

**EMPLOYABILITY OF ARABIC LANGUAGE AND LITERATURE GRADUATES AT  
THE INTERNATIONAL ISLAMIC UNIVERSITY MALAYSIA FOR THE YEAR 2020:  
FIELDS AND EFFORTS**

توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا للعام  
٢٠٢٠م: مجالات وجهود

Najibah Fatini Kamaldin <sup>i</sup> & Radhwa Abu Bakar <sup>ii</sup>

<sup>i</sup> (Corresponding author). Degree Candidate, Department of Arabic Language and Literature, Abdul Hamid Abu Sulayman Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences, International Islamic University Malaysia (IIUM). najibah.fatini@gmail.com

<sup>ii</sup> Assistant Professor, Department of Arabic Language and Literature, Abdul Hamid Abu Sulayman Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences, International Islamic University Malaysia (IIUM). radhwa@iium.edu.my

<b>Abstract</b>	<p><i>Working in the field of specialization is the ultimate goal of most graduates. In today's labour market, some people get the chance to work in their field, and some are not due to internal and external factors such as employability skills and job vacancies. This study focused on exploring the employability of Arabic Language and Literature Graduates. The researcher used two primary approaches: a survey and an analytical method to conduct this study. 58 graduates from Department of Arabic Language and Literature in 2020 were chosen randomly to answer a questionnaire containing 35 items to achieve three objectives of the study; to know the percentage of employment of graduates of Arabic language and literature at the International Islamic University Malaysia in fields related to the Arabic language, the factors that lead to non-employment of graduates of Department of Arabic Language and Literature in fields related to the Arabic language, and the efforts made by the graduates to develop their employability skills. The primary data were analyzed using the Statistical Package of Social Science (SPSS). The search tools obtained a value of Cronbach Alpha reliability coefficient of 0.83 for the instrument. The results showed that the number of graduates who are working in non-Arabic language fields is higher than those who work in the fields of Arabic language and from their perspectives, the most important employability skills that need to be developed to get a job are personal attributes, communication skills, and lastly professional or technical skills.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Employability, Graduates, Arabic Language, Skills.</i></p>
-----------------	--

<p>ملخص البحث</p> <p>العمل في مجال التخصص هو الهدف النهائي لمعظم الخريجين. في سوق العمل اليوم، يحصل بعض الخريجين على فرصة العمل في مجاهم، وبعض الآخر لم يحصلوها بسبب عوامل داخلية وخارجية مثل مهارات التوظيف والوظائف الشاغرة. ركزت هذه الدراسة</p>	<p>العمل في مجال التخصص هو الهدف النهائي لمعظم الخريجين. في سوق العمل اليوم، يحصل بعض الخريجين على فرصة العمل في مجاهم، وبعض الآخر لم يحصلوها بسبب عوامل داخلية وخارجية مثل مهارات التوظيف والوظائف الشاغرة. ركزت هذه الدراسة</p>
---	---

<p>إلى استكشاف توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها. استخدمت الباحثتان منهجين أساسيين: المسحي والتحليلي لإجراء هذه الدراسة. تم اختيار ٥٨ خريجاً من قسم اللغة العربية وآدابها في ٢٠٢٠ بشكل عشوائي للإجابة على استبيان يحتوي على ٣٥ بنداً لتحقيق ثلاثة أهداف الدراسة؛ معرفة نسبة توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا في مجالات ذات الصلة باللغة العربية، والعوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية، والجهود التي يبذلها الخريجون لتنمية مهارات التوظيف لديهم. وقد تم تحليل البيانات الأولية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). حصلت أدوات البحث على قيمة معامل ألفا كرونباخ ٠,٨٣. أظهرت النتائج أن عدد الخريجين الذين يعملون في مجالات غير ذات الصلة باللغة العربية أعلى من الذين يعملون في مجالات اللغة العربية ومن وجهة نظرهم، من أهم مهارات التوظيف التي يجب تنميتها للحصول على الوظيفة هي السمات الشخصية، ومهارات الاتصال، وأخيراً المهارات الفنية أو المهنية.</p> <p>الكلمات المفتاحية: التوظيف، الخريجين، اللغة العربية، مهارات.</p>	
--	--

## المُقدِّمة

إن الحصول على وظيفة جيدة بعد التخرج أو البدء في الاحتراف المهني هو من الأهداف النهائية وأقصاها لدى معظم الخريجين. إن هؤلاء الخريجين مليؤون بالأسئلة المتعلقة حول كيفية جذب الانتباه والتأثير على القائمين بالتوظيف أثناء المقابلة، وقواعد تسويق أنفسهم في سوق العمل، وطريقة لاستكشاف المسار الوظيفي المناسب لهم<sup>١</sup>. ومع ذلك، إن التأهيل وحده لا يكفي لتلبية احتياجات سوق العمل الحالي. فيحتاج الخريجون إلى امتلاك السمات والمهارات والمواهب الإضافية لزيادة القيمة في السوق من أجل ضمان التأمين الوظيفي والإبقاء به طوال حياتهم المهنية. ويطلق على هذه المهارات بمهارات التوظيف التي يسعى الخريجون للحصول عليها لكي يتمكنوا من البدء في المساهمة في العمل دون تأخير<sup>٢</sup>.

وبالإضافة إلى ذلك، يتطلب التوظيف أكثر بكثير من قدرة الشخص للحصول على الوظيفة الأولى. وهو يشمل القدرة في بناء العلاقات بالناس، والقدرة على التقدم من خلال الحياة الوظيفية، والقدرة على

<sup>1</sup> Rehman, Sufia, & A. Mehmood. 2014. *Employability skills, The need of the graduates and the employer*. VSRD International Journal of Business and Management Research. www.researchgate.net, 1.

<sup>٢</sup> المرجع السابق.

الاستفسار، وتطوير المهارات الجديدة، والقيام بالخطوة الأولى وتقييمها وما إلى ذلك.<sup>٣</sup> وفي الأبحاث الأخرى، تُصنّف مهارات التوظيف إلى ثلاثة عناصر وهي؛ مهارات الاتصال، والمهارات الفنية أو المهنية، ومهارات التوظيف الأساسية أو السمات الشخصية. ومن هذه العناصر الثلاثة، المهارات الأساسية هي أهم مهارات التوظيف ولكن لا يمكن قياسها إلا من خلال المقابلات.<sup>٤</sup>

وفي ماليزيا، يركز مفهوم التوظيف في القدرة للحصول على عمل مبدئي، والقدرة على الحفاظ على العمل، وإبقاءه، وإجراء انتقالات بين الوظائف والأدوار داخل نفس المنظمة لتلبية متطلبات الوظيفة الجديدة، والقدرة على الحصول على عمل جديد إذا لزم الأمر، لكي تكون مستقلاً في سوق العمل من حيث القدرة على إدارة انتقالات التوظيف بين المنظمات وداخلها.<sup>٥</sup> ومن أجل ذلك، تقرر الباحثان أن تغطيا في هذا الصدد لتكشفنا مشكلة توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا للعام 2020م بقيام هذه الدراسة الحالية.

### مشكلة البحث

من المعروف، يهدف التعليم الجامعي إلى إنتاج الخبراء والأكاديميين في مختلف المجالات داخل المجتمع اعتماداً على تخصص الطالب في الدراسة، ولكن نظراً للشكوك المحيطة بالاقتصاد المتقلب، انتهى العديد من الخريجين بالعمل في مجال لم يكن متطابقاً مع تخصصاتهم.<sup>٦</sup> منهم من حصل على فرصة التوظيف في مجال ذات الصلة بتخصصاتهم، وغيرهم يواجهون المشكلة في تحقيقها. يريد أرباب العمل في السنوات الأخيرة المزيد من الخريجين المستعدين لمكان العمل والذين يتمتعون بالمرونة للتحرك عبر القطاعات أو الوظائف.<sup>٧</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، قد تقع هذه المشكلة في جميع المجالات حيث لا يستطيع بعض الخريجين أن يعملوا حسب تخصصاتهم في الجامعة. علاوة على ذلك، تزداد هذه المشكلة سوءاً في هذا العصر نظراً إلى كثرة أعداد الخريجين ما يبلغ حوالي ٥١٠٠٠ من الجامعات الحكومية والخاصة في ماليزيا. فتؤدي هذه الحالة إلى الفرص القليلة في التوظيف حتى يكون بعضهم أي حوالي ٦٠ بالمائة العاطلين عن العمل بعد عام واحد من التخرج وفقاً لدراسة أجرتها وزارة التربية والتعليم في ماليزيا في العام ٢٠١٨م.<sup>٨</sup>

<sup>3</sup> Brewer, Laura. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How?* Guide to Core Work Skills, ILO, 1.

<sup>4</sup> Rehman, Sufia, & A. Mehmood. 2014. *Employability Skills, The Need Of The Graduates And The Employer*. VSRD International Journal of Business and Management Research. www.researchgate.net, 2-4.

<sup>5</sup> Sirat, Morshidi, Chan Lean Heng, Munir Shuib, Shukran Abdul Rahman, Seri Rahayu Ahmad Kamil, & Jasvir Kaur Nachatar Singh. 2012. *Employability of Graduates in Malaysia Graduate Employability in Asia*, 24-37: 60.

<sup>6</sup> Darusman, Sahar. 2020. *Graduate Mismatch in the Labour Market*. The Star Online. 27 September 2020.

<sup>7</sup> David, Docherty. 2014. *Universities Must Produce Graduates Who Are Ready for Any Workplace*. The Guardian. Guardian News and Media, May 22. <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2014/may/22/universities-must-produce-graduates-who-are-ready-for-workplace>

<sup>8</sup> Vincent, D' Silva. 2020. *More and More Graduates Are Facing Unemployment in Malaysia*. NST Online. 3 February 3 2020. <https://www.nst.com.my/news/nation/2020/02/562309/more-and-more-graduates-are-facing-unemployment-malaysia>

وبالتالي، يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما نسبة توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا في مجالات ذات الصلة باللغة العربية؟

٢. ما العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية؟

٣. ما الجهود التي يبذلها خريجو قسم اللغة العربية وآدابها لتنمية مهارات التوظيف لديهم؟

وبناء على ذلك، ترى الباحثتان أن هذه المشكلة قد تقع لدى خريجي اللغة العربية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، يعني منهم من ينتهي الأمر إلى العمل في مجالات أخرى بدلاً من المجالات ذات الصلة باللغة العربية، ولكن تقريبا لم تجر أي دراسة عن توظيف خريجي اللغة العربية. فتود الباحثتان أن تبحثا حول توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا للعام ٢٠٢٠م. وليس هذا فحسب، تبحث الباحثتان عن الجهود المبذولة لديهم من أجل اكتساب وتطوير مهارات التوظيف. ويصبح هذا البحث جزءاً من اهتمام الباحثتين لإفادة الخريجين في المستقبل على واقع مطالب العمل في هذا المجال. وقد يساعد البحث الحالي أيضا المؤسسات التعليمية العالية في تحسين البرامج المناسبة ذات الصلة باحتياجات أصحاب المصلحة أو أصحاب العمل.

## الدراسات السابقة

### ١. المحور الأول: العوامل التي تؤدي إلى عدم التطابق بين التعليم والمهنة

توفرت الدراسات السابقة التي تكتشف العوامل التي تؤدي إلى عدم التطابق في الوظائف لدى الخريجين مع تأهيلهم وتخصصهم في مختلف المجال. فلذلك، تريد الباحثتان أن تستكشفا العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف الخريجين في قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية في جامعتها. ومن البحوث السابقة التي تركز في هذه المشكلة هي البحث لشوجعت فروق في السنة ٢٠١١م بعنوان "عدم التطابق بين التعليم والمهنة: دراسة حالة للخريجين الباكستانيين"<sup>٩</sup>. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الأحداث المختلفة من عدم التطابق الوظيفي بين الخريجين الباكستانيين. قد أجرت الباحثة المقابلة وجها لوجه لجمع البيانات. أشارت نتائج البحث إلى أن مجال الدراسة وعدم التطابق الوظيفي يسلط الضوء على جمود سوق العمل في باكستان وغيوبه. فلذلك، هناك حاجة لتصميم وتعزيز السياسات التي من شأنها تضمن ستة أبعاد لائقة الشغل؛ فرص العمل، وظروف الحرية، والعمل المنتج، والمساواة، والأمن والكرامة في العمل، والقيام

<sup>9</sup> Farooq, Shujaat. 2011. *Mismatch between education and occupation: A case study of Pakistani graduates*. The Pakistan Development Review. 531-552.

باستراتيجيات والبرامج لتحسين العلاقات الاجتماعية بين أصحاب العمل والموظفين لرفع مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجي.

وبالإضافة إلى ذلك، رأى زينيزام زكريا في بحثه عن "تأثير الأجور للإفراط في التعليم وعدم التوافق في ماليزيا: نهج التأثير العشوائي" في السنة ٢٠١٤م بأن جودة ونوع العمالة المتعلمة في الدولة لا تتطابق مع ما تطلبه الشركات<sup>١٠</sup>. يهدف هذا البحث إلى اكتشاف تأثير لعدم تطابق التعليم ونتيجة الأرباح في ماليزيا من خلال الإفراط في التعليم وعدم التطابق حسب مجال الدراسة. واستخدم الباحث المسح الثاني لمناخ الاستثمار في الإنتاجية في ماليزيا الذي فيه ١٣٥٠٠ مستجيب في ١٤١٨ مكان العمل بوصفهم بينات لهذه الدراسة. استنادا إلى بحث المناخ للاستثمار في الإنتاجية في ماليزيا (Productivity Investment Climate Survey)، هناك حوالي ٥٢٪ من العاملين يعملون في الوظائف لا تتناسب مع مجال دراستهم (١٧٪ غير مرتبط و٣٥٪ لا يوجد مجال معين للدراسة).

وبينت النتائج أن الإفراط في التعليم وحالات عدم التطابق بين التعليم والمهنة يشير إلى أن نظام التعليم والتدريب في ماليزيا يفشل في تزويد طلابنا بالمهارات والمعرفة اللازمة لتلبية متطلبات سوق العمل المتغير. فمن هاتين الدراستين السابقتين، وجدت الباحثتان أنهما قد ركزتا في العوامل الخارجية أي عدم التوافق بين التعليم والمهنة من قبل سوق العمل ونظام التعليم والتدريب في ماليزيا، بينما البحث الحالي يريد أن يكتشف العوامل الداخلية وهي من قبل الخريجين أنفسهم.

## ٢. المحور الثاني: مهارات التوظيف

معظم الدراسات السابقة عن توظيف الخريجين تقدم البيانات من منظور أرباب العمل وقليل منها من منظور الخريجين. في الحقيقة، هناك أهمية كثيرة في تصورات الطلاب بمهاراتهم في التوظيف، فيمكن أن يستفيد منها أصحاب العمل والجامعة.

فمن البحوث التي تركز في أهمية تصورات الطلاب لمهاراتهم في التوظيف هي البحث للدينيسا- جاكسون بعنوان "تصورات الطلاب لأهمية توفير مهارات التوظيف في برامج البكالوريوس في قسم التجارة" في السنة ٢٠١٣م<sup>١١</sup>. يهدف هذا البحث إلى تقييم تصورات الطلاب حول أهمية تنمية مهارات التوظيف، وتحديد وجهات نظرهم حول الأهمية للمهارات المختلفة، وتحقيق الخصائص الديموغرافية أو الخلفية التي تؤثر على هذه التصورات. فقد تشير نتائج البحث إلى أن الطلاب في قسم التجارة يرون أهمية كبيرة لتنمية مهارات التوظيف في مستوى البكالوريوس. علاوة على ذلك، يعتبر الطلاب أن نقل المهارات من الجامعة إلى مكان

<sup>10</sup> Zakariya, Zainizam. 2014. *Wage Effect Of Over-Education And Mismatch In Malaysia A Random Effect Approach*. Jurnal Ekonomi Malaysia, 48(2): 3-17.

<sup>11</sup> Jackson, Denise. 2013. *Student Perceptions Of The Importance Of Employability Skill Provision In Business Undergraduate Programs*. Journal of Education for Business 88(5): 271-279.

العمل هو توفير جيد لمهارات التوظيف في مكان العمل. وفي هذا البحث، اتضح أن مهارات التوظيف هي المهارات المهمة وأفضلها ليتعلمها الطلاب في الجامعة وليس بعد التخرج. يختلف هذا البحث السابق من البحث الحالي من حيث عينة الدراسة، أي هذا البحث يركز في طلاب قسم التجارة أما البحث الحالي يركز في خريجي قسم اللغة العربية في اتخاذ آرائهم حول الجهود لتنمية مهارات التوظيف.

بجانب ذلك، إن قضية التناقض عن الفجوات بين توقعات أرباب العمل والخريجين في مهارات التوظيف هي العاملة الكبيرة التي تساهم في عدم توظيف الخريجين في تخصصاتهم أو التنقل بين الوظائف. ركزت البحوث التي تناقش هذا الشأن منها لإلينا ليسا، ودينيسا نيومان، كتاريننا هينيلوفا في السنة ٢٠١٩م بعنوان "مقارنة بين توقعات أرباب العمل والطلاب فيما يتعلق بمهارات التوظيف لخريجي الجامعة"<sup>١٢</sup>. وأشارت الباحثات في هذا البحث إلى اختلاف تصور جودة مهارات توظيف الخريجين بين أصحاب العمل والخريجين. وهذا الاختلاف يؤدي إلى عدم قبول الخريجين في شركاتهم. ويهدف البحث إلى مقارنة بين توقعات أرباب العمل والطلاب في السلوك من حيث مهارات التوظيف. أجري البحث على ٢٧ شركة التي توظف الخريجين و٥٣٤ طالب جامعي في منطقة براتيسلافا وكلهم يحتاج في إجابة الاستبيان لتقييم مدى أهمية مهارات التوظيف العامة ومدى رضاهم نحوها في الخريجين.

أظهرت النتائج بأن الافتقار إلى مهارات التوظيف هو أكبر عائق أمام توظيف الخريجين لدى أرباب العمل. وجد الطلاب أن هناك ثلاث أهم مهارات التوظيف وهي الخبرة في مجال الدراسة، والقيادة والسلطة، والمعرفة الميدانية. وفي العكس، رأى أصحاب العمل أهم مهارات التوظيف هي المشاركة والاستعداد لتولي عمل إضافي. وفي ناحية الرضا في مهارات التوظيف، الطلاب لديهم أكثر الرضا من أصحاب العمل في تسعة عشر مهارات من إجمالي اثنين وثلاثين. لذلك، يمكن للمؤسسات التعليمية العالية زيادة الوعي الذاتي لدى الطلاب من خلال مراكز الخدمات النفسية المهنية بهدف سد فجوة الرضا بين الخريجين وأرباب العمل. يساعد هذا البحث الباحثين في الحصول على المعلومات المهمة عن مهارات التوظيف التي يمكن استفادتها في بناء أسئلة الاستبانة عن هذه المهارات.

فمن هذه البيانات والمعلومات من الدراسات السابقة، ترى الباحثتان أن عدد الدراسات التي لها علاقة بتوظيف الخريجين في قسم اللغة العربية ما زالت قليلة، فلذا تنتهز الباحثتان هذه الفرصة للقيام بهذا البحث من أجل التحسين والتوظيف الأفضل في المستقبل.

<sup>12</sup> Lisá, E., Hannelová, K., & Newman, D. 2019. *Comparison Between Employers' And Students' Expectations In Respect Of Employability Skills Of University Graduates*. International Journal of Work-Integrated Learning, 20(1): 71-82.

## منهج البحث

ينتج البحث الحالي على منهجين أساسيين، وهما المنهج المسحي والمنهج التحليلي. الاستبانة الإلكترونية هي أداة لجمع البيانات في تحقيق جميع أهداف البحث. ثم، توزيع الاستبانة الإلكترونية فيها الأسئلة المتعلقة بتوظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها إلى 58 خريجاً قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا للعام ٢٠٢٠م. تتكون أسئلة الاستبانة من أربعة أقسام، يتضمن القسم الأول على المعلومات الديموغرافية عن المستجيب، والقسم الثاني يحتوي على الأسئلة عن العمل الحالي للخريجين، والقسم الثالث عن العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية، والقسم الأخير للمبحوث يشارك عن جهوده لتنمية مهارات التوظيف. وبالنسبة إلى الأسئلة حول مهارات التوظيف، تود الباحثتان أن تركزا في ثلاثة عناصر منها وهي؛ مهارات الاتصال، والمهارات الفنية أو المهنية، ومهارات التوظيف الأساسية أو السمات الشخصية.

وفي القسم الثالث، تم قياس الإجابة باستخدام المقياس من ١-٥، ما يتراوح بين ١ = أوافق بشدة، ٢ = أوافق، ٣ = لا أعرف، ٤ = أعارض، ٥ = أعارض بشدة وإما للقسم الرابع ستقيس الإجابة باستخدام المقياس من ١-٥، ١ = دائما، ٢ = غالبا، ٣ = أحيانا، ٤ = نادرا، ٥ = أبدا. وفي الخطوة الأخيرة، تحلل نتائج الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تحليلاً إحصائياً وفقاً لأسئلة البحث.

## تحليل البيانات

وزعت الباحثتان الاستبانة على المشاركين وحصلت على قيمة معامل ألفا كرونباخ ٠,٨٣. تمثل النتائج في الجداول الآتية:

- جدول ١: التوزيع الديموغرافي للخريجين
- جدول ٢: العمل الحالي
- جدول ٣: العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية
- جدول ٤: جهود لتنمية مهارات التوظيف

جدول ١: التوزيع الديموغرافي للخريجين

بيانات (n=58)	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
الذكر	١٢	٢١
الأُنثى	٤٦	٧٩

سنة التخرج في ٢٠٢٠	
١٠٠	٥٨
٠	٠
	نعم
	لا
الخلفيات الأكاديمية	
البكالوريوس	
٣٣	١٩
٦٥	٣٨
٢	١
٠	٠
	ممتاز (٤,٠٠-٣,٦٧)
	جيد جدا (٣,٣٣-٢,٦٧)
	جيد (٢,٣٣-٢,٠٠)
	ضعيف (١,٦٧-٠,٠٠)

يشتمل (جدول ١) معلومات عن التوزيع الديموغرافي للخريجين؛ أي: الجنس، وسنة التخرج، والخلفيات الأكاديمية البكالوريوس، ومن بين ٥٨ مشاركا؛ هناك:

- ١٢ (٢١٪) من الذكور، و ٤٦ (٧٩٪) من الإناث.
- ٥٨ (١٠٠٪) تخرجوا في عام ٢٠٢٠م.
- ١٩ (٣٣٪) حصلوا على ممتاز في البكالوريوس، ٣٨ (٦٥٪) حصلوا على جيد جيدا في البكالوريوس، و ١ (٢٪) حصل على جيد في البكالوريوس.

#### جدول ٢: العمل الحالي

بيانات	العدد	النسبة المئوية
<b>هل تعمل</b>		
نعم	٥٤	93.1%
لا	٤	6.9%
<b>هل تعمل في مجال تخصصك</b>		
نعم	٢٦	48.1%
لا	٢٨	51.9%
<b>الإطار القانوني للمؤسسة التي تعمل فيها</b>		
قطاع العام	٩	16.7%
قطاع الخاص	٤١	75.9%
التوظيف الذاتي	٤	7.4%

قطاع العمل		
57.4%	٣١	التعليم
13.0%	٧	الإعلام
7.4%	٤	التجاري
9.3%	٥	الخدمات
5.5%	٣	إدارة المال
7.4%	٤	النشر والطباعة
كم شهرا انتظرت بعد التخرج للحصول على الوظيفة الأولى		
25.9%	١٤	بعد التخرج مباشرة
46.3%	٢٥	٣-١ أشهر
27.8%	١٥	أكثر من ٣ أشهر
هل هذه الوظيفة الحالية وظيفتك الأولى		
74.1%	٤٠	نعم
11.1%	٦	الوظيفة الثانية
14.8%	٨	٣ وأكثر

يشير (جدول ٢) إلى الإجابة للسؤال الأول من أسئلة البحث؛ أي: ما نسبة توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا في مجالات ذات الصلة باللغة العربية؟ ويتضمن معلومات عن الإطار القانوني للمؤسسة يعملون فيها، وقطاع العمل، ومدة للحصول على الوظيفة الأولى. النتائج من هذا القسم كما التالية:

- ٥٤ (٩٣,١٪) من الخريجين يعملون، و ٤ (٦,٣٪) من الخريجين عاطلين عن العمل.
- ٢٦ (٤٨,١٪) يعملون في مجالات ذات الصلة باللغة العربية، و ٢٨ (٥١,٩٪) يعملون في مجالات غير الصلة باللغة العربية.
- ٩ (١٦,٧٪) يعملون في قطاع العام، و ٤١ (٧٥,٩٪) يعملون في قطاع الخاص، و ٤ (٧,٤٪) يعملون لحسابهم.
- ٣١ (٥٧,٤٪) يعملون في قطاع التعليم، و ٧ (١٣٪) يعملون في قطاع الإعلام، و ٤ (٧,٤٪) في قطاع النشر والطباعة وقطاع التجارة، و ٥ (٩,٣٪) في قطاع الخدمات، و ٣ (٥,٥٪) في قطاع إدارة المال.

- ١٤ (٢٥,٩٪) حصلوا على الوظيفة الأولى بعد التخرج مباشرة، ٢٥ (٤٦,٣٪) حصلوا على الوظيفة الأولى يتراوح بين ١ إلى ٣ أشهر، و ١٥ (٢٧,٨٪) حصلوها بعد ٣ أشهر أو أكثر.
- ٤٠ (٧٤,١٪) يعملون في وظيفتهم الأولى، ٦ (١١,١٪) يعملون في وظيفتهم الثانية، و ٨ (١٤,٨٪) يعملون في وظيفتهم الثالثة أو أكثر.

جدول ٣: العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية

م. بيانات (n=28)	١	٢	٣	٤	٥	M
١. أنا أرغب العمل في مجالات غير ذات الصلة باللغة العربية	٣	٢	٨	١١	٤	3.39
٢. عندي قلة الثقة للعمل في مجال تخصصي	٢	٦	١٠	٥	٥	3.18
٣. لم أجد وظائف شاغرة في مجال تخصصي	٣	٧	٩	٧	٢	2.93
٤. لا أجد خيارات كثيرة في وظائف ذات الصلة باللغة العربية	١	١١	٦	٩	١	2.93
٥. لا يمكنني الحصول على وظيفة في مجال تخصصي	٢	٩	٨	٦	٣	3.00
٦. ما عندي مهارات التوظيف التي يحتاجها أصحاب العمل	١	٧	٦	١٠	٤	3.32
٧. أنتظر فرص العمل الأخرى من أجل ضمان الحصول على دخل أكثر	١١	٧	٥	٣	٢	2.21
٨. أجد الأجور في مجال تخصصي غير مقبولة	١	٣	١٤	٥	٥	3.36
						٣,٠٤

يجيب (جدول ٣) عن السؤال الثاني من أسئلة البحث؛ أي: ما العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية؟ وتعرض الباحثان النتيجة من هذا القسم الثالث على أساس التكرار، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي. النتيجة تدل على أن العوامل الخارجية تؤثر أكثر من الداخلية في توظيفهم في غير مجال تخصصهم؛ البنود التي تشير إلى هذه العوامل الخارجية هي البند الثالث، والرابع، والسابع كما في الجدول.

جدول ٤: جهود لتنمية مهارات التوظيف

م. بيانات (n=58)	١	٢	٣	٤	٥	M
١. إتقان اللغة العربية	7	12	32	6	1	2.69
	12.1%	20.7%	55.2%	10.3%	1.7%	
٢. إتقان اللغة الإنجليزية	9	22	17	10	-	2.48
	15.5%	37.9%	29.3%	17.2%		
٣. تعزيز مهارات التواصل غير اللفظي	6	16	23	9	4	2.81
	10.3%	27.6%	39.7%	15.5%	6.9%	
٤. تحسين مهارات الاستماع	8	22	19	6	3	2.55
	13.8%	37.9%	32.8%	10.3%	5.2%	
٥. تنمية مهارات الكتابة	4	25	19	7	3	2.66
	6.9%	43.1%	32.8%	12.1%	5.2%	
٦. تحسين مهارات القراءة	10	22	17	6	3	2.48
	17.2%	37.9%	29.3%	10.3%	5.2%	
٧. تطوير مهارات التحليلية	7	19	26	4	2	2.57
	12.1%	32.8%	44.8%	6.9%	3.4%	
٨. زيادة المعارف الأكاديمية	8	24	16	6	4	2.55
	13.8%	41.4%	27.6%	10.3%	6.9%	
٩. تنمية المهارات الحاسوبية	12	22	12	7	5	2.50
	20.7%	37.9%	20.7%	12.1%	8.6%	
١٠. قيام بالتدريب المهني	10	19	14	8	7	2.71
	17.2%	32.8%	24.1%	13.8%	12.1%	
١١. كنت نشيطا في الأنشطة اللاصفية	10	13	23	8	4	2.71
	17.2%	22.4%	39.7%	13.8%	6.9%	
١٢. الدورات التدريبية التي حصلت عليها قبل التخرج وبعده	6	10	28	11	3	2.91
	10.3%	17.2%	48.3%	19.0%	5.2%	
١٣. عندي حسن الشخصية	12	24	15	5	2	2.33
	20.7%	41.4%	25.9%	8.6%	3.4%	
١٤. أنا جيد في إدارة الوقت والتنظيم الشخصي	11	21	20	4	2	2.40
	19.0%	36.2%	34.5%	6.9%	3.4%	

2.07	3 5.2%	5 8.6%	7 12.1%	21 36.2%	22 37.9%	١٥. أستطيع أن أقوم بالعمل الجماعي والتعاون
2.52	3 5.2%	6 10.3%	20 34.5%	18 31.0%	11 19.0%	١٦. عندي مهارات القيادة
1.81	3 5.2%	3 5.2%	3 5.2%	20 34.5%	29 50%	١٧. عندي الرغبة في التعلم
2.45	2 3.4%	6 10.3%	19 32.8%	20 34.5%	11 19.0%	١٨. عندي مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار
2.51						

يتضمن (جدول ٤) الإجابة للسؤال الثالث من أسئلة البحث؛ أي: ما الجهود التي يبذلها خريجو قسم اللغة العربية وآدابها لتنمية مهارات التوظيف لديهم؟ ويتضمن بيان تلك الجهود المبذولة على أساس التكرار، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي. بناء على ذلك، النتيجة تشير إلى أن الخريجين يبذلون الجهود العالية في تنمية مهارات التوظيف لديهم. ومن بين مهارات التوظيف الثلاثة، هم يهتمون أكثر في تنمية مهارات التوظيف الأساسية أو السمات الشخصية.

### نتائج البحث

**السؤال الأول: نسبة توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا في مجالات ذات الصلة باللغة العربية**

وجدت الباحثتان أن نسبة توظيف خريجي اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا في مجالات ذات الصلة باللغة العربية هي ٤٨,١٪ أي ٢٦ من ٥٤ مشاركا.

**السؤال الثاني: العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية**

العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها في مجالات ذات الصلة باللغة العربية تتكون من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية. العوامل الخارجية تشمل العوامل المالية والوظائف الشاغرة. أما للعوامل الداخلية تتعلق بالعوامل النفسية. من بين هذه العوامل، تظهر نتائج البحث أن العوامل الخارجية؛ "أنتظر فرص العمل الأخرى من أجل ضمان الحصول على دخل أكثر" هو من أكبر العوامل الذي يؤدي إلى عدم توظيفهم في هذا المجال بقيمة للمتوسط الحسابي تبلغ (٢,٢١). ثم، العوامل تتعلق بالوظائف الشاغرة والخيارات غير موجودة لديهم التي تسبب عدم توظيفهم في مجالات ذات الصلة باللغة العربية بقيمة للمتوسط

الحسابي تبلغ (٢,٩٣). وفي العكس، أقل العوامل التي تؤثر هذه القضية هي "أنا أرغب العمل في مجالات غير ذات الصلة باللغة العربية" وهي من العوامل الداخلية بقيمة للمتوسط الحسابي (٣,٣٩).

**السؤال الثالث: الجهود التي يبذلها خريجو قسم اللغة العربية وآدابها لتنمية مهارات التوظيف لديهم**  
ركزت الباحثتان على ثلاثة من مهارات التوظيف في بناء أسئلة الاستبانة للقسم الرابع وهي: مهارات الاتصال، والمهارات الفنية أو المهنية، ومهارات التوظيف الأساسية أو السمات الشخصية. من بين هذه المهارات الثلاثة، بذل الخريجون أعلى جهد في تطوير مهارات التوظيف الأساسية أو السمات الشخصية لديهم، أي بقيمة المتوسط الحسابي (١,٨١) في "عندي الرغبة في التعلم"، و(٢,٠٧) في "أستطيع أن أقوم بالعمل الجماعي والتعاون". ثم، اهتم الخريجون في تنمية مهارات الاتصال. كثير منهم ركزوا في إتقان اللغة الإنجليزية وتحسين مهارات القراءة أي في قيمة للمتوسط الحسابي (٢,٤٨). وأخيراً، الخريجون يرون أن المهارات الحاسوبية من أهم مهارات الفنية أو المهنية لتنميتها بقيمة المتوسط الحسابي (٢,٥٠).

#### الخاتمة

استنتج البحث إلى أن نسبة توظيف خريجي قسم اللغة العربية وآدابها بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا للعام ٢٠٢٠م جيدة حيث أن غالبية العينة يعملون بالرغم من نسبة توظيف الخريجين في مجالات ذات الصلة باللغة العربية أقل من الذين يعملون في مجالات غير ذات الصلة باللغة العربية. هذه النسبة يمكن أن ترتفع بالجهود من قبل الطلبة والشركات. لذلك، على الطلبة أن يستفيدوا من هذا البحث بالنظر إلى نتائج البحث في العوامل التي تؤدي إلى عدم توظيفهم في المجال المعني ومهارات التوظيف لديهم.

#### REFERENCES

##### Journal

- Jackson, Denise. 2013. *Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs*. Journal of Education for Business, 88(5).
- Lisá, Elena, Katarína Hannelová, & Denisa Newman. 2019. *Comparison between Employers' and Students' Expectations in Respect of Employability Skills of University Graduates*. International Journal Of Work-Integrated Learning, 20(1).
- Rehman, Sufia, & A. 2014. Mehmood. *Employability skills, The need of the graduates and the employer*. VSRD International Journal of Business and Management Research. www.researchgate.net
- Sirat, Morshidi, Chan Lean Heng, Munir Shuib, Shukran Abdul Rahman, Seri Rahayu Ahmad Kamil, & Jasvir Kaur Nachatar Singh. 2012. *Employability of Graduates in Malaysia Graduate Employability in Asia*, 24-37.
- Zakariya, Zainizam. 2014. *Wage effect of over-education and mismatch in Malaysia a random effect approach*. Jurnal Ekonomi Malaysia 48(2).

### Document

- Brewer, Laura. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How?* Guide to core Work skills. ILO.
- Farooq, Shujaat. 2011. *Mismatch between education and occupation: A case study of Pakistani graduates*. The Pakistan Development Review.

### Website

- Graduate Mismatch in the Labour Market. The Star Online. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2020/09/27/graduate-mismatch-in-the-labour-market> (accessed on 12 May 2022)
- More and More Graduates Are Facing Unemployment in Malaysia. NST Online. <https://www.nst.com.my/news/nation/2020/02/562309/more-and-more-graduates-are-facing-unemployment-malaysia> (accessed on 14 May 2022)
- Universities Must Produce Graduates Who Are Ready for Any Workplace. The Guardian. Guardian News and Media. <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2014/may/22/universities-must-produce-graduates-who-are-ready-for-workplace> (accessed on 10th May 2022)

### إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.