‌وته. جا پێوسته‌ ئه‌ و بازا‌ره‌ بناسرێت، که سه‌رچاوه‌که و ده‌ستی کاری بانکی و ئاماده‌باشی تبادا ده‌ست ده‌که‌وێت، که بتوانن له‌م بواره‌دا کار بکه‌ن و به‌پێی پتوهر و تاییه‌تمه‌ندییه پێوسته‌کانی ئه‌ و بواره‌ چالاکیه بانکیه‌کان هه‌لسورێن. ئامانج له‌م تۆژیڤه‌وه‌یه ده‌رخستنی رۆلی ناوه‌نده ئەکادیمیەکانه له پرکردنەوهی پێوستیەکانی بازاری کاری بانکی. بۆ گه‌یشتن به ئامانجه‌کانی تۆژیڤه‌وه‌که، پشت به ئاماده‌کردن و دابه‌شکردنی فۆرمی راپرسی به‌ستراوه، به دابه‌شکردنی به‌سه‌ر سه‌رکرده ئەکادیمیەکانی زانکۆکانی شاری ههولێر له پسرپۆریه‌کانی کارگیری، ژمیاری و زانستی دارایی و بانک، بۆ ئه‌م مه‌به‌سته (60) فۆرم دابه‌شکراوه، له‌م ژماره‌یه (46) دانیه گه‌راوه‌ته‌وه و به‌کله‌کی شیکاری هاتووه، که ده‌کاته (76%)، به‌رنامه‌ی ئاماری (SPSS) ش بۆ شیکاری لایه‌نی مه‌یدانییه‌که به‌کارهاتووه.

تۆژیڤه‌وه‌که به‌چهند ئه‌نجامێک گه‌یشتووه، گرنگترینیان ئه‌وه‌بوو، که ناوه‌نده ئەکادیمیەکان رۆلیکی بنچینه‌یی له ئاماده‌کردنی کادری مرویی بۆ بازاری کاری بانک ده‌گیرن، زابکۆ و په‌یمانگه‌کانیش وه‌ک ناوه‌ندی ئەکادیمی فیرکاری له‌ توانایاندا به‌ قوتایی پر زانین و کارامه‌یی بنچینه‌یی بکه‌ن بۆ کارکردن و به‌شدان له‌ په‌ردان به کارامه‌یه هونه‌ریه پێوسته‌کانی کاری بانکی، وێرای بوونی کاریگه‌ری ناوه‌نده ئەکادیمیەکان و ره‌هه‌نده‌کانی له‌سه‌ر بازا‌ری کاری بانکی. تۆژیڤه‌وه‌که پشینیاری ئه‌وه‌ش ده‌کات، که پێوسته زانکۆکان فۆکه‌س بخه‌نه سه‌ر ره‌هه‌ندی فیرکردن سه‌رکرده ئەکادیمیەکانیش گۆراوه ژینگه‌یه‌کان و پێوستیەکانی کاری بانکی له‌به‌رچا و بگرن و ته‌کنه‌لۆژیای نوێ له‌ پرۆسه‌ی فیرکاری به‌کار به‌ینن، که گونجاو بیت بۆ کاری بانکی.

وشه سه‌ره‌تاییه‌کان: ناوه‌نده ئەکادیمیەکان، سه‌رکرده ئەکادیمیەکان، سه‌رچاوه‌ی مرویی بانکی و بازا‌ری کاری بانکی.

The Role of Academic Institutions in Meeting Banking Market

The Practical Study Depending on Academic Leaders Opinions in Colleges of Administration & Economics of Erbil City

Kamal Sulaiman Ibrahim	Shkur Majeed Hameed	Kosret Muhemed Ebabekir
Department of Business Administration	Department of Business Administration	Department of Business Administration
College of Administration & Economics	College of Administration & Economics	College of Administration & Economics
Salahaddin University-Erbil	Salahaddin University-Erbil	Salahaddin University-Erbil
kamal.ibrahim@su.edu.krd	shkur.hameed@su.edu.krd	kosret.ebabekir@su.edu.krd

Abstract

The Banks have an energetic role in the field of business and financing, human resource in this field is an important factor for success. So, it is necessary to know the market in which the supplier or banking labor can be obtained and qualified to work and perform banking activities with the standards and characteristics required in the banking field. This research is trying to determine the role of academic institutions in meeting the needs of the banking market. To reach the aims of the study, a questionnaire form distributed on academic leaders in the Universities of Erbil from the specializations of the departments of Business Administration, Accounting, Financial and Banking Sciences. They are returned (60) leaders, (46) questionnaire returned, that is (76%) of them. Used statistical software (SPSS) to analyze the practical part of the study. The study got number of results, appeared that academic media play a key role in qualifying human cadres for the banking market, as well as Universities and Educational Institutes can provide students necessity knowledge and

developing technical skills to work in banking sector and there is impact of Academic Institutions and its dimension on Banks Labour Market. The Study suggests that Universities need to focus on the dimension of education and academic leaders should adapting renewable environment and banking needs and using modern technologies in the teaching process suitable for banking.

Keywords: Academic Institutions, Academic Leaders, Banking Human Resource and Banking Market.