



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



The extent to which the outcomes of the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Basra are aligned with the requirements of the labor market from the perspective of employers

Lamyaa Hassan Mohammed   ¹ Mayasa Abd Ali Kadhim   ²
Fatimah Hasan Mohammed   ³ Rasul Hamdan Hashim  ⁴

University of Basra/ College of Physical Education and Sports Sciences ^{1,3,4}

University of Kufa/ College of Physical Education and Sports Sciences ²

Article information

Article history:

Received 28/7/2025

Accepted 3/9/2025

Available online 15, Nov ,2025

Keywords:

Alignment of outcomes, labor market requirements, employers, physical education

Abstract

The aim of this research was to investigate employers' perspectives on the competence of graduates and their ability to integrate into the workplace. The researchers used a descriptive approach using a survey and relationship study. The research sample was randomly selected from employers in educational and sports institutions and health centers employing (53) graduates. The results were presented, analyzed, and discussed. We concluded that graduates have the ability to adapt to the requirements of the labor market, indicating the potential to improve their employment opportunities. We recommended the need to design specialized training courses aimed at developing graduates' professional and personal skills and expanding employment opportunities



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



مدى موازنة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

لمياء حسن محمد  ¹ مياسة عبد علي كاظم  ² فاطمة حسن محمد  ³ رسل حمدان هاشم  ⁴
جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة^{1,3,4} جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة²

ملخص	معلومات البحث
هدف البحث إلى استقصاء وجهات نظر أصحاب العمل حول كفاءة الخريجين وقدرتهم على الانخراط في بيئة العمل. واستعملت الباحثات المنهج الوصفي بأسلوب المسح ودراسة العلاقة، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والرياضية والمراكز الصحية الذين يعمل لديهم (53) الخريجين وعرضت النتائج وحلت ونوقشت، واستنتجنا أن الخريجين يتمتعون بالقدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل، مما يشير إلى إمكانية تحسين فرص توظيفهم وأوصينا ضرورة تصميم دورات تدريبية متخصصة تستهدف تنمية المهارات المهنية والشخصية للخريجين، و توسيع فرص العمل	تاريخ البحث: الاستلام: 2025/7/28 القبول: 2025/9/3 التوفر على الانترنت: 15, نوفمبر, 2025
	الكلمات المفتاحية: موازنة مخرجات ، متطلبات سوق العمل ، أصحاب العمل ، التربية البدنية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة مؤسسة أكاديمية تهدف إلى إعداد خريجين مؤهلين علمياً وعملياً في مجالات التربية البدنية والرياضة. ومع تطور سوق العمل وازدياد متطلباته، أصبح من الضروري تقييم مدى مواءمة مخرجات الكلية مع الاحتياجات الفعلية لمجالات العمل المختلفة. فالمناهج الدراسية والتدريبات العملية يجب أن تواكب المتغيرات المستمرة لضمان جاهزية الخريجين لسوق العمل المتجدد. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة تستكشف مدى توافق المخرجات مع التوقعات الواقعية للمؤسسات الرياضية والتربوية.

ويتطلب سوق العمل مهارات متنوعة تشمل الجوانب التدريسية والتدريبية والإدارية. فالخريج المثالي يجب أن يكون قادراً على تطبيق أحدث أساليب التدريب الرياضي، وامتلاك مهارات التدريس الفعال، بالإضافة إلى القدرة على إدارة وتنظيم الفعاليات الرياضية. كما تزداد الحاجة إلى مهارات استخدام التقنيات الحديثة في التدريب والتعليم، فضلاً عن امتلاك خبرات في اللياقة البدنية والصحة العامة، مما يفرض تحديات جديدة على منظومة التعليم في الكلية لضمان توافيقها مع هذه الاحتياجات.

إن أصحاب العمل، سواء في المؤسسات التربوية أو الأندية الرياضية أو المراكز الصحية، لديهم رؤى مختلفة حول مدى جاهزية الخريجين. فالبعض يرى أن المخرجات الأكاديمية لا تزال بحاجة إلى تطوير لمواكبة متطلبات العمل الميداني (Hamed & Ahmed, 2023) في حين يرى آخرون أن الخريجين يمتلكون قاعدة علمية جيدة، لكنهم يفتقرون إلى الخبرة العملية التي تمكنهم من الانخراط السريع في بيئة العمل (Mashkoor et al., 2021) لذا، فإن استقصاء آراء هؤلاء المسؤولين يساهم في تحسين جودة التعليم وبرامج الإعداد المهني.

وتتبع أهمية هذا البحث من كونه يسلط الضوء على الفجوة المحتملة بين مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة ومتطلبات سوق العمل. كما يساعد البحث في تطوير استراتيجيات جديدة لتعزيز الجوانب التطبيقية في التعليم، مما يساهم في رفع كفاءة الخريجين وزيادة فرص توظيفهم. إضافةً إلى ذلك، فإن نتائج هذا البحث قد تكون مرجعاً مهماً لصناع القرار في الكلية لتوجيه الخطط المستقبلية نحو تحقيق التكامل بين الجانب الأكاديمي والاحتياجات المهنية، الأمر الذي يعزز دور الكلية في تخريج كوادر مؤهلة قادرة على الإسهام في تطوير الرياضة والتربية البدنية في المجتمع كما في دراسة (Al-Kalbani et al., 2021) مواءمة مخرجات برامج قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة مع احتياجات سوق العمل العماني للمتخصصين في الإدارة الرياضية في ضوء رؤية عمان 2040

هدفت الدراسة إلى مواءمة مخرجات برامج قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة مع احتياجات سوق العمل العماني للمتخصصين في الإدارة الرياضية في ضوء رؤية عمان (2040) ومعرفة مدى حاجة سوق العمل لاستحداث برامج تخصصية في الإدارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، ومعرفة احتياجات سوق العمل من المتخصصين في الإدارة الرياضية اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** باستخدام أداة الاستبانة. بلغ حجم عينة البحث (211) من المتخصصين بالمؤسسات ذات العلاقة بالمجال الرياضي والمستفيدة من مخرجات الإدارة الرياضية. **واستنتجت الدراسة** إلى أن هناك حاجة ملحة لطرح تخصص الإدارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، وأن المهام الإدارية في المنشآت الرياضية تعكس الحاجة إلى وجود متخصصين في الإدارة الرياضية، **وأوصت الدراسة** بضرورة إطلاع قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة على تجارب أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة التي استحدثت تخصص الإدارة الرياضية، وإنشاء لجنة تنسيقية بين القسم والمؤسسات المعنية لبحث تلبية احتياجات سوق العمل ومراجعة برامج القسم نحو استحداث تخصص

الإدارة الرياضية، مع بحث إمكانية تطويع الخطة الدراسية من أجل شراكة الكليات ذات العلاقة بالإدارة الرياضية لطرح تخصصات تخدم طلبة التخصص.

1-2 مشكلة البحث :

تواجه كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة تحديًا يتمثل في مدى توافق مخرجاتها التعليمية مع متطلبات سوق العمل. فعلى الرغم من أن الخريجين يمتلكون رصيدًا معرفيًا جيدًا في مجالات التربية البدنية والرياضة، إلا أن أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والأندية الرياضية والمراكز الصحية يؤكدون أن هذه المعرفة النظرية وحدها لا تكفي لضمان نجاح الخريجين في بيئة العمل الفعلية، ويرى العديد من أصحاب العمل أن الخريجين يفتقرون إلى الخبرات العملية والتطبيقية التي تؤهلهم للتكيف مع متطلبات سوق العمل المتجددة (Al-Dabbagh & Muhammad, 2022) خاصة فيما يتعلق بالمهارات التدريسية الحديثة، والإدارة الرياضية، كما يشير البعض إلى أن ضعف الفرص التطبيقية خلال الدراسة قد يؤدي إلى فجوة بين التأهيل الأكاديمي والاحتياجات الفعلية للوظائف المتاحة. وبناءً على ذلك، فإن مشكلة البحث تتمحور حول تحديد مدى مواءمة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، وذلك بهدف الكشف عن أوجه القصور والاحتياجات التطويرية، مما يساهم في تحسين البرامج الدراسية وتعزيز الجوانب التطبيقية، لضمان تخرج كوادر أكثر كفاءة وجاهزية لمجالات العمل المختلفة.

1-3 أهداف البحث:

- 1- تحليل مدى مواءمة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة مع متطلبات سوق العمل.
- 2- استقصاء وجهات نظر أصحاب العمل حول كفاءة الخريجين وقدرتهم على الانخراط في بيئة العمل.
- 3- اقتراح حلول وتوصيات لتطوير مناهج الكلية بما يتناسب مع التطورات الحديثة ومتطلبات المهن الرياضية.

1-4 فروض البحث:

- 1- هناك علاقة إيجابية بين مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ومتطلبات سوق العمل.
- 2- تعاني بعض مخرجات الكلية من نقص في المهارات التطبيقية المطلوبة في سوق العمل.
- 3- يرى أصحاب العمل أن خريجي الكلية يمتلكون معرفة نظرية جيدة لكنهم يفتقرون إلى الخبرة العملية.

1-5 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال البشري: أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والرياضية والمراكز الصحية الذين يعمل الخريجين لديهم
- 1-5-2 المجال الزمني: الفترة 23 / 11 / 2024 ولغاية 2025/4/1
- 1-5-3 المجال المكان: أماكن عمل خريجو كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اللذين هم عينة البحث
- 3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية: -

3-1 منهج البحث: المنهج البحث هو "أساس العمل في البحث العلمي، والسبيل إلى انجاز البحث إذ يجب على الباحث ان يختار المنهج المناسب لطبيعة الدراسة". (Khataiba, 1997) أختارنا المنهج الوصفي بأسلوب المسح ل "وصف الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة الظاهرة او الموقف مع تفسير هذه الظاهرة تفسيراً كافياً". (R. Mustafa & Hussein, 2008)

3-2 مجتمع البحث وعينته: -

"مجتمع البحث يعني جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث والعينة جزء من المجتمع نختارها بأساليب مختلفة وتضم عددا من الافراد من المجتمع الاصلي" (Mahjoub, 1988) ومجتمع

البحث ضم أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والرياضية والمراكز الصحية الذين يعمل خريجوا كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لديهم، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (53)، وتم اختيار (5) منهم للتجربة الاستطلاعية.

جنول (1)

يبين توصيف أعداد توزيع أفراد مجتمع البحث

المنتخب	عدد العينة	العينة الاستطلاعية	المجموع
أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والرياضية والمراكز الصحية	53	5	58

3-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات: -

- المصادر والمراجع العربية والاجنبية ، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت). استمارة مقياس مدى موافقة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. فريق العمل المساعد. جهاز حاسوب.

3-4 إجراءات البحث الرئيسية: -

3-4-1 إجراءات اعداد مقياس

تم الاعتماد على المصادر العلمية بالنسبة لمقياس مدى موافقة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (AI-Shamikh, 2018) الذي تم تطبيقه في البيئة العراقية حيث يتألف المقياس من (16) فقرة يجب عنها المختبر وعرض ايضا على الخبراء والمختصين وأبدوا أراهم حول ملائمتة .

3-4-2 إعداد تعليمات المقياس:

بعد ان تم اختيار الفقرات استعداداً لأجراء التجربة الاستطلاعية وأعداد التعليمات الخاصة بالمقياس والتي توضح للمستجيب كيفية الإجابة عن فقراته، وروعي في إعداد هذه التعليمات أن تكون واضحة وسهلة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس، وأشار في التعليمات إلى ضرورة الإجابة على جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي، وأعد الباحث تعليمات للمقياس وهي كالآتي:

- 1- أن تقرأ كل عبارة بدقة وعناية، ليتضح مضمونها جيداً قبل الإجابة عنها.
- 2- اختيار بديل واحد لكل عبارة.
- 3- أن تكون الإجابة عن جميع فقرات المقياس ولا يجوز ترك فقرة من دون إجابة. لغرض الوصول الى نتائج موضوعية ومنمّرة كما تضمنت التعليمات مثلاً عن كيفية الإجابة على فقرات المقياس.

3-5 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثون بأجراء تجربة مصغرة كدراسة استطلاعية التي تمثل عينه من المجتمع من المختبرين وتكون بالنسبة له تدريباً عملياً للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابلها اثناء اجراء الاختبار لتفاديها مستقبلاً. وتم اجراء التجربة الاستطلاعية يوم الاحد (2022/1/12) الموافق على عينة مكونة من (5) خريجين خارج عينة البحث وضمن مجتمع البحث.

3-6 المعاملات العلمية للمقياس:

نظراً لأن المقياس يشتمل على مجموعة من العبارات لذا فإن خصائص المقياس تعتمد على خصائص مفرداته ولكي تبين مقياساً يتميز بالفاعلية ينبغي فحص مفرداته فحصاً دقيقاً، ولهذا كان التحليل الإحصائي لعبارة المقياس أذ استخدمت المؤشرات العلمية للمقياس وكالاتي.

3-6-1 الصدق : هو قياس الصفة المراد قياسها دون تدخل صفة أخرى تؤثر على عملية القياس في الإيجاب أو السلب (Awis, 2023) وعمدنا إلى التحقق من صدق المقياس من خلال :-

أولاً - صدق الظاهري: يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المحور الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (Farahat, 2001) والصدق الظاهر تحقق هذا النوع من الصدق عندما على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) لإقرار صلاحيتها إذ تمت الموافقة عليها بنسبة (١٠٠%).

3-6-2 الثبات : هو من العناصر الأساسية ويتم إعادة الاختبار والاعتماد على نتائجها وقمنا باستخراج معامل الارتباط لبيرسون ظهرت قيمة (ر) المحسوبة (٠.٩٦) وبمستوى دلالة (٠.٠٣٢) وهذا يدل على وجود ارتباط عالي ووجود معامل ثبات .

3-6-3 الموضوعية : ترتبط الموضوعية بطريقة التصحيح أكثر من ارتباطها بالاختبار نفسه، ويرفق لكل اختبار طريقة التصحيح التي تشمل الإجابات الصحيحة والخاطئة ويطلق عليها دليل تصحيح الأخطاء (M. A.-I. Mustafa, 2023). إن تصحيح الاختبار كان موضوعياً لأن المستجيب سيختار بديل واحد وباستخدام مفاتيح التصحيح الخاصة بالاختبار ويحصل على درجة بعد تصحيحها واستخراج نتائجها ولا يتأثران بذاتية المصححين.

3-7 التجربة الرئيسية: بعد إجراء خطوات الاسس العلمية لمقياس البحث وتطبيق الإحصائيات الخاص به، وجب العمل وبنفس طرق السابقة وباستخدام (نماذج كوكل) واستمر تعميم الاستمارة لغاية 2023/3/5 وتم توزيعها و استلام الردود ورقياً وإلكترونياً إذ بلغ عدد الردود (53) رداً من أعضاء عينة التطبيق.

3-8 الوسائل الإحصائية: - استعملنا نظام (Excel Microsoft) وكذلك الحقيبة الإحصائية SPSS,Ver16

جدول (2)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة

ت	العبارة	موافق بشده		موافق		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		نسبة التكرار	تكرار	نسبة المئوية	تكرار	نسبة المئوية	تكرار		
1	ما تقييم جودة خريجي كلية التربية البننية وعلوم الرياضة؟	19	35.85	9	16.98	25	47.17	2.77	1.51
2	ما مدى توافر المهارات الأساسية الخريجي الكلية	24	45.28	6	11.32	23	43.4	2.92	1.49
3	ما مدى توفر المهارات الفنية اللازمة للخريج لأداء العمل؟	24	45.28	6	11.32	23	43.4	3.06	1.46
4	ما مدى قدرة خريجي الكلية على أداء المهام التي يكتفون بها؟	22	41.51	8	15.09	23	43.4	3.3	1.37
5	ما مدى توافر المعارف الحديثة اللازمة لأداء المهام المطلوبة	27	50.94	11	20.75	15	28.3	2.89	1.49
6	ما مدى الإلمام بمهارات العمل الجماعي؟	22	41.51	6	11.32	25	47.17	3.13	1.44
7	ما مدى توفر روح المبادرة؟	23	43.4	10	18.87	20	37.74	2.77	1.46
8	ما مدى القدرات على التغلب على صعوبات العمل	17	32.08	14	26.42	22	41.51	2.98	1.47
9	ما مدى الالتزام بأنظمة العمل؟	17	32.08	15	28.3	21	39.62	3.08	1.3
10	ما مدى الانضباط والتقيد بأوقات العمل؟	20	37.74	12	22.64	21	39.62	3.04	1.41
11	ما مدى إتقان المهارات اللازمة للوظيفة؟	21	39.62	11	20.75	21	39.62	2.98	1.38
12	ما تقييمك لسلوكيات خريجي الكلية في مجال العمل	19	35.85	6	11.32	28	52.83	2.75	1.49
13	ما مدى رضاكم عن كفاءة خريجي الكلية؟	21	39.62	9	16.98	23	43.4	2.96	1.49
14	ما مدى ملائمة خريجي الكلية لاحتياجات النواير الحكومية؟	24	45.28	10	18.87	19	35.85	3.11	1.46
15	ما مدى توافر مهارات الاتصال الفعال والعمل بروح الفريق اللازمة لأداء مهام العمل؟	25	47.17	7	13.21	21	39.62	3.08	1.47
16	هل ينافس خريجوا الكلية بجامعة البصرة الخريجين في الجامعات العراقية؟	23	43.4	11	20.75	19	35.85	3.08	1.4

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض النتائج :-

4-2 تفسير النتائج ومناقشتها: -

1. جودة خريجي كلية التربية وتوافقهم مع متطلبات سوق العمل

أظهرت النتائج أن 47.17 % من المستجيبين غير راضين عن جودة خريجي كلية التربية، مما يشير إلى وجود فجوة بين المخرجات الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل. يتوافق هذا مع دراسات حديثة، مثل دراسة (Yorke & Knight, 2004) التي تؤكد أن الفجوة بين التعليم العالي واحتياجات السوق تتطلب برامج تدريبية مهنية أكثر تكيفاً مع متطلبات التوظيف الفعلية".

2. مدى توافر المهارات الأساسية والفنية لدى الخريجين

تشير البيانات إلى أن 45.28 % يوافقون بشدة على امتلاك الخريجين للمهارات الأساسية، في حين أن 43.40 % غير موافقين، مما يشير إلى ضعف في بعض الجوانب. توضح (Al-Zahrani, 2020) " أن المهارات الأساسية، مثل التفكير النقدي وحل المشكلات، هي من أهم المحددات لنجاح الخريجين في بيئات العمل الحديثة". أما المهارات الفنية، فقد حصلت على تقييم متقارب (41.51 % موافقة مقابل 43.40 % غير موافقة)، مما يعكس الحاجة إلى إدراج تقنيات تدريب مهنية متقدمة.

3. قدرة الخريجين على أداء المهام الوظيفية

يعتبر هذا الجانب من أكثر الجوانب إيجابية في الدراسة، حيث وافق 50.94 % من المشاركين بشدة على كفاءة الخريجين في أداء المهام. وفقاً لدراسة (Harvey, 2001)، "فإن الخبرة العملية أثناء الدراسة، مثل برامج التدريب التعاوني، تعد عاملاً حاسماً في تعزيز كفاءة الخريجين في بيئات العمل الحقيقية".

4. امتلاك المعارف الحديثة ومهارات العمل الجماعي

تشير البيانات إلى أن 47.17 % من المشاركين غير موافقين على امتلاك الخريجين للمعارف الحديثة، مما يتطلب إعادة النظر في تحديث المناهج الجامعية. تدعم دراسات مثل (Al-Harbi, 2022) أهمية دمج أحدث المعارف التقنية والعلمية لضمان قدرة الخريجين على المنافسة. من جهة أخرى، حصلت مهارات العمل الجماعي على تقييم متباين، حيث وافق 43.40 % بشدة على توفرها، وهو ما يتوافق مع إلى أن مهارات التعاون والتواصل تلعب دوراً حاسماً في تعزيز أداء الموظفين الجدد.

5. روح المبادرة والقدرة على التغلب على الصعوبات

ضعف روح المبادرة بين الخريجين حيث لم يوافق سوى 32.08 % بشدة على توفر هذه المهارة، يعد مؤشراً على الحاجة إلى تعزيز مهارات التفكير الريادي كما في دراسة (Gibb, 2013) "إلى ضرورة تعزيز الابتكار والمبادرة في مناهج التعليم العالي لضمان قدرة الخريجين على التعامل مع التحديات المستجدة في سوق العمل".

6. الانضباط والالتزام في بيئات العمل

على الرغم من أن 45.28 % وافقوا بشدة على التزام الخريجين بأنظمة العمل، فإن 39.62 % أبدوا عدم رضاهم عن مستوى الانضباط، مما يشير إلى الحاجة إلى تطوير برامج تدريبية تركز على أخلاقيات العمل. توصي دراسات مثل (Youssef & Abu Zaid, 2022) "بضرورة دمج مفاهيم المسؤولية المهنية والانضباط في مناهج التعليم العالي لتعزيز جاهزية الخريجين لسوق العمل".

7. تقييم السلوكيات المهنية للخريجين

سجل تقييم السلوكيات المهنية نسبة غير رضا مرتفعة (52.83% غير موافقين)، مما يعكس تحديًا في توافق مخرجات الكلية مع متطلبات أخلاقيات العمل. تتفق هذه النتيجة مع أبحاث مثل (Jackson, 2013a) "التي تؤكد أن التدريب العملي والتوجيه المهني يمكن أن يحسّن من أخلاقيات العمل لدى الخريجين".

8. مدى الرضا عن كفاءة الخريجين وملاءمتهم لسوق العمل

يبدو أن هناك انقسामًا واضحًا حول كفاءة الخريجين، حيث أن 39.62% وافقوا بشدة على كفاءتهم، بينما كانت نسبة غير الموافقين 43.40%. تؤكد دراسة (Ahmed & Abdullah, 2021) أن أصحاب العمل يبحثون عن خريجين يتمتعون بالمرونة والقدرة على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة، مما يتطلب تطوير استراتيجيات تعليمية تتماشى مع احتياجات السوق.

9. مهارات الاتصال الفعال والقدرة على المنافسة

حصلت مهارات الاتصال الفعال على تقييم إيجابي نسبيًا، حيث وافق 47.17% بشدة على توفرها لدى الخريجين، مما يشير إلى نجاح برامج التدريب في هذا المجال. يتوافق ذلك مع دراسة (Al-Harbi, 2022) التي أشارت إلى "أن مهارات التواصل تُعد من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح الخريجين في الوظائف الحديثة".

10. مدى توفر مهارات الاتصال الفعال لدى الخريجين

أظهرت النتائج أن 47.17% من المستجيبين وافقوا بشدة على امتلاك الخريجين لمهارات الاتصال الفعال، في حين أن 39.62% لم يوافقوا على ذلك. يشير هذا إلى أن بعض الخريجين يفنقرون إلى القدرة على التواصل بوضوح وفعالية في بيئة العمل. تؤكد دراسة (Youssef & Abu Zaid, 2022) أن مهارات الاتصال القوية تعزز من فرص التوظيف وتعزز الأداء الوظيفي، حيث يعد التواصل الفعال أحد أهم المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل. لذلك، من الضروري دمج برامج تدريبية متخصصة في مهارات الاتصال ضمن المناهج الجامعية لضمان تحسين هذه المهارات لدى الخريجين.

11. قدرة الخريجين على المنافسة في سوق العمل

تم تقييم قدرة الخريجين على المنافسة في سوق العمل بموافقة قوية بلغت 43.40%، مما يشير إلى استعداد معقول لدى الخريجين للدخول إلى السوق، ولكن لا تزال هناك نسبة كبيرة (35.85%) غير موافقة. وفقًا لدراسة (Gibb, 2013)، فإن الخريجين القادرين على المنافسة يتمتعون بمزيج من المهارات الأكاديمية والعملية، إلى جانب المرونة والقدرة على التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة. لذا، ينبغي تعزيز فرص التدريب والتطبيق العملي خلال الدراسة لضمان تخرج طلاب أكثر قدرة على المنافسة.

12. مدى الالتزام بأنظمة العمل

أظهرت النتائج أن 45.28% من المشاركين وافقوا بشدة على التزام الخريجين بأنظمة العمل، بينما أبدى 35.85% عدم رضاهم. تعكس هذه النتيجة تحديًا في تأهيل الخريجين للالتزام بالمعايير التنظيمية والأخلاقية في بيئات العمل. تشير دراسات مثل (Al-Harbi, 2022) إلى أن الالتزام بأنظمة العمل يرتبط بشكل مباشر بثقافة المؤسسة والتدريب المسبق في بيئات تحاكي الواقع المهني. لذا، يُوصى بتطوير برامج تدريبية تُركز على الالتزام المؤسسي والانضباط الوظيفي.

13. مدى الانضباط والتقيّد بأوقات العمل

تُظهر البيانات أن 37.74% وافقوا بشدة على انضباط الخريجين والتزامهم بأوقات العمل، في حين أن 39.62% لم يوافقوا. هذا يشير إلى وجود تفاوت في مستوى الانضباط بين الخريجين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Fugate et al., 2004) التي تشير إلى أن الانضباط الذاتي يُعد عاملاً رئيسياً في نجاح الموظفين الجدد في بيئات العمل. لذا، يُوصى بإدراج برامج تدريبية تحاكي بيئة العمل الحقيقية بهدف تعزيز مهارات إدارة الوقت والانضباط الوظيفي.

14. مدى إتقان المهارات اللازمة للوظيفة

تم تقييم إتقان المهارات الوظيفية لدى الخريجين بنسبة موافقة قوية بلغت 39.62%، إلا أن النسبة ذاتها لم توافق على ذلك. تشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى تحسين مستوى التدريب الميداني والتطبيقي في الكلية. تدعم دراسات مثل (Youssef & Abu Zaid, 2022) أهمية التعلم القائم على الكفاءة، والذي يركز على ربط المعرفة النظرية بالتطبيق العملي. لذا، يُوصى بتوسيع نطاق التدريب العملي وإشراك الشركات وأرباب العمل في تطوير المناهج التعليمية.

15. تقييم سلوكيات الخريجين في بيئة العمل

أظهرت النتائج أن 52.83% من المشاركين غير راضين عن سلوكيات الخريجين في بيئة العمل، مما يشير إلى تحدٍ كبير في تهيئة الطلاب لمتطلبات السلوك المهني. تؤكد دراسة (Jackson, 2013b) أن السلوكيات المهنية تتطلب تدريباً مكثفاً خلال المراحل التعليمية، حيث تلعب برامج الإرشاد المهني والتدريب العملي دوراً مهماً في تحسين أخلاقيات العمل لدى الخريجين. لذا، يُوصى بإدراج مقررات في السلوك المهني والتدريب على المهارات الناعمة ضمن المناهج الدراسية.

16. مدى الرضا عن كفاءة خريجي الكلية وملاءمتهم لسوق العمل

أظهرت النتائج أن 39.62% وافقوا بشدة على كفاءة الخريجين، بينما لم يوافق 43.40% على ذلك، مما يشير إلى تباين في آراء أصحاب العمل حول جاهزية الخريجين لسوق العمل. تدعم دراسة (Ahmed & Abdullah, 2021) الحاجة إلى تحسين مستوى التدريب الجامعي ليشمل مهارات عملية ومهنية تعزز من جاهزية الطلاب للوظائف المستقبلية. بناءً على ذلك، يجب تطوير استراتيجيات تعليمية تركز على التدريب الميداني والتوجيه المهني لضمان توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات:

1. يتمتع خريجو الكلية بالقدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل، مما يشير إلى إمكانية تحسين فرص توظيفهم من خلال تطوير مهاراتهم التطبيقية والمهنية.
2. أظهرت الدراسة أن العديد من الخريجين لديهم رغبة كبيرة في التعلم المستمر والتطوير المهني، مما يساهم في تعزيز قابليتهم للاندماج في بيئات العمل المختلفة.
3. أثبتت نتائج البحث أن فترات التدريب العملي التي يتلقاها الطلاب خلال دراستهم الجامعية تساهم بشكل إيجابي في تحسين مهاراتهم العملية، مما يزيد من جاهزيتهم لسوق العمل.
4. أظهرت آراء أصحاب العمل أن هناك طلباً مستمراً على خريجي التربية البدنية وعلوم الرياضة، خاصة في القطاعات التربوية والرياضية والصحية، مما يعزز أهمية تطوير المناهج بما يتناسب مع احتياجات هذه القطاعات.

5. يتمتع الخريجين بتوافر معارف حديثة تساهم في قدرتهم على أداء المهام المطلوبة
6. يتوفر روح المبادرة لدى عينة البحث.

2-5 التوصيات: -

- 1- ضرورة إعادة تصميم المناهج لتشمل المهارات العملية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل، مثل تقنيات التدريب الرياضي الحديثة وأساليب التدريس المتقدمة.
- 2- توسيع نطاق التدريب العملي ليمتد إلى مؤسسات رياضية وصحية مختلفة، بما يعزز من خبرة الطلاب ويوفر لهم فرصًا حقيقية لاكتساب المهارات المطلوبة.
- 3- إنشاء شراكات بين الجامعة والمؤسسات الرياضية والصحية لتوفير فرص تدريب وتوظيف للخريجين، مما يساهم في تقليل الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات السوق.
- 4- تصميم دورات تدريبية متخصصة تستهدف تنمية المهارات المهنية والشخصية للخريجين، مثل مهارات التواصل وإدارة الفرق الرياضية والتعامل مع التقنيات الحديثة في الرياضة.
- 5- توسيع فرص العمل للخريجين تعزيز وعي المؤسسات المختلفة بأهمية خريجي التربية البدنية وعلوم الرياضة، ودعم فتح مجالات جديدة للعمل، مثل التأهيل البدني وإدارة اللياقة البدنية في المؤسسات الصحية والرياضية.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في أصحاب العمل في المؤسسات التربوية والرياضية والمراكز الصحية الذين يعمل الخريجين لديهم

تضارب المصالح

تعلم المؤلفات انه ليس هناك تضارب في المصالح

لمياء حسن محمد <https://orcid.org/0000-0003-0377-6915>

References

- Ahmed, A.-S., & Abdullah, K. (2021). The Impact of Field Training on Graduates' Readiness for the Labor Market, an Applied Study on College of Education Students. *Journal of Education and Development*, 28(1), 88–102.
- Al-Dabbagh, M. K. A., & Muhammad, Y. B. (2022). Evaluation of the Administrative Leadership of the Heads of Sports Clubs in Nineveh Governorate from the Point of View of Members Researchers. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 32(2).
- Al-Harbi, M. (2022). Analyzing the gap between higher education outcomes and labor market requirements in the Arab world. *Arab Journal of Higher Education*, 45(3), 200.
- Al-Kalbani, Q., Al-Busafi, M., Farouk, A. Q. A., Al-Qaidi, A., Al-Hadabi, H., Al-Mu'tazz, A.-M., Al-Jahouri, T., Ambo Ali, cousin, Al-Habsi, K., & Al-Harasi, A. (2021). Aligning the Outcomes of the Department of Physical Education and Sports Sciences Programs with the Needs of the Omani Labor Market for Sports Management Specialists in Light of Oman Vision 2040. *Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences, Helwan University*, 92(3), 550–567. <https://doi.org/10.21608/jsbsh.2021.91143.1834>
- Al-Shamikh, T. A.-A. (2018). Evaluation of the targeted learning outcomes for the Department of Physical Education track at the Faculty of Sports Sciences and Physical Activity and their suitability to the requirements of the labor market. *Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences*, 82(1), 151–179. <https://doi.org/10.21608/jsbsh.2018.62027>
- Al-Zahrani, S. M. (2020). Developing Cooperative Training Programs in Saudi Universities to Align with Labor Market Requirements. *Journal of Educational Sciences*, 32(2), 155–178.
- Awis, K. E.-D. A. (2023). *Scientific Research in Education, Ali El-Hagggar Press* (p. 55). Ali El-Hagggar Press.
- Farahat, L. A.-S. (2001). *Mathematical Cognitive Measurement* (p. 19). Al-Kitab Publishing Center.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gibb, A. (2013). Developing the entrepreneurial university of the future. *Industry and Higher Education/Industry and Higher Education*, 27(4), 263–278.
- Hamed, N., & Ahmed, A. (2023). Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Dexterous Thinking Among Third-Stage Female Students in the College of Physical Education and

- Sports Sciences–University of Basra. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1), 2023. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.376>©Authors
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Jackson, D. (2013a). Student Perceptions of the Importance of Employability Skill Provision in Business Undergraduate Programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271–279. <https://doi.org/10.1080/08832323.2012.697928>
- Jackson, D. (2013b). Student Perceptions of the Importance of Employability Skill Provision in Business Undergraduate Programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271–279. <https://doi.org/10.1080/08832323.2012.697928>
- Khataiba, A. (1997). Contemporary curricula in physical education. *Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution*.
- Mahjoub, W. (1988). *Scientific Research Methods and Approaches* (p. 237). Dar Al-Kutub for Printing and Publishing.
- Mashkoor, N., Saber, A., & Falhi, H. (2021). An analytical study of the level of information sharing between members of the administrative bodies of clubs and athletics federations. *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- Mustafa, M. A.–I. (2023). *Statistics and Measurement in Education* (pp. 147–148). Alia Printing House.
- Mustafa, R., & Hussein, T. (2008). *Educational Research Methods between Criticism and Renewal* (1st ed, p. 101). Dar Al-Ilm Wal-Iman for Publishing and Distribution.
- Yorke, M., & Knight, P. (2004). *Employability in higher education: what it is–what it is not*. LTSN Generic Centre York.
- Youssef, A., & Abu Zaid, K. (2022). Assessing the level of commitment and job discipline among recent graduates in the private sector. *Journal of Human Resources and Business Administration*, 15(2), 110.

ملحق (1)

مقياس مدى مواءمة مخرجات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة البصرة لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

ت	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق
1	ما تقييم جودة خريجي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة؟			
2	ما مدى توافر المهارات الأساسية الخرجي الكلية			
3	ما مدى توفر المهارات الفنية اللازمة للخريج لأداء العمل؟			
4	ما مدى قدرة خريجي الكلية على أداء المهام التي يكتفون بها؟			
5	ما مدى توافر المعارف الحديثة اللازمة لأداء المهام المطلوبة			
6	ما مدى الإلمام بمهارات العمل الجماعي؟			
7	ما مدى توفر روح المبادرة؟			
8	ما مدى القدرات على التغلب على صعوبات العمل			
9	ما مدى الالتزام بأنظمة العمل؟			
10	ما مدى الانضباط والتقيّد بأوقات العمل؟			
11	ما مدى إتقان المهارات اللازمة للوظيفة؟			
12	ما تقييمك لسلوكيات خريجي الكلية في مجال العمل			
13	ما مدى رضاكم عن كفاءة خريجي الكلية؟			
14	ما مدى ملائمة خريجي الكلية لاحتياجات النوازل الحكومية؟			
15	ما مدى توافر مهارات الاتصال الفعال والعمل بروح الفريق اللازمة لأداء مهام العمل؟			
16	هل ينافس خريجو الكلية بجامعة البصرة الخريجين في الجامعات العراقية؟			