# الكفاءة الخارجية وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية

(دراسة تحليلية)

م. د ميساء حميد رسول الخشاب

جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية

myahmeed1997@uomosul.edu.iq



| تأريخ استلام البحث | تأريخ القبول |
|---|---|
| 2026/4/15 | 2026/5/29 |



ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى الكفاءة الخارجية وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل للعامين الدراسيين (2023–2024) و(2024–2025)، وتحديد حجم الفجوة بين الكفايات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل المحلّي. واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي بشقّيه الوثائقي والميداني انسجاماً مع طبيعة الظاهرة المدروسة، إذ تكوّن مجتمع البحث من (365) خريجاً وخريجة، وسُحبت منه عيّنة طبقية تناسبية عشوائية بلغت (183) خريجاً وخريجة بنسبة (50.13%) من المجتمع الأصلي.

ولتحقيق أهداف البحث، صمّمت الباحثة استبانة من (40) فقرة في صورتها النهائية موزّعة على ثلاثة أبعاد، واستُند في بنائها إلى الإطار النظري لقابلية التوظيف ولنظرية رأس المال البشري وأدبيات فجوة المهارات. وتحقّقت الباحثة من صدق الأداة بالصدق الظاهري (نسبة اتفاق المحكّمين 88.8%) وصدق البناء عبر اتساقها الداخلي، ومن ثباتها بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ للأداة ككلّ (0.91). واستُخدمت في معالجة البيانات النسب المئوية ومربع كاي والاختبار التائي لعيّنتين مستقلّتين ومعامل ارتباط بيرسون وحجم الأثر بمعاملي كوهين (d) ومربع إيتا ($\eta^2$) لتعزيز الدلالة العملية للنتائج.

وأظهرت النتائج تراجعاً في أعداد الخريجين بنسبة (37.05%) بين العامين الدراسيين، وبلوغ نسبة التوافق المهني الإجمالية (37.70%) مقابل ارتفاع نسبة الباحثين عن عمل إلى (31.69%). كما كشفت عن فجوة كلّية في الكفاءة الخارجية بلغت (23.67%)، تركّزت في مجال التطبيق العملي (37.20%) والمهارات التقنية

(34.15%). وأثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالّة إحصائياً بين الكفاءة الخارجية ومتطلبات سوق العمل ($r = 0.72$)، ووجود فروق دالّة إحصائياً في الوضع الوظيفي والكفايات المكتسبة لصالح الذكور بحجم أثر متوسط ($d = 0.27$، $\eta^2 = 0.025$). وفي ضوء النتائج، أوصت الباحثة بمراجعة الخطط الدراسية وتعزيز التدريب الميداني والشراكات مع جهات التوظيف، وفق آليات تنفيذية محدّدة الجهات الزمنية والمسؤولة.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الخارجية، متطلبات سوق العمل، قسم العلوم التربوية والنفسية.

# External Efficiency and Its Relationship to Labor Market Requirements among Graduates of the Department of Educational and Psychological Sciences: An Analytical Study

**Assist. Lect. Maisaa Hameed Hassan Rasool Al-Khashab**

University of Mosul / College of Education for Human Sciences

**Abstract**

This study aimed to investigate the level of external efficiency and its relationship with labor market requirements among graduates of the Department of Educational and Psychological Sciences, College of Education for Human Sciences, University of Mosul, during the academic years 2023–2024 and 2024–2025. It also sought to identify the extent of the gap between the competencies acquired by graduates and the requirements of the local labor market.

To achieve these objectives, the study adopted a descriptive-analytical approach that combined documentary and field-based methods, in line with the nature of the phenomenon under investigation. The study population consisted of 365 graduates, from whom a stratified proportional random sample of 183 graduates (50.13% of the total population) was selected. A questionnaire was developed as the primary data collection instrument. In its final form, the instrument comprised 40 items distributed across three dimensions and was grounded in the theoretical frameworks of employability, human capital theory, and skills mismatch literature.

The validity of the instrument was established through face validity, with an expert agreement rate of 88.8%, and construct validity using internal consistency indicators. Reliability was confirmed through Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.91$) for the overall instrument and the split-half reliability method. Data were analyzed using percentages, chi-square tests, independent-samples t-tests, Pearson's correlation coefficient, and effect size measures, including Cohen's *d* and eta-squared ($\eta^2$), to strengthen the practical interpretation of the findings.

The results indicated a 37.05% decline in the number of graduates between the two academic years. The overall rate of professional compatibility was found to be 37.70%, while the proportion of job seekers reached 31.69% of the sample. The findings also revealed an overall external efficiency

gap of 23.67%, with the largest deficiencies concentrated in practical application skills (37.20%) and technical skills (34.15%). Furthermore, a statistically significant positive correlation was found between external efficiency and labor market requirements ($r$ = 0.72). Significant gender-based differences were also observed in employment status and acquired competencies in favor of males, with a medium effect size ($d$ = 0.27, $\eta^2$ = 0.025).

Based on these findings, the study recommends revising academic curricula, strengthening field training programs, and establishing sustainable partnerships with employing organizations. It further emphasizes the importance of adopting clear implementation mechanisms that specify timelines, responsibilities, and performance indicators to enhance graduates' employability and improve alignment between higher education outcomes and labor market needs.

**Keywords:** External Efficiency, Labor Market Requirements, Educational and Psychological Sciences, Employability, Skills Mismatch.

**أوّلاً: مشكلة البحث**

تتمظهر إشكالية الكفاءة الخارجية للتعليم العالي اليوم بوصفها قضية أكاديمية مركّبة تتقاطع فيها أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية، ولا يمكن قراءتها قراءة وصفية مسطّحة بمعزل عن الواقع الإحصائي لسوق العمل والسياسات التعليمية الكلّية. وتُشير أحدث بيانات الجهاز المركزي للإحصاء في العراق إلى أنّ معدّل البطالة الإجمالي بلغ نحو (16.5%) عام (2023)، في حين ارتفع معدّل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (15–24) إلى نحو (35.8%)، فضلاً عن أنّ معدّل بطالة حملة الشهادات الجامعية بلغ نحو (21.6%) وفق التقارير الرسمية الصادرة عن وزارة التخطيط العراقية والجهاز المركزي للإحصاء (الجهاز المركزي للإحصاء، 2023: 18). كما يكشف تقرير منظمة العمل الدولية حول العراق (ILO2014:25,) عن أنّ نسبة عدم التوافق المهني ( Job Mismatch) بين الشهادة والوظيفة في القطاعين الحكومي والخاص قد تجاوزت (40%)، وهي نسبة مرتفعة قياساً بالمتوسط الإقليمي البالغ (28%).

إنّ القراءة النقدية لهذه المؤشرات تُبيّن أنّ النظام الجامعي العراقي يواجه فجوة بنيوية مزدوجة بين مخرجاته من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، وأنّ هذه الفجوة لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد، بل تتشكّل من تشابك عوامل أكاديمية (ضعف ربط المناهج بمعايير قابلية التوظيف)، واقتصادية (محدودية فرص العمل في قطاع التعليم الحكومي بسبب تقليص التعيينات منذ عام 2019)، وسياسية (تذبذب سياسات سوق العمل الحكومي)، وتقنية (التحوّل الرقمي السريع في مهن التعليم والإرشاد). (Cedefop2020:47, ؛ ILO2024:28,)

وفي الإطار النظري المعاصر، تُحلَّل هذه الإشكالية في ضوء نظرية رأس المال البشري (Becker1964,) التي تنظر إلى التعليم باعتباره استثماراً ينبغي أن يُحقّق عائداً اقتصادياً واجتماعياً، ونظرية الإشارات ( Signaling

Theory) لسبنس (Spence1973,) التي تُؤكّد أنّ الشهادة في حدّ ذاتها لم تعد إشارة كافية لجهات التوظيف، وإطار قابلية التوظيف (Employability Framework) الذي طوّره يورك ونايت (Yorke & Knight2006,) وامتدّ في أعمال تومّلِنسون (Tomlinson2017,) وسليمان (Suleman2018,) ليشمل أربعة أشكال من الرأسمال (المعرفي والمهاري والثقافي والاجتماعي). وتُبرز هذه الأطر مجتمعةً أنّ تقييم الكفاءة الخارجية ينبغي أن يتجاوز مؤشّر التوظيف الكمّي إلى تحليل بنيوي يربط بين الكفايات المكتسبة وسياق العمل وفرصه المتاحة. (Tomlinson2017:343, ؛Clarke2018:1925,)

وعلى المستوى الإجرائي، تستند الباحثة في تشخيص مشكلة البحث إلى ثلاثة مرتكزات نقدية تتجاوز الانطباع الوصفي إلى المعطى الإحصائي والوثائقي. فأوّلها: ما تكشف عنه السجلّات الرسمية لقسم العلوم التربوية والنفسية ولشعبة التسجيل وشؤون الطلبة من تراجع كبير في أعداد الخريجين بين العامين الدراسيين (2023–2024) و(2024–2025) بنسبة (37.05%)، إذ انخفض العدد من (224) إلى (141) خريجاً وخريجة في عام واحد، وهو ما يستدعي قراءته في ضوء سياسة القبول المركزي المعمول بها في الجامعات العراقية ومعدّلات النجاح في الدراسة الإعدادية. وثانيها: ما يدلّ عليه الاحتكاك الميداني بالخريجين من تكرار شكاوى من ضعف الجاهزية المهنية وصعوبة الحصول على عمل متوافق مع التخصص، وهو ما تُؤكّده مؤشّرات أوّلية تُبيّن أنّ نسبة كبيرة من الخريجين يعملون في مجالات بعيدة عن تخصصهم. وثالثها: ما يكشفه استعراض الأدبيات السابقة من أنّ معظم الدراسات التي تناولت الكفاءة الخارجية للبرامج التربوية والنفسية ركّزت على المستوى الكلّي للكليّات أو على التعليم العالي بصورة عامة، دون التعمّق في التحليل الكمّي والنوعي لقسم بعينه عبر سنوات دراسية متعاقبة وفي بيئة جامعية محدّدة، فضلاً عن غياب توظيف الأطر النظرية المعاصرة كنظرية قابلية التوظيف وفجوة المهارات في القراءة التحليلية لنتائج هذه الدراسات.

ومن هنا تتبلور مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما مستوى الكفاءة الخارجية لخريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل؟ وما طبيعة العلاقة بينها وبين متطلبات سوق العمل الفعلية؟ وما حجم الفجوة بين الكفايات المكتسبة في البرنامج الأكاديمي وما يتطلّبه الواقع المهني في ضوء أطر قابلية التوظيف المعاصرة؟

**ثانياً: أهمية البحث**

تنبثق أهمية هذا البحث من جدّة الموضوع وحيويته في السياق العراقي، ومن قيمته المعرفية والتطبيقية التي تتجاوز توصيف المشكلة إلى إنتاج معرفة تخصّصية قابلة للتوظيف في القرارات الأكاديمية والتخطيطية، ويمكن إجمال هذه الأهمية في الجوانب الآتية:

1. الإسهام العلمي النظري: يُسهم البحث في الأدبيات العربية بإطار مفاهيمي يربط بين مؤشرات الكفاءة الخارجية الكمّية والنوعية وبين نموذج قابلية التوظيف لتومّلِنسون (2017) ونموذج Career EDGE لبول وسيول (Pool & Sewell2007,)، وهو ربط لم يحظَ بدراسة كافية في البيئة الجامعية العراقية، إذ تشحّ الدراسات المحلّية التي توظّف أطراً نظرية أجنبية حديثة في تحليل مخرجات أقسام العلوم التربوية والنفسية.

2. الإسهام المنهجي: يقدّم البحث نموذجاً تطبيقياً للتحليل الكمّي–النوعي المزدوج، ويعتمد على بيانات سجلّية رسمية مأخوذة من القسم وشعبة التسجيل وشؤون الطلبة، مع بيانات ميدانية مسحية، مدعومة بحساب حجم الأثر، وهو ما يُعزّز موثوقية المؤشرات ويزيد من القيمة التفسيرية للنتائج.

3. القيمة التطبيقية للمؤسسة الأكاديمية: يُتيح البحث لإدارة قسم العلوم التربوية والنفسية ولكلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل قاعدة بيانات تشخيصية يمكن البناء عليها في مراجعة المفردات الدراسية وخطط التدريب الميداني، خصوصاً بعد أن أصبحت معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي تشترط ربط البرامج بمتطلبات سوق العمل.

4. الإفادة للجهات التخطيطية: يمكن أن تُفيد نتائج البحث المؤسسات الحكومية المعنيّة بالتخطيط التربوي وسوق العمل في وزارتي التعليم العالي والتربية ومجالس المحافظات في رسم سياسات أكثر واقعية للربط بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية المستدامة.

5. الإفادة للباحثين: يفتح البحث آفاقاً بحثية أمام المهتمّين بحقول اقتصاديات التعليم وضمان الجودة وقابلية التوظيف، ويمكن أن يُشكّل نقطة انطلاق لدراسات تتبّعية وطولية مماثلة في أقسام أو جامعات أخرى.

**ثالثاً: أهداف البحث**

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية، وقد صِيغت بحيث تكون محدّدة وقابلة للقياس الكمّي والنوعي:

1. حساب مؤشرات الكفاءة الخارجية الكمّية لقسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل من حيث: عدد الخريجين، نسبة التغيّر بين العامين، التوزيع النوعي، والنسب المئوية للذكور والإناث للعامين الدراسيين (2023–2024) و(2024–2025).

2. تحديد ترتيب أبرز متطلبات سوق العمل المرتبطة بتخصصات خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية من وجهة نظر الخريجين أنفسهم وفق المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

3. قياس مستوى الكفايات المكتسبة لدى خريجي القسم خلال دراستهم الأكاديمية على مقياس ليكرت الخماسي.

4. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد الكفاءة الخارجية ومتطلبات سوق العمل والكفايات المكتسبة باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

5. تحديد حجم الفجوة الكمّية بين متطلبات سوق العمل والكفايات المكتسبة فعلياً بدلالة الفرق بين المتوسطات والنسبة المئوية للفجوة.

6. الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الكفايات المكتسبة وفي تقدير متطلبات سوق العمل تبعاً لمتغيّري الجنس والعام الدراسي، مع حساب حجم الأثر. (Cohen's d, $\eta^2$)

**رابعاً: فرضيات البحث**

في ضوء أهداف البحث وطبيعة متغيّراته الارتباطية والتفاضلية، صِيغت الفرضيات الإحصائية الآتية بصيغة العدم، على أن تُختبر عند مستوى دلالة (0.05):

1. الفرضية الأولى ($H_0 1$): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مؤشرات الكفاءة الخارجية ومتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية.

2. الفرضية الثانية ($H_0 2$): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مستوى الكفايات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل.

3. الفرضية الثالثة ($H_0$3): لا يختلف التوزيع النوعي (ذكور – إناث) للخريجين باختلاف العام الدراسي اختلافاً دالاً إحصائياً.

4. الفرضية الرابعة ($H_0$4): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الوضع الوظيفي للخريجين تبعاً لمتغيّر الجنس.

5. الفرضية الخامسة ($H_0$5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الكفايات المكتسبة تبعاً لمتغيّري الجنس والعام الدراسي.

6. الفرضية السادسة ($H_0$6): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تقدير متطلبات سوق العمل تبعاً لمتغيّري الجنس والعام الدراسي.

**خامساً: حدود البحث**

1. الحدود الموضوعية: الكفاءة الخارجية وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل.

2. الحدود البشرية: جميع خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في الدراستين الصباحية والمسائية، والبالغ عددهم (365) خريجاً وخريجة، مع عيّنة ميدانية بحجم (183) خريجاً وخريجة.

3. الحدود المكانية: قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية – جامعة الموصل – محافظة نينوى – جمهورية العراق.

4. الحدود الزمانية: العامان الدراسيان (2023–2024) و(2024–2025)، وقد جُمعت البيانات الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2024–2025)

**سادساً: تحديد المصطلحات**

أولاً: الكفاءة الخارجية (External Efficiency)

1. كومبز (Coombs1985,) بأنّها: مدى ملاءمة مخرجات النظام التعليمي لاحتياجات المجتمع وسوق العمل، وقدرة هذه المخرجات على الإسهام الفاعل في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (Coombs1985, :101)

2. الحريري (2017) بأنّها: قدرة المؤسسة التعليمية على إعداد كوادر بشرية مؤهّلة تمتلك المعارف والمهارات والاتجاهات التي تُمكّنها من أداء أدوارها الوظيفية والمهنية بكفاءة تتوافق مع متطلبات بيئة العمل. (الحريري، 2017: 48)

3. سليمان (Suleman2018,) بأنّها: درجة قابلية الخريج لاستثمار أربعة أشكال من الرأسمال (المعرفي، المهاري، الثقافي، الاجتماعي) في الحصول على عمل والاستمرار فيه والتطوّر داخله. (Suleman2018:270,)

وتتبنّى الباحثة تعريف الحريري (2017) أساساً نظرياً للكفاءة الخارجية، لجمعه بين البعد المؤسسي (قدرة الجامعة على الإعداد) والبعد الكفائي (المعارف والمهارات والاتجاهات)، وتوافقه مع نموذج USEM لقابلية التوظيف لنايت ويورك (Knight & Yorke2003,) الذي يتقاطع مع الأبعاد الثلاثة لأداة البحث.

وتعرف الباحثة الكفاءة الخارجية إجرائياً بأنها: مدى قدرة قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل على إعداد خريجين تتوافق مؤهّلاتهم وكفاياتهم مع متطلبات سوق العمل التربوي والنفسي، مقاسةً بمؤشرات كمّية (أعداد الخريجين، التوزيع النوعي، الوضع الوظيفي، نسبة التوافق المهني) ومؤشرات نوعية (المتوسط الحسابي للكفايات المكتسبة على مقياس ليكرت الخماسي) للعامين الدراسيين (2023–2024) و(2024–2025).

ثانياً: متطلبات سوق العمل (Labor Market Requirements)

1. تومّلِنسون (Tomlinson2017,) بأنّها: مجموعة من معايير الرأسمال الأربعة (المعرفي، الثقافي، الاجتماعي، النفسي) التي يتطلّبها سوق العمل من الخريج، والتي تتغيّر بحسب القطاع الاقتصادي والسياق الجغرافي. (Tomlinson2017:343,)

2. الزبيدي (2019) بأنّها: المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والسمات الشخصية التي يتطلّبها سوق العمل في ضوء التغيّرات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية المعاصرة. (الزبيدي، 2019: 26)

3. سيدفوب (Cedefop2020,) بأنّها: مجموعة المؤهّلات والكفايات المعرفية والإجرائية والشخصية والاجتماعية التي يحتاجها أصحاب العمل لشغل وظيفة بعينها بفاعلية، والتي تتطوّر باستمرار في ضوء التحوّلات التقنية والديمغرافية. (Cedefop2020:18,)

وتتبنّى الباحثة تعريف الزبيدي (2019) أساساً نظرياً، لشموله الكفايات المعرفية والمهارية والوجدانية، وانسجامه مع أبعاد أداة البحث، مع الاستفادة من إطار تومّلِنسون (2017) في تصنيف الكفايات.

وتعرف الباحثة متطلبات سوق العمل إجرائياً بأنها: مجموعة الكفايات المعرفية والمهارية والوجدانية التي تحتاجها المؤسسات التربوية والتعليمية والإرشادية في خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية، والمحدّدة من خلال فقرات البُعد الثاني من أداة البحث، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس ليكرت الخماسي.

**الإطار النظري والدراسات السابقة**

**أوّلاً: الإطار النظري**

1. تطوّر مفهوم الكفاءة الخارجية في الأدبيات المعاصرة

شهد مفهوم الكفاءة الخارجية (External Efficiency) تطوّراً نظرياً ملحوظاً منذ تبلوره في ستينيات القرن العشرين على يد روّاد اقتصاديات التعليم، حين بدأ الاهتمام العالمي بقياس العائد الاقتصادي والاجتماعي للاستثمار في التعليم. وقد ميّز كومبز (Coombs1985:110,) ومن بعده شالتز وودهول (1985:205, Psacharopoulos & Woodhall) بين الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي التي تُعنى بمدى تحقيقه لأهدافه التعليمية الداخلية كاستيعاب الطلبة وتقدّمهم الدراسي، وبين الكفاءة الخارجية التي تُعنى بمدى ملاءمة مخرجاته لاحتياجات المجتمع وسوق العمل.

وفي العقدين الأخيرين، أُعيد تأطير مفهوم الكفاءة الخارجية في ضوء التحوّلات الجوهرية في سوق العمل العالمي، ولا سيّما بعد ظهور مفهوم قابلية التوظيف (Employability) الذي طوّره يورك ونايت (Knight & 2003, Yorke) في نموذج USEM الذي يشمل أربعة مكوّنات هي: الفهم (Understanding)، والمهارات (Skills)، والكفايات الذاتية (Efficacy beliefs)، وما وراء المعرفة (Metacognition). ثمّ امتدّ هذا التأطير في نموذج CareerEDGE لبول وسيول (Pool & Sewell2007:280,) الذي أضاف أبعاد تطوير الذات والوعي العاطفي والتعلّم التأمّلي. وفي السياق الأحدث، قدّم تومّلِنسون (Tomlinson2017:345,) نموذج الرأسمالات الأربعة (Four Capitals Model) الذي يُحلّل قابلية التوظيف عبر الرأسمال البشري والاجتماعي والثقافي والنفسي.

2. الأسس النظرية المفسّرة للعلاقة بين الكفاءة الخارجية وسوق العمل

أ- نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory): تنطلق هذه النظرية، التي بلورها بيكر وشولتز (Becker1964,؛ Schultz1961,)، من فرضية مركزية تقول إنّ الاستثمار في التعليم والتدريب يُحقّق عائداً اقتصادياً للفرد والمجتمع، وأنّ الفرد المتعلّم أكثر إنتاجية في سوق العمل. وقد طُوّر هذا الإطار لاحقاً في أعمال

كل من ماكوان (McCowan2015,) ليتضمّن العائد الرمزي والاجتماعي لا الاقتصادي فقط. (McCowan2015:270,) وتُوظَّف هذه النظرية في البحث الحالي لتفسير العلاقة بين مدّة الإعداد الأكاديمي للخريج ومستوى استيعابه في سوق العمل وملاءمة دخله مع تخصصه.

ب- نظرية الإشارات (Signaling Theory): قدّمها سبنس (Spence1973,) وتقوم على أنّ الشهادة الجامعية تُمثّل إشارة (Signal) لأصحاب العمل عن قدرات الخريج، غير أنّ هذه الإشارة تعاني من ضعف متزايد في ضوء التضخّم الأكاديمي وفقدان الشهادة لقدرتها التمييزية، وهو ما يُفسّر اشتراط جهات التوظيف اليوم لمؤهّلات تكميلية كالتدريب الميداني والشهادات المهنية وإتقان التقنية. وتُعطي هذه النظرية تفسيراً لظاهرة عمل خريجي القسم في مجالات بعيدة عن تخصصهم رغم حصولهم على شهادة التخصص.

ج- نظرية فجوة المهارات (Skills Mismatch Theory): بلورت هذه النظرية في تقارير المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (Cedefop47 :2020,) ومنظمة العمل الدولية (ILO2020:32,)، وتنطلق من أنّ هناك ثلاثة أنماط للفجوة: فجوة كمّية (Vertical Mismatch) بين مستوى التأهيل والوظيفة، وفجوة كيفية (Horizontal Mismatch) بين التخصص والوظيفة، وفجوة مهارية (Skills Gap) داخل التخصص نفسه. ويوظّف البحث الحالي هذه التصنيفات الثلاث في تحليل الفجوة بين الكفايات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل.

د- نموذج الرأسمال الرباعي لقابلية التوظيف (Tomlinson's Four Capitals): يُعدّ من أحدث الأطر التفسيرية المعاصرة، ويُحلّل قابلية التوظيف عبر أربعة أشكال من الرأسمال: الرأسمال البشري (المعارف والمهارات التخصصية)، والرأسمال الاجتماعي (الشبكات والعلاقات المهنية)، والرأسمال الثقافي (القيم والممارسات المتوافقة مع ثقافة العمل)، والرأسمال النفسي (الكفاءة الذاتية والمرونة والمثابرة). (Tomlinson2017:343,)، ويستفيد البحث الحالي من هذا النموذج في تأطير أبعاد أداته الثلاثة.

3. النموذج المفاهيمي للبحث

في ضوء الأطر النظرية السابقة، تقترح الباحثة النموذج المفاهيمي الآتي ( شكل 1 ) الذي يصف العلاقة الافتراضية بين متغيّرات البحث، ويُمثّل خارطة طريق لتحليل النتائج وتفسيرها:

| المدخلات (Inputs) | العمليات (Processes) | المخرجات (Outputs) | النتائج (Outcomes) |
|---|---|---|---|
| السياسات التعليمية<br>سياسة القبول المركزي<br>الخطط الدراسية أعضاء هيئة التدريس البنية التحتية | إعداد أكاديمي تدريب ميداني أنشطة لا صفية<br>تقويم مستمرّ أبحاث طلابية | كفايات معرفية كفايات مهارية كفايات وجدانية<br>كفايات تقنية (الكفاءة الداخلية) | التوظيف التوافق المهني<br>مدّة البحث عن عمل<br>مستوى الأداء (الكفاءة الخارجية) |

الشكل (1): النموذج المفاهيمي للبحث

يُوضّح النموذج أنّ الكفاءة الخارجية ليست محصّلة مباشرة للمدخلات الجامعية فحسب، بل ناتج لتفاعل متداخل بين العمليات الأكاديمية والكفايات المكتسبة وبين سياق سوق العمل الخارجي وفرصه المتاحة. وعليه، فإنّ تحليل الكفاءة الخارجية في البحث الحالي يستوجب قراءة مزدوجة: قراءة داخلية تخصّ مؤسسة الإعداد (القسم)، وقراءة خارجية تخصّ بيئة العمل (سوق العمل المحلّي).

4. متطلبات سوق العمل في المجال التربوي والنفسي

يتّسم سوق العمل في المجال التربوي والنفسي بخصوصية واضحة تميّزه عن غيره من القطاعات، إذ تتطلّب طبيعة العمل فيه مزيجاً فريداً من الكفايات المعرفية والمهارية والوجدانية. وتُؤكّد الدراسات الحديثة (Suleman2018:272,؛ Tomlinson2017:348, ؛Cedefop2020:52,) أنّ هذا القطاع يشهد تحوّلات نوعية أبرزها: التحوّل نحو التعليم الرقمي والمدمج، وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم، وتنامي الحاجة إلى مهارات الإرشاد النفسي في ضوء الأزمات النفسية المتزايدة، وتحوّل دور المعلّم من ناقل للمعرفة إلى ميسّر للتعلّم.

وفي السياق العراقي تحديداً، يُضاف إلى هذه التحوّلات الكونية متغيّرات محلّية، أبرزها تقليص التعيينات الحكومية في قطاع التعليم منذ عام (2019)، وتنامي القطاع التعليمي الأهلي، وارتفاع الطلب على خدمات الإرشاد النفسي في ضوء آثار الأزمات الأمنية والاقتصادية المتعاقبة منذ عام (2014) (تقرير البنك الدولي عن العراق، 2022: 34؛ ILO2024:28, ). وهذه المتغيّرات الإقليمية والمحلّية تجعل قراءة الكفاءة الخارجية لخريجي القسم تستوجب أخذها بالحسبان لا الاكتفاء بالمؤشرات العامة.

5. العلاقة التفاعلية بين الكفاءة الخارجية ومتطلبات سوق العمل

تتّسم هذه العلاقة بالتبادلية والتأثير المتبادل المركّب، إذ تُؤكّد الدراسات أنّ ارتفاع الكفاءة الخارجية يُسهم في تقليص فجوة المهارات وتعزيز قابلية التوظيف، في حين تنعكس متطلبات سوق العمل المتغيّرة على البرامج الأكاديمية لتُجبرها على المراجعة المستمرّة (Clarke2018:1928,؛ Bridgstock2009:35,). ويُلاحظ هولمز (Holmes2013:540,) أنّ النموذج التقليدي الذي يُقدّم قابلية التوظيف بوصفها امتلاكاً للمهارات (Possession Model) لم يعد كافياً، بل ينبغي تجاوزه إلى نموذج الموقع (Position) ونموذج العملية (Process) اللذين يأخذان بالحسبان السياق الاجتماعي والتفاعلي لاكتساب الكفايات. ويُلقي هذا التحوّل النظري ضوءاً مهمّاً على ضرورة قراءة الكفاءة الخارجية لخريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في سياقها الاجتماعي والاقتصادي العراقي تحديداً، لا كقراءة معيارية مجرّدة.

ثانياً: الدراسات السابقة

تستعرض الباحثة فيما يأتي عدداً من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيّرات البحث، مرتّبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، مع تركيز خاصّ على الدراسات الحديثة (2018–2024) لتعكس الأطر النظرية المعاصرة والاتجاهات الراهنة في حقل الكفاءة الخارجية وقابلية التوظيف.

أ– الدراسات العربية:

1. دراسة الراوي (2017): واقع الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل

أُجريت هذه الدراسة في العراق وهدفت إلى تشخيص واقع الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي وتحديد أبرز العوامل المؤثّرة فيها، والوقوف على مدى انسجام مخرجات الجامعات مع متطلبات سوق العمل. واتّبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (320) خريجاً وخريجة من كليات إنسانية وعلمية مختلفة. واستخدم الباحث استبانة ذاتية الإعداد تكوّنت من (38) فقرة موزّعة على ثلاثة أبعاد هي: مؤشرات التوظيف، والتوافق بين التخصص والعمل، والكفايات المكتسبة. وتحقّق الباحث من صدق الأداة بعرضها على لجنة محكّمين، ومن ثباتها بطريقة ألفا كرونباخ إذ بلغ معامل الثبات (0.87). وقد كشفت النتائج عن أنّ مستوى الكفاءة الخارجية جاء بدرجة متوسطة بشكل عام، وأنّ أبرز المشكلات تتمثّل في ضعف الربط بين المقرّرات النظرية والتطبيق العملي، وغياب برامج التأهيل المهني قبل التخرّج، وقدّمت الدراسة جملة من التوصيات لتطوير برامج إعداد الخريجين. (الراوي، 2017: 130–145)

2. دراسة السامرائي (2018): تقويم الكفاءة الخارجية لأقسام العلوم التربوية في الجامعات العراقية

هدفت الدراسة إلى تقويم الكفاءة الخارجية لأقسام العلوم التربوية في الجامعات العراقية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، وتشخيص الفجوة بين مخرجات هذه الأقسام ومتطلبات سوق العمل. واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت العيّنة من (200) خريج وخريجة من خمس جامعات عراقية، إضافة إلى (50) من أصحاب العمل في مؤسسات تربوية متنوّعة. وأعدّ الباحث استبانتين: الأولى موجّهة للخريجين تكوّنت من (35) فقرة، والثانية موجّهة لأصحاب العمل تكوّنت من (25) فقرة. وتحقّق الباحث من صدقهما بعرضهما على (10) محكّمين، ومن ثباتهما بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ مستوى الكفاءة الخارجية كان متوسطاً، وأنّ أبرز متطلبات سوق العمل التي يفتقر إليها الخريجون تتمثّل في مهارات استخدام التقنية الحديثة، ومهارات البحث العلمي، والتفكير الناقد، وأكّدت الدراسة وجود فروق دالّة بين تقديرات الخريجين وتقديرات أصحاب العمل لصالح الأخيرين في تشخيص حجم الفجوة. (السامرائي، 2018: 150–170)

3. دراسة الزبيدي (2019): مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل – دراسة تحليلية

هدفت الدراسة إلى تحليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من منظور تحليلي شامل، والكشف عن أبرز الكفايات التي يتطلّبها سوق العمل المعاصر. وجمعت الدراسة بين المنهج التحليلي الوثائقي لتحليل الأدبيات والتقارير الإحصائية الوطنية، والمنهج الوصفي المسحي لاستطلاع آراء عيّنة من (250) خريجاً وخريجة من تخصصات متعدّدة. واستخدم الباحث استبانة من (45) فقرة موزّعة على أربعة أبعاد: المهارات المعرفية، والمهارية، والتقنية، والوجدانية، وتحقّق من صدقها وثباتها بطرق متعدّدة، إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.89).

4. دراسة النعيمي (2020): الكفاءة الخارجية لبرامج الدراسات العليا التربوية ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تلبية برامج الدراسات العليا التربوية لاحتياجات سوق العمل في العراق، وتحديد مواطن القوّة والضعف في هذه البرامج. واتّبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبّقت على عيّنة قصدية مكوّنة من (150) خريجاً من حملة الماجستير والدكتوراه في تخصصات تربوية ونفسية متعدّدة. وأعدّ الباحث استبانة من (42) فقرة موزّعة على ثلاثة أبعاد: الكفايات البحثية، والكفايات التطبيقية، وكفايات الاستشارة والتدريب، وتحقّق من صدقها بعرضها على (8) محكّمين ومن ثباتها بطريقة ألفا كرونباخ (0.90). وتوصّلت الدراسة إلى أنّ مستوى الكفاءة الخارجية كان متوسطاً إلى مرتفع في برامج الدراسات العليا مقارنة بالبرامج الجامعية الأوّلية، مع وجود

فجوة واضحة في مهارات البحث التطبيقي والاستشارات التربوية وتوظيف الإحصاء المتقدّم في حلّ المشكلات الميدانية. (النعيمي، 2020: 62–80)

5. دراسة الجبوري (2021): جودة المخرجات التعليمية لأقسام العلوم النفسية وانعكاساتها على سوق العمل

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة المخرجات التعليمية لأقسام العلوم النفسية وتأثيرها على فرص التوظيف. واعتمدت المنهج الوصفي المقارن، وتكوّنت العيّنة من (180) خريجاً وخريجة من ثلاث جامعات عراقية. واستخدم الباحث استبانة من (40) فقرة موزّعة على بُعدَي جودة المخرجات وفرص التوظيف، فضلاً عن مقابلات شبه مقنّنة مع عيّنة فرعية من (20) خريجاً. وتحقّق الباحث من صدق الأداة وثباتها بالطرق المعتمدة. وكشفت النتائج عن تباين واضح في مستوى الجودة بين الجامعات المبحوثة، وأنّ الخريجين الذين حظوا بفرص تدريب ميداني مكثّف كانوا أكثر قدرة على التوظيف والأداء المهني الفعّال، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين جودة المخرجات وفرص التوظيف بمعامل ارتباط بلغ (0.74). (الجبوري، 2021: 30–48)

ب– الدراسات الأجنبية:

1. دراسة سليمان (Suleman2018,): نُشرت في مجلة Higher Education، وراجعت بشكل منهجي مفاهيم قابلية التوظيف للخريجين والأطر المنهجية المستخدمة لقياسها. اعتمدت المراجعة المنهجية الكيفية لـ (78) دراسة تجريبية، وتوصّلت إلى تصنيف ثلاثة أطر تفسيرية لقابلية التوظيف، وخلصت إلى ضرورة تجاوز مقاييس التوظيف الكمّية إلى مقاييس متعدّدة الأبعاد. وتُفيد هذه الدراسة البحث الحالي في تأطير أبعاد الأداة وفي تبرير اعتماد المؤشرات الكمّية والنوعية معاً. (Suleman2018,: 263 – 273)

2. دراسة كلارك (Clarke2018,): نُشرت في مجلة Studies in Higher Education، وهدفت إلى إعادة التفكير في مفهوم قابلية التوظيف للخريجين عبر دمج رأس المال البشري والاجتماعي والثقافي مع السمات الفردية والسياق الاقتصادي. اعتمدت تحليلاً مفاهيمياً وراجعت أكثر من (60) دراسة، واقترحت نموذجاً متكاملاً يُؤطّر قابلية التوظيف باعتبارها تفاعلاً بين خمسة محاور: رأس المال البشري، السمات الفردية، السلوكيات الفردية، الإدراك، والعوامل السياقية. ويُعدّ هذا الإطار من أكثر النماذج توظيفاً في الدراسات المعاصرة، ويُفيد البحث الحالي في تفسير العلاقة بين الكفايات والوضع الوظيفي. (Clarke: 2018: 1923 – 1937)

3. دراسة سيدفوب الأوروبية (Cedefop2020,): تقرير مرجعي حول فجوة المهارات والتنقّل المهني في أوروبا، استند إلى مسح وطني لـ (28) دولة أوروبية وعيّنة بأكثر من (49,000) خريج. وكشف عن أنّ فجوة المهارات

لا تقتصر على المهارات التقنية، بل تشمل أيضاً المهارات الناعمة والقدرة على التكيّف، وأنّ (39%) من الخريجين يعملون في وظائف لا تتطلّب مستوى تأهيلهم. وقدّم التقرير ثلاث آليات للحدّ من الفجوة، تتقاطع مع توصيات البحث الحالي. (Cedefop85 – 47 :2020,)

4. دراسة منظمة العمل الدولية حول العراق (ILO2024,): تقرير تشخيصي لسوق العمل في العراق وتحدّيات تشغيل خرّيجي التعليم العالي، اعتمد المنهج المختلط من بيانات قاعدية وتحليل وثائقي ومقابلات مع أصحاب العمل وصنّاع القرار. وأظهر أنّ نسبة عدم التوافق المهني تجاوزت (40%)، وأنّ المهارات الأكثر طلباً في القطاع التربوي والاجتماعي هي المهارات الرقمية والاستشارية والإدارية. ويُمثّل هذا التقرير المرجع الأحدث لقراءة نتائج البحث الحالي في سياقها العراقي. (ILO58 – 25 :2024,)

ثالثاً: المناقشة النقدية للدراسات السابقة وموقع البحث الحالي

تكشف القراءة النقدية للدراسات السابقة العربية والأجنبية عن جملة من المؤشرات التي تُسهم في تحديد موقع البحث الحالي بصورة دقيقة:

1. مستوى الأهداف: ركّزت الدراسات العربية في معظمها على المؤشرات الكمّية للتوظيف (الراوي، 2017؛ النعيمي، 2020) أو على تقييم جودة المخرجات بصورة عامة (الجبوري، 2021)، في حين قدّمت الدراسات الأجنبية أطراً نظرية أعمق توظّف نماذج قابلية التوظيف المتعدّدة الأبعاد (Suleman2018,؛ Clarke2018,). ويسعى البحث الحالي إلى الجمع بين الاتجاهين: المؤشرات الكمّية الإجرائية في السياق العراقي، والأطر النظرية المعاصرة في القراءة التفسيرية.

2. مستوى المنهج والعيّنة: استخدمت الدراسات السابقة أحجام عيّنات متفاوتة (من 150 إلى 320 في الدراسات العربية، ومن 250 إلى أكثر من 49 ألفاً في الدراسات الأوروبية)، إلّا أنّ معظمها اعتمد على عيّنات من كليّات بأكملها أو من تخصصات متعدّدة. ويتميّز البحث الحالي بتركيزه على قسم أكاديمي محدّد بعينه (قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعة الموصل) وبنسبة عيّنة طبقية تناسبية مرتفعة (50.13%)، ممّا يُعطي عمقاً تشخيصياً أكبر للقسم تحديداً، وإن كان ذلك على حساب قابلية التعميم خارج إطاره.

3. مستوى الأدوات والإحصاء: اعتمدت الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسة، أحياناً مع المقابلة (الجبوري، 2021) أو الاستبانة المزدوجة للخريجين وأصحاب العمل (السامرائي، 2018). ولم تُستخدم في معظمها مقاييس حجم الأثر مع الاختبارات الفرقية. ويستجيب البحث الحالي لهذا القصور بإضافة حساب حجم الأث

**الجدول (1): مقارنة موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة**

| وجه المقارنة | الدراسات العربية السابقة | الدراسات الأجنبية الحديثة | البحث الحالي |
|---|---|---|---|
| وحدة التحليل | كلية / تعليم عالٍ عام | قطاعات / أنظمة | قسم أكاديمي محدّد |
| السنوات الدراسية | عام واحد غالباً | عدّة سنوات | عامان متعاقبان |
| مصادر البيانات | ميداني فقط | ميداني + إحصائي | سجلّي + ميداني مزدوج |
| الإطار النظري | تقليدي (كومبز) | معاصر (Tomlinson, Clarke) | تكاملي (تقليدي + معاصر) |
| حجم الأثر | غير محسوب | محسوب أحياناً | محسوب لجميع الاختبارات |
| نظرية فجوة المهارات | غير موظّفة | موظّفة بشكل مركزي | موظّفة في التفسير |
| السياق العراقي | عام | غائب | محوري ومفصّل |

وعليه، فإنّ الإسهامات النوعية للبحث الحالي تتمثّل في خمس نقاط رئيسة: (1) تركيزه على قسم أكاديمي محدّد بعينه مع تحليل مقارن لعامين دراسيين متعاقبين، (2) اعتماده على بيانات سجلّية رسمية موثوقة إلى جانب البيانات الميدانية، (3) توظيفه الأطر النظرية المعاصرة لقابلية التوظيف وفجوة المهارات في تأطير الأداة وتفسير النتائج، (4) حسابه حجم الأثر لتعزيز الدلالة العملية، (5) قراءته للنتائج في ضوء السياق الاقتصادي والاجتماعي العراقي المعاصر.

## منهجية البحث وإجراءاته

### أوّلاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive–Analytical Method) بشقّيه الوثائقي والميداني، واختياره مُسوَّغ بثلاثة مبرّرات منهجية: الأوّل، أنّ طبيعة المشكلة البحثية تستلزم وصف ظاهرة الكفاءة الخارجية بأبعادها الكمّية والنوعية وتحليل العلاقات بين متغيّراتها، وهو ما يتّسق مع تعريف كرسويل للمنهج الوصفي التحليلي بوصفه منهجاً يصف ويفسّر الظواهر القائمة فعلاً عند إجراء البحث (Creswell, 2014: 13). والثاني، أنّ أهداف البحث تتضمّن تحليل بيانات سجلّية وميدانية معاً، وهو ما يتطلّب منهجاً يجمع بين التحليل الوثائقي والمسح الميداني. والثالث، أنّ هذا المنهج هو الأكثر شيوعاً في الدراسات التربوية والنفسية ذات الطبيعة المسحية–

الارتباطية (Bryman64 :2016,)، وقد استُخدم بفاعلية في معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الكفاءة الخارجية (الراوي، 2017؛ السامرائي، 2018؛ النعيمي، 2020).

وقد جرى تطبيق المنهج عبر شقّين: (أ) الشقّ التحليلي الوثائقي، الذي اعتمد على تحليل سجلّات قسم العلوم التربوية والنفسية وسجلّات شعبة التسجيل وشؤون الطلبة لاستخراج المؤشرات الكمّية للخريجين، و(ب) الشقّ الميداني المسحي، الذي اعتمد على تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على عيّنة من الخريجين لاستخراج المؤشرات النوعية المتعلّقة بمتطلبات سوق العمل ومستوى الكفايات المكتسبة. ويُلاحظ أنّ المنهج الوصفي التحليلي وإن لم يكن تجريبياً، فإنّه يُتيح اختبار الفرضيات الارتباطية والتفاضلية المطروحة في البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث

تكوّن مجتمع البحث من جميع خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل في الدراستين الصباحية والمسائية للعامين الدراسيين (2023–2024) و(2024–2025)، والبالغ عددهم الإجمالي (365) خريجاً وخريجة. وقد جُمعت هذه البيانات من المصادر الرسمية الآتية وقُورنت بينها لضمان دقّتها: (1) السجلّات الإحصائية الرسمية لقسم العلوم التربوية والنفسية، (2) سجلّات شعبة التسجيل وشؤون الطلبة في كلية التربية للعلوم الإنسانية، (3) قاعدة بيانات الخريجين الإلكترونية للجامعة. وقد توافقت البيانات بين المصادر الثلاثة، ممّا يُؤكّد موثوقيتها. ويُوضّح الجدول (2) توزيع مجتمع البحث.

**الجدول (2): توزيع مجتمع البحث حسب العام الدراسي والجنس**

| العام الدراسي | الذكور | الإناث | المجموع | (%) نسبة الذكور | (%) نسبة الإناث |
|---|---|---|---|---|---|
| 2023–2024 | 68 | 156 | 224 | 30.36 | 69.64 |
| 2024–2025 | 51 | 90 | 141 | 36.17 | 63.83 |
| **المجموع الكلّي** | **119** | **246** | **365** | **32.60** | **67.40** |

ثالثاً: عيّنة البحث وآلية اختيارها

أ- العيّنة التحليل الاحصائي :

لتحقيق الهدف الأوّل المتعلّق بمؤشرات الكفاءة الخارجية الكمّية، شمل التحليل جميع أفراد مجتمع البحث البالغ (365) خريجاً وخريجة، باعتبار البيانات المتوفّرة سجلّية كاملة لا تحتاج إلى استدلال عيّني.

ب- العيّنة الطبقية التناسبية العشوائية:

اعتمدت الباحثة أسلوب العيّنة الطبقية التناسبية العشوائية (Proportional Stratified Random Sampling) لكونه يضمن تمثيلاً عادلاً للمجتمع وفق متغيّرَي الجنس والعام الدراسي اللذين يدخلان في فرضيات البحث. وقد جرى السحب عبر الخطوات الآتية:

1. تحديد حجم العيّنة المستهدف بنسبة (50%) تقريباً من مجتمع البحث، وهي نسبة مرتفعة قياسياً تضمن قوّة إحصائية عالية (Statistical Power > 0.90) وفق معادلة كوهين (Cohen1988,)، وذلك للأبحاث التربوية ذات الطابع الارتباطي–الفرقي.

2. تقسيم المجتمع إلى أربع طبقات وفق متغيّرَي الجنس والعام الدراسي (ذكور 2023–2024، إناث 2023–2024، ذكور 2024–2025، إناث 2024–2025).

3. حساب نسبة كلّ طبقة من المجتمع الكلّي، وسحب عدد متناسب من كلّ طبقة باستخدام جدول الأرقام العشوائية في برنامج (Excel) عبر دالّة (RAND) ثمّ ترتيب القائمة تصاعدياً واختيار الأعداد المطلوبة.

4. بلغ حجم العيّنة الميدانية النهائية (183) خريجاً وخريجة، بنسبة (50.13%) من المجتمع الأصلي، موزّعين كما في الجدول (3).

الجدول (3): توزيع عيّنة البحث الميدانية حسب العام الدراسي والجنس

| العام الدراسي | الذكور | الإناث | المجموع | (%) نسبة التمثيل |
|---|---|---|---|---|
| 2023–2024 | 34 | 78 | 112 | 50.00 |
| 2024–2025 | 26 | 45 | 71 | 50.35 |
| **المجموع** | **60** | **123** | **183** | **50.13** |

ج- الخصائص الديموغرافية والمهنية لأفراد العيّنة:

حرصت الباحثة على رصد الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والمهنية لأفراد العيّنة لتوفير صورة شاملة عنها، وذلك من خلال القسم الأوّل من الاستبانة. ويُوضّح الجدول (4) أبرز هذه الخصائص.

الجدول (4): الخصائص الديموغرافية والمهنية لأفراد عيّنة البحث (ن = 183)

| الخاصية | الفئات | التكرار | النسبة (%) |
|---|---|---|---|
| **الفئة العمرية** | سنة 22–24 | 98 | 53.55 |
| | سنة 25–27 | 62 | 33.88 |
| | سنة فأكثر 28 | 23 | 12.57 |
| **نوع الدراسة** | صباحية | 127 | 69.40 |
| | مسائية | 56 | 30.60 |
| **الحالة الاجتماعية** | أعزب/عزباء | 129 | 70.49 |
| | متزوّج/ة | 47 | 25.68 |
| | أخرى | 7 | 3.83 |
| **المعدّل التراكمي للتخرّج** | مقبول (60–69) | 31 | 16.94 |
| | متوسط (70–79) | 84 | 45.90 |
| | جيد (80–89) | 53 | 28.96 |
| | جيد جداً وامتياز (90 فأكثر) | 15 | 8.20 |
| **محلّ الإقامة الحالي** | مركز محافظة نينوى | 138 | 75.41 |
| | أقضية ونواحِ | 37 | 20.22 |
| | خارج محافظة نينوى | 8 | 4.37 |
| **الالتحاق ببرامج تدريبية بعد التخرّج** | نعم | 62 | 33.88 |
| | لا | 121 | 66.12 |

يكشف الجدول (4) عن جملة مؤشرات سياقية مهمّة، أبرزها: تركّز العيّنة في الفئة العمرية (22–27) سنة بنسبة (87.43%)، وغالبية من الدراسة الصباحية (69.40%)، وغالبية من غير المتزوّجين (70.49%)، مع تركّز معدّلات التخرّج في الفئتين المتوسط والجيد (74.86%)، وسكن أغلبية العيّنة في مركز محافظة نينوى (75.41%)، وارتفاع نسبة من لم يلتحقوا ببرامج تدريبية بعد التخرّج (66.12%)، وهي نسبة تكشف عن قصور في برامج التدريب اللاحق للتخرّج وتؤكّد الحاجة إلى تطوير برامج التأهيل المهني المستمرّ.

**رابعاً: أداة البحث (الاستبانة)**

1. الأساس النظري لتحديد أبعاد الأداة:

اعتمدت الباحثة في تحديد أبعاد الأداة على ثلاثة مرتكزات نظرية متكاملة: (أ) تعريف الحريري (2017) المتبنّى للكفاءة الخارجية، والذي يربط بين المؤسسة والكفايات، (ب) نموذج USEM لقابلية التوظيف لنايت ويورك (Knight & Yorke2003,) الذي يُحدّد أربعة مكوّنات تتقاطع مع البُعدين الثاني والثالث، (ج) إطار الرأسمالات الأربعة لتومّلِنسون (Tomlinson2017,) في تصنيف الكفايات إلى معرفية واجتماعية وثقافية ونفسية، فضلاً عن نتائج الدراسات السابقة (الراوي، 2017؛ السامرائي، 2018؛ الزبيدي، 2019؛ Suleman2018,). وفي ضوء هذه المرتكزات، صُمّمت الأداة بثلاثة أبعاد على النحو الآتي:

الجدول (5): الأساس النظري لأبعاد أداة البحث

| البُعد | المضمون | الأساس النظري |
|---|---|---|
| الأوّل | مؤشرات الكفاءة الخارجية الكمّية (الوضع الوظيفي، التوافق، مدّة البحث عن عمل) | كومبز (1985)؛ الحريري (2017)؛ نموذج المؤشرات الكمّية |
| الثاني | متطلبات سوق العمل (الكفايات المعرفية، المهارية، الوجدانية، التقنية) | الزبيدي (2019)؛ نموذج Tomlinson (2017) |
| الثالث | مستوى الكفايات المكتسبة خلال الدراسة | نموذج USEM (Knight & Yorke,2003)؛ Pool & Sewell (2007) |

2. الصورتان الأولية والنهائية للأداة:

أعدّت الباحثة الاستبانة في صورتها الأوّلية مكوّنة من (45) فقرة موزّعة على الأبعاد الثلاثة (16 + 18 + 11 فقرة)، واعتُمد لها مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدّة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدّة = 1) لفقرات البُعدين الثاني والثالث، فيما تضمّن البُعد الأوّل أسئلة فئوية (اختيار من متعدّد) لقياس الوضع الوظيفي والتوافق ومدّة البحث عن عمل. وبعد إجراء التحكيم العلمي، آلت الأداة إلى (40) فقرة في صورتها النهائية موزّعة بواقع (14 + 16 + 10) فقرة، وفقاً للجدول (6).

الجدول (6): أبعاد أداة البحث في صورتها النهائية

| البُعد | المضمون المختصر | عدد الفقرات |
|---|---|---|
| الأوّل | مؤشرات الكفاءة الخارجية (الوضع الوظيفي والتوافق) | 14 |
| الثاني | متطلبات سوق العمل (المعرفية، المهارية، الوجدانية، التقنية) | 16 |
| الثالث | مستوى الكفايات المكتسبة خلال الدراسة | 10 |
| المجموع | | 40 |

**خامساً: صدق الأداة**

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

للتحقّق من الصدق الظاهري، عُرضت الاستبانة في صورتها الأوّلية (45 فقرة) على لجنة من (12) محكّماً من ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم، وطُلب منهم إبداء آرائهم في وضوح الفقرات وصحّتها اللغوية وانتمائها للبُعد وملاءمتها لأهداف البحث. واعتُمد معيار اتفاق (80%) فأكثر لقبول الفقرة. وبناءً على آرائهم، حُذفت (3) فقرات وعُدّلت (7) فقرات وأُضيفت (2) فقرتان، ليصبح العدد النهائي (40) فقرة بمتوسط نسبة اتفاق (88.8%).

ب- صدق البناء (الاتساق الداخلي):

طُبّقت الأداة في صورتها النهائية على عيّنة استطلاعية مكوّنة من (30) خريجاً وخريجة من خارج العيّنة الأساسية، وحُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كلّ فقرة ودرجة البُعد، وبين درجة كلّ بُعد والدرجة الكلّية للأداة. وكانت النتائج كما في الجدول (7).

الجدول (7): معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلّية للأداة

| البُعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|---|---|
| الأوّل: مؤشرات الكفاءة الخارجية | 0.84 | 0.01 |
| الثاني: متطلبات سوق العمل | 0.89 | 0.01 |

الثالث: مستوى الكفايات المكتسبة0.82 0.01

تراوحت معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلّية بين (0.82) و(0.89)، وجميعها دالّة عند مستوى (0.01)، كما تراوحت معاملات ارتباط الفقرات بأبعادها بين (0.41) و(0.87)، وهي قيم مقبولة. وقد روعي تجنّب الفقرات ذات معاملات الارتباط المرتفعة جداً (> 0.90) لتفادي التداخل (Item Redundancy)، انسجاماً مع توصيات نانلي وبرنشتاين. (Nunnally & Bernstein264 :1994,)

ج- ملاحظة منهجية حول التحليل العاملي:

تجدر الإشارة إلى أنّ البحث الحالي اعتمد على الصدق الظاهري وصدق البناء بطريقة الاتساق الداخلي بدل التحليل العاملي الاستكشافي أو التوكيدي، وذلك لاعتبارين منهجيين: الأوّل، أنّ حجم العيّنة الاستطلاعية (30) لا يستوفي النسبة المُوصى بها من تيلر وفِديل (Tinsley & Tinsley1987,) والقاضية بأن يكون عدد المشاركين خمسة إلى عشرة أضعاف عدد الفقرات (أي 200–400 مشارك للأداة الحالية). والثاني، أنّ أبعاد الأداة محدّدة نظرياً مسبقاً انطلاقاً من أطر مفاهيمية راسخة، وهو ما يجعل البناء النظري (Theoretical Construct) للأداة أكثر استقراراً، ويُعدّ صدق المحتوى وصدق البناء الداخلي كافيين لأغراض البحث. (Hair et al2019:745,) ومع ذلك، تُوصي الباحثة بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للأداة في الدراسات اللاحقة على عيّنات أكبر.

سادساً: ثبات الأداة

للتحقّق من ثبات الأداة، استخدمت الباحثة طريقتين متكاملتين: طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للاتّساق الداخلي، وطريقة التجزئة النصفية (Split-Half) باستخدام معادلة سبيرمان–براون التصحيحية. ويعرض الجدول (8) النتائج.

الجدول (8): معاملات ثبات أداة البحث

| البُعد | عدد الفقرات | ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية (مصحّحة) |
|---|---|---|---|
| الأوّل | 14 | 0.85 | 0.83 |
| الثاني | 16 | 0.88 | 0.86 |
| الثالث | 10 | 0.83 | 0.81 |
| **الأداة ككلّ** | **40** | **0.91** | **0.88** |

يُلاحظ أنّ معاملات الثبات تتراوح بين (0.81) و(0.91)، وجميعها تتجاوز الحدّ الأدنى المقبول (0.70) الذي أشار إليه نانلي. ( Nunnally,1978:245) كما يُلاحظ أنّ معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية أقلّ قليلاً من معاملات ألفا كرونباخ، وهو ما يُؤكّد دقّتها وعدم وجود تداخل مصطنع بين الفقرات. وتجدر الإشارة إلى أنّ معامل ألفا للأداة ككلّ (0.91) لا يبلغ حدّ التشبّع المرتفع (> 0.95) الذي قد يُشير إلى تكرار الفقرات أو تشابهها. **(avakol & Dennick ، 2011: 53 )**

**سابعاً: الوسائل الإحصائية**

استخدمت الباحثة لمعالجة البيانات البرنامج الإحصائي (SPSS, Ver26.)، واعتمدت الوسائل الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديموغرافية والمؤشرات الكمّية.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس استجابات أفراد العيّنة على الفقرات.
3. معامل ارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين أبعاد البحث.
4. الاختبار التائي لعيّنتين مستقلّتين (Independent Samples t-test): لاختبار الفروق وفق متغيّرَي الجنس والعام الدراسي.
5. اختبار مربع كاي ($\chi^2$): لاختبار الفروق في التوزيعات الفئوية.
6. حجم الأثر (Effect Size): احتُسب معامل كوهين (Cohen's d) للفروق ومعامل إيتا التربيع ($\eta^2$) لتعزيز الدلالة العملية للنتائج، إذ يُحدّد كوهين (Cohen27 – 25 :1988,) القيم الآتية: ($d = 0.20$) أثر صغير، ($d = 0.50$) أثر متوسط، ($d = 0.80$) أثر كبير، وللإيتا التربيع: ($\eta^2 = 0.01$) أثر صغير، ( $\eta^2 =$ 0.06) متوسط، ($\eta^2 = 0.14$) كبير. ويُسهم هذا في تجاوز الاكتفاء بالدلالة الإحصائية وحدها إلى الدلالة العملية.
7. معامل ألفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان–براون: للتحقّق من ثبات الأداة.
8. اعتُمد مستوى الدلالة (0.05) لجميع الاختبارات الإحصائية.

**ثامناً: معيار الحكم على النتائج**

لتفسير المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العيّنة على المقياس الخماسي، اعتمدت الباحثة المعيار الآتي، وقد حُسب طول الفئة بقسمة المدى (4) على عدد المستويات (5)، فبلغ (0.80).

الجدول (9): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

| المدى | المستوى |
|---|---|
| 1.00 – 1.80 | منخفض جداً |
| 1.81 – 2.60 | منخفض |
| 2.61 – 3.40 | متوسط |
| 3.41 – 4.20 | مرتفع |
| 4.21 – 5.00 | مرتفع جداً |

عرض النتائج ومناقشتها

أوّلاً: نتائج الهدف الأوّل (مؤشرات الكفاءة الخارجية الكمّية)

لتحقيق الهدف الأوّل، حلّلت الباحثة بيانات الخريجين للعامين الدراسيين من السجلّات الرسمية، ويُوضّح الجدول (10) المؤشرات الكمّية ونتائج اختبار مربع كاي المرتبط بها.

الجدول (10): مؤشرات التخرّج الكمّية واختبار مربع كاي للتوزيع النوعي

| المؤشر | 2023–2024 | 2024–2025 | نسبة التغيّر (%) | $\chi^2$ | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| إجمالي الخريجين | 224 | 141 | −37.05 | — | — |
| الذكور | 68 (30.36%) | 51 (36.17%) | −25.00 | 1.37 | 0.242 (غير دالّة) |
| الإناث | 156 (69.64%) | 90 (63.83%) | −42.31 | — | — |
| نسبة الإناث/الذكور | 2.29: 1 | 1.76: 1 | — | — | — |

التفسير الاقتصادي والاجتماعي للنتائج: يكشف الجدول (10) عن تراجع حادّ في إجمالي أعداد الخريجين بنسبة (37.05%)، وهو معدّل تراجع لافت يستوجب قراءته تفسيرياً معمّقة. ويمكن إرجاعه إلى ثلاثة عوامل متشابكة: (1) عامل اقتصادي يتعلّق بسياسة القبول المركزي العراقية التي تتأثّر بأعداد خريجي الإعدادية وبتوجّهات الجامعة في تقليص القبول في التخصصات التربوية بعد توقّف التعيين الحكومي شبه الكامل، (2) عامل ديموغرافي يتعلّق بأعداد المقبولين قبل أربع سنوات وبنسب الترقين والرسوب خلال السنوات الدراسية الأربع، (3) عامل اجتماعي يتعلّق بتراجع جاذبية التخصصات التربوية والنفسية في ضوء ضعف فرص التوظيف، وهو ما تُؤكّده تقارير منظمة العمل الدولية. (ILO28 :2024,) ويتقاطع هذا التحليل مع نتائج الجبوري (2021) ومع نظرية الإشارات (Spence1973,) التي تُؤكّد أنّ الشهادة لم تعد كافية بل ينبغي أن تقترن بمؤشّرات تشغيل فعلية.

اختبار الفرضية الثالثة ($H_0$3): بلغت قيمة مربع كاي (1.37) بدلالة (0.242)، وهي غير دالّة عند مستوى (0.05)، ممّا يُؤدّي إلى قبول الفرضية الصفرية، أي أنّ التوزيع النوعي للخريجين لا يختلف جوهرياً بين العامين الدراسيين على الرغم من الاختلاف الظاهري في النسب، وهو ما يُشير إلى أنّ نمط التفوّق العددي للإناث في التخصص يظلّ ثابتاً بنيوياً.

أمّا الوضع الوظيفي للخريجين، فقد استُخرج من استجابات أفراد العيّنة الميدانية على فقرات البُعد الأوّل من الاستبانة، ويوضّحه الجدول (11).

الجدول (11): الوضع الوظيفي لأفراد العيّنة وفق متغيّر الجنس (ن = 183)

| الوضع الوظيفي | ذكور (ن=60) | إناث (ن=123) | المجموع | النسبة الكلّية (%) |
|---|---|---|---|---|
| يعمل في مجال التخصص | 18 (30.00%) | 23 (18.70%) | 41 | 22.40 |
| يعمل في مجال قريب من التخصص | 11 (18.33%) | 17 (13.82%) | 28 | 15.30 |
| يعمل في مجال بعيد عن التخصص | 14 (23.33%) | 18 (14.63%) | 32 | 17.49 |
| لا يعمل (يبحث عن عمل) | 12 (20.00%) | 46 (37.40%) | 58 | 31.69 |
| لا يعمل (لا يبحث / أسباب أخرى) | 5 (8.33%) | 19 (15.45%) | 24 | 13.12 |
| المجموع | 60 (100%) | 123 (100%) | 183 | 100 |

احتسبت الباحثة نسبة التوافق المهني الكلّية بجمع نسبتي العاملين في مجال التخصص (22.40%) والعاملين في مجال قريب من التخصص (15.30%)، فبلغت (37.70%)، في حين بلغت نسبة العاملين في مجال بعيد عن التخصص (17.49%)، وارتفعت نسبة الباحثين عن عمل إلى (31.69%).

اختبار الفرضية الرابعة ($H_0$4): بلغت قيمة مربع كاي للفروق في الوضع الوظيفي وفق متغيّر الجنس (8.74) بدلالة (0.03)، وهي دالّة عند مستوى (0.05)، ممّا يستوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة. وحُسب حجم الأثر بمعامل V كرامر، فبلغ (0.22) وهو حجم أثر صغير إلى متوسط حسب معيار كوهين.

التفسير الاجتماعي والاقتصادي للفروق بين الجنسين: يكشف الجدول (11) عن تفاوت دالّ بين الجنسين في الوضع الوظيفي. فالذكور أكثر حظّاً في التوظيف عموماً وفي التوظيف المتوافق مع التخصص خصوصاً (30.00% مقابل 18.70%)، وأقلّ تعرّضاً للبطالة (20.00% مقابل 37.40%). ولا يمكن تفسير هذا التفاوت تفسيراً سطحياً، بل ينبغي قراءته في ضوء إطار سوسيولوجي متعدّد العوامل: (1) عامل بنيوي يتعلّق بطبيعة سوق العمل العراقي وتركّز فرص العمل في القطاع التربوي والإرشادي في مؤسسات ذات تفضيلات نوعية، إذ تُؤكّد دراسات حديثة (World Bank2022:38,) أنّ معدّل المشاركة الاقتصادية للإناث في العراق (12.4%) من أدنى المعدّلات في المنطقة، (2) عامل ثقافي–اجتماعي يتعلّق بالقيود المجتمعية على عمل المرأة في مواقع جغرافية بعيدة، (3) عامل اقتصادي يتعلّق بأنّ الإناث أقلّ تنقّلاً جغرافياً وأقلّ قبولاً لشروط العمل غير الرسمية، (4) عامل تعليمي يتعلّق باحتمال اختلاف نوع التدريب الميداني المتاح للجنسين. وتتقاطع هذه التفسيرات مع إطار الرأسمال الاجتماعي لتومّلِنسون (Tomlinson2017,) الذي يُؤكّد أنّ شبكات العلاقات المهنية تتفاوت بين الجنسين في السياقات المحافظة، ومع تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP2022:87,) عن فجوة النوع الاجتماعي في العراق.

ثانياً: نتائج الهدف الثاني (متطلبات سوق العمل)

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العيّنة على فقرات البُعد الثاني، ورتّبت الفقرات تنازلياً. ويُوضّح الجدول (12) النتائج.

الجدول (12): متطلبات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين (البُعد الثاني، ن = 183)

| الرتبة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | المستوى |
|---|---|---|---|---|
| 1 | إتقان مهارات التواصل الفعّال | 4.52 | 0.58 | مرتفع جداً |
| 2 | القدرة على استخدام التقنيات التعليمية الحديثة | 4.48 | 0.61 | مرتفع جداً |
| 3 | امتلاك مهارات التفكير الناقد وحلّ المشكلات | 4.41 | 0.64 | مرتفع جداً |
| 4 | القدرة على العمل ضمن فريق | 4.35 | 0.67 | مرتفع جداً |
| 5 | التمكّن من مهارات الإرشاد النفسي والتربوي | 4.30 | 0.70 | مرتفع جداً |
| 6 | القدرة على تصميم البرامج التعليمية وتنفيذها | 4.22 | 0.72 | مرتفع جداً |
| 7 | إتقان مهارات القياس والتقويم التربوي | 4.18 | 0.69 | مرتفع |
| 8 | امتلاك مهارات البحث العلمي التربوي | 4.15 | 0.73 | مرتفع |
| 9 | القدرة على إدارة الصف ومعالجة المشكلات السلوكية | 4.12 | 0.71 | مرتفع |
| 10 | التمكّن من مهارات التخطيط التربوي | 4.08 | 0.75 | مرتفع |
| 11 | القدرة على التكيّف مع بيئات العمل المتغيّرة | 4.05 | 0.76 | مرتفع |
| 12 | امتلاك مهارات التعلّم الذاتي والتطوير المهني المستمرّ | 4.02 | 0.78 | مرتفع |
| 13 | إتقان لغة أجنبية (الإنجليزية) | 3.95 | 0.82 | مرتفع |
| 14 | القدرة على التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة | 3.88 | 0.80 | مرتفع |
| 15 | التمكّن من مهارات الإدارة والقيادة التربوية | 3.82 | 0.84 | مرتفع |
| 16 | القدرة على تقديم الاستشارات التربوية والنفسية | 3.75 | 0.86 | مرتفع |
| — | المتوسط العام للبُعد | 4.14 | 0.51 | مرتفع |

يتّضح من الجدول (12) أنّ المتوسط العام لمتطلبات سوق العمل بلغ (4.14) بمستوى مرتفع. وتتصدّر مهارات التواصل الفعّال متطلبات سوق العمل (المتوسط 4.52)، تليها التقنيات التعليمية الحديثة (4.48) ومهارات التفكير الناقد (4.41). وهذه النتيجة تتقاطع تقاطعاً مهمّاً مع نتائج تقرير سيدفوب (Cedefop52 :2020,) الذي صنّف المهارات الناعمة (Soft Skills) ضمن المهارات الأكثر طلباً في سوق العمل الأوروبي، ومع دراسة سليمان (Suleman274 :2018,) التي أكّدت أنّ مهارات التواصل والتفكير الناقد تتصدّر متطلبات العمل في القطاع التربوي.

ثالثاً: نتائج الهدف الثالث (مستوى الكفايات المكتسبة)

الجدول (13): مستوى الكفايات المكتسبة خلال الدراسة (البُعد الثالث، ن = 183)

| الرتبة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | المستوى |
|---|---|---|---|---|
| 1 | أسهمت الدراسة في تزويدي بالأسس النظرية للتخصص | 3.85 | 0.79 | مرتفع |
| 2 | أسهمت الدراسة في تنمية مهاراتي في البحث العلمي | 3.52 | 0.85 | مرتفع |
| 3 | أسهم التدريب الميداني في إعدادي للعمل | 3.45 | 0.91 | مرتفع |
| 4 | أسهمت الدراسة في تنمية مهاراتي في التقويم والقياس | 3.38 | 0.83 | متوسط |
| 5 | أسهمت الدراسة في تنمية مهارات التواصل لديّ | 3.30 | 0.88 | متوسط |
| 6 | أسهمت الدراسة في تنمية مهارات التفكير الناقد لديّ | 3.15 | 0.87 | متوسط |
| 7 | أسهمت الدراسة في تنمية مهاراتي التقنية | 2.95 | 0.94 | متوسط |
| 8 | كانت المقرّرات الدراسية ملائمة لمتطلبات سوق العمل | 2.78 | 0.96 | متوسط |
| 9 | وفّرت الدراسة فرصاً كافية للتطبيق العملي | 2.65 | 0.99 | متوسط |
| 10 | أعدّتني الدراسة بشكل كافٍ للانخراط في سوق العمل | 2.58 | 1.02 | منخفض |
| — | المتوسط العام للبُعد | 3.16 | 0.68 | متوسط |

بلغ المتوسط العام لمستوى الكفايات المكتسبة (3.16) بمستوى متوسط. ويُلاحظ أنّ أعلى المتوسطات جاء للأسس النظرية للتخصص (3.85) في حين جاء أدنى المتوسطات لفقرة الإعداد للانخراط في سوق العمل (2.58) بمستوى منخفض. وهذه النتيجة تتقاطع مع نتائج السامرائي (2018) والزبيدي (2019)، وتُؤكّد ما توصّلت إليه دراسة كلارك (Clarke1932 :2018,) من وجود قصور بنيوي في البرامج الأكاديمية فيما يتعلّق ببناء الرأسمال البشري التطبيقي.

**رابعاً: نتائج الهدف الرابع (العلاقة الارتباطية)**

الجدول (14): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد البحث

| البُعد | الكفاءة الخارجية | متطلبات سوق العمل | الكفايات المكتسبة |
|---|---|---|---|
| الكفاءة الخارجية | 1.00 | — | — |
| متطلبات سوق العمل | 0.72** | 1.00 | — |
| الكفايات المكتسبة | 0.68** | 0.75** | 1.00 |

** دالّة عند مستوى (0.01).

اختبار الفرضيتين الأولى والثانية ($H_0$1, $H_0$2): بلغ معامل الارتباط بين الكفاءة الخارجية ومتطلبات سوق العمل (0.72)، وبين الكفايات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل (0.75)، وكلاهما دالّ عند مستوى (0.01). ممّا يستوجب رفض الفرضيتين الصفريتين وقبول البديلتين. وتُشير هذه النتيجة إلى أنّ تحسين الكفايات المكتسبة وتعزيز توافقها مع متطلبات السوق يؤدّي بصورة مباشرة إلى رفع مستوى الكفاءة الخارجية للقسم، وهو ما يتقاطع مع نتائج الجبوري (2021) الذي وجد ارتباطاً مماثلاً (r = 0.74) بين جودة المخرجات وفرص التوظيف، ويدعم نموذج CareerEDGE لبول وسيول (Pool & Sewell2007,) الذي يُقدّم العلاقة بين الكفايات وقابلية التوظيف باعتبارها علاقة مباشرة.

خامساً: نتائج الهدف الخامس (تحليل فجوة الكفاءة الخارجية)

الجدول (15): فجوة الكفاءة الخارجية (المتطلبات مقابل المكتسبات)

| المجال | متوسط المتطلبات | متوسط المكتسبات | حجم الفجوة | نسبة الفجوة (%) |
|---|---|---|---|---|
| مهارات التواصل | 4.52 | 3.30 | 1.22 | 27.00 |
| المهارات التقنية | 4.48 | 2.95 | 1.53 | 34.15 |
| التفكير الناقد وحلّ المشكلات | 4.41 | 3.15 | 1.26 | 28.57 |
| الأسس النظرية للتخصص | 4.08 | 3.85 | 0.23 | 5.64 |
| البحث العلمي | 4.15 | 3.52 | 0.63 | 15.18 |
| التطبيق العملي والتدريب الميداني | 4.22 | 2.65 | 1.57 | 37.20 |
| المتوسط العام | 4.14 | 3.16 | 0.98 | 23.67 |

التفسير وفق نظرية فجوة المهارات: تنطبق على البحث الحالي تصنيفات نظرية فجوة المهارات ( Skills Mismatch Theory) التي بلورها تقرير سيدفوب (Cedefop2020:70,). فالفجوة الأكبر في مجال التطبيق العملي (37.20%) والمهارات التقنية (34.15%) تنتمي إلى الفجوة المهارية الأفقية ( Horizontal Skills Gap)، أي القصور في كفايات بعينها ضمن التخصص نفسه. في المقابل، تكون الفجوة الأقلّ في الأسس النظرية للتخصص (5.64%) مؤشّراً على أنّ البرنامج الأكاديمي يُولي اهتماماً كافياً بالجانب النظري لكنّه يُقصّر في الجانب التطبيقي والمهاري. وهذه نتيجة جوهرية تتقاطع مع نتائج كلّ من السامرائي (2018) والعبيدي (2018) وسليمان (Suleman2018,)، وتُؤكّد ما يصفه برِجستوك (Bridgstock2009:35,) بـ "الفجوة التطبيقية" في برامج إعداد المعلّمين.

**سادساً: نتائج الهدف السادس (الفروق وحجم الأثر)**

أ- الفروق حسب متغيّر الجنس:

الجدول (16): الاختبار التائي للفروق وفق الجنس مع حجم الأثر

| البُعد | الجنس | ن | م | ع | ت | الدلالة | Cohen's d | $\eta^2$ | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفايات المكتسبة | ذكور | 60 | 3.28 | 0.65 | 2.14 | 0.034 | 0.27 | 0.025 | دالّة (أثر* صغير) |
| | إناث | 123 | 3.10 | 0.69 | | | | | |
| متطلبات سوق العمل | ذكور | 60 | 4.08 | 0.53 | 1.38 | 0.169 | 0.18 | 0.010 | غير دالّة |
| | إناث | 123 | 4.17 | 0.50 | | | | | |

*دالّة عند مستوى (0.05).

اختبار الفرضية الخامسة ($H_0$5): بلغت قيمة (t) للفروق في الكفايات المكتسبة (2.14) بدلالة (0.034)، وهي دالّة عند مستوى (0.05)، ممّا يستوجب رفض الفرضية الصفرية لصالح الذكور (م = 3.28) مقارنة بالإناث (م = 3.10). غير أنّ حجم الأثر (Cohen's d = 0.27) صغير، وقيمة ($\eta^2$ = 0.025) صغيرة أيضاً، ممّا يعني أنّ الفرق وإن كان دالّاً إحصائياً فإنّ أثره العملي محدود. وفي المقابل، لم تُسجَّل فروق دالّة في تقدير متطلبات سوق العمل بين الجنسين (دلالة = 0.169).

لا يمكن تفسير الفروق بين الجنسين في الكفايات المكتسبة بعامل وحيد، بل ينبغي قراءتها في ضوء إطار سوسيولوجي مركّب. فحجم الأثر الصغير يُشير إلى أنّ الفروق محدودة عملياً، ويمكن إرجاعها إلى ثلاثة عوامل: (1) عامل البيئة التدريبية، إذ يُمكن أن يكون التدريب الميداني المتاح للذكور أكثر تنوّعاً جغرافياً ومؤسسياً، (2) عامل الرأسمال الاجتماعي، إذ تتفاوت شبكات العلاقات المهنية بين الجنسين في السياقات المحلّية وفق نموذج تومّلِنسون، (3) عامل الإدراك الذاتي، إذ ربّما يُقيّم الذكور كفاياتهم بصورة أعلى ممّا تفعل الإناث. (Self-Assessment Bias) أمّا تساوي الجنسين في تقدير متطلبات سوق العمل فيكشف عن وعي متقارب بمتطلبات السوق وإن اختلفت درجة تحقّقها لديهم.

ب- الفروق حسب متغيّر العام الدراسي:

الجدول (17): الاختبار التائي للفروق وفق العام الدراسي مع حجم الأثر

| البُعد | العام | ن | م | ع | ت | الدلالة | Cohen's d | القرار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفايات المكتسبة | 2023–2024 | 112 | 3.12 | 0.70 | 1.05 | 0.295 | 0.15 | غير دالّة |
| | 2024–2025 | 71 | 3.22 | 0.64 | | | | |
| متطلبات سوق العمل | 2023–2024 | 112 | 4.11 | 0.52 | 0.87 | 0.386 | 0.13 | غير دالّة |
| | 2024–2025 | 71 | 4.18 | 0.49 | | | | |

اختبار الفرضية السادسة ($H_06$) جزئياً: لم تُسجَّل فروق دالّة إحصائياً في الكفايات المكتسبة (دلالة = 0.295) أو في متطلبات سوق العمل (دلالة = 0.386) تبعاً لمتغيّر العام الدراسي، وبأحجام أثر صغيرة جداً ( d < 0.20)، ممّا يُؤدّي إلى قبول الفرضية الصفرية. ويُشير هذا إلى استقرار نسبي في طبيعة البرنامج الأكاديمي بين العامين، وأنّ التغيّر الحاصل كمّي في أعداد الخريجين لا نوعي في مستوى الكفايات.

تكشف نتائج البحث في مجملها عن أنّ الكفاءة الخارجية لخريجي قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل تقع في منطقة وسط دنيا، مع فجوة كلّية بلغت (23.67%) تتركّز في المهارات التطبيقية والتقنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عدّة أطر متكاملة:

أ. التفسير من زاوية نظرية رأس المال البشري: يدلّ ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين (31.69%) والبعد عن التخصص (17.49%) على أنّ الاستثمار المؤسسي في إعداد الخريج لم يُحقّق العائد المتوقّع، وهو ما يتقاطع مع تحفّظات ماكوان (McCowan2015:273,) على افتراضات نظرية رأس المال البشري التقليدية ودعوته إلى نموذج موسّع يأخذ بالحسبان السياق الاقتصادي والاجتماعي.

ب. التفسير من زاوية نظرية الإشارات: يدعم وجود (17.49%) من الخريجين يعملون في مجالات بعيدة عن التخصص نظرية الإشارات لسبنس (Spence1973,)، إذ تعمل الشهادة الجامعية إشارة عامّة للقدرة على التعلّم، لا إشارة دقيقة على الكفايات التخصصية، ولذلك تُقبل في وظائف عامّة لا تستلزم تخصصاً تربوياً نفسياً تحديداً.

ج. التفسير في ضوء السياق العراقي: لا يمكن قراءة النتائج بمعزل عن السياق الاقتصادي والسياسي العراقي. فمنذ عام (2019)، شهد القطاع التعليمي الحكومي تقلّصاً حادّاً في التعيينات، في حين لم يتمكّن القطاع الأهلي من استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين. ويُؤكّد تقرير منظمة العمل الدولية (ILO, 2024: 30) أنّ نسبة الخرّيجين الذين يحصلون على عمل خلال السنة الأولى من التخرّج في العراق بلغت (24%) فقط، وهي نسبة قريبة من نتيجة البحث الحالي. كما تكشف بيانات الجهاز المركزي للإحصاء (2023: 20) أنّ نسبة عمل الإناث في القطاع الرسمي لا تتجاوز (12.4%)، وهو ما يُفسّر فجوة النوع الاجتماعي في نتائج البحث.

د. التفسير في ضوء التحوّل الرقمي: يُمثّل الإخفاق في المهارات التقنية (فجوة 34.15%) قصوراً بنيوياً في برامج الإعداد قياساً بمتطلبات سوق العمل ما بعد جائحة كوفيد–19. إذ شهد القطاع التربوي تحوّلاً متسارعاً نحو التعليم المدمج والإلكتروني، ودخلت تطبيقات الذكاء الاصطناعي حقل التعليم بصورة متزايدة، وهو ما يستلزم تحديثاً جذرياً للمفردات الدراسية في القسم.

هـ. التفسير من زاوية إطار قابلية التوظيف: في ضوء نموذج الرأسمالات الأربعة لتومّلِنسون (Tomlinson2017,)، تتركّز الفجوة في رأسمالين: الرأسمال البشري التطبيقي (المهارات التقنية والتطبيق العملي)، والرأسمال الاجتماعي (الشبكات المهنية وفرص التدريب الميداني)، في حين يحظى الرأسمال البشري النظري والرأسمال الثقافي بمستوى أفضل نسبياً. وهذا الترتيب يُحدّد بدقّة مواطن التدخّل المطلوبة في برنامج القسم.

**الاستنتاجات Conclusions**

في ضوء النتائج التي توصّل إليها البحث، ومن خلال مناقشتها وتفسيرها في إطار الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، يُمكن صياغة الاستنتاجات الآتية صياغةً تحليليّةً تتجاوز التوصيف إلى استخلاص الدلالات النظرية والتطبيقية:

1. وجود فجوة جوهرية بين مخرجات القسم ومتطلبات سوق العمل: بلغت الفجوة الكلّية (23.67%)، وهي نسبة تتجاوز العتبة المقبولة في الأدبيات (Cedefop2020:19,)، وتُشير إلى قصورٍ بنيويٍّ في عمليات المواءمة

بين الإعداد الأكاديمي والتشغيل، لا يُمكن معالجته بإصلاحات سطحية، بل يستلزم إعادة هيكلة منهجية لبرنامج القسم في ضوء نظرية رأس المال البشري (Becker1964,) وإطار قابلية التوظيف (Tomlinson2017,).

2. الطابع المتدرّج للفجوة عبر الأبعاد: لا تتوزّع الفجوة توزيعاً متساوياً على أبعاد الإعداد، بل تتركّز في البُعد التطبيقي (التدريب الميداني 37.20%، المهارات التقنية 34.15%) في حين تتراجع في البُعد النظري (5.64%) والبُعد البحثي (15.18%). وهذا يدلّ على أنّ مشكلة القسم ليست في المحتوى المعرفي بل في الكفايات الإجرائية والتطبيقية.

3. التطابق المهني المنخفض مؤشّر على ضعف الكفاءة الخارجية: إنّ نسبة (37.70%) فقط من الخرّيجين الحاصلين على عمل يتطابق مع التخصّص تُعدّ مؤشّراً مُثبتاً على انخفاض الكفاءة الخارجية للقسم، وفق المعيار الذي وضعه (UNESCO2018:14,)، الذي يشترط تجاوز (60%) لاعتبار البرامج ذات كفاءةٍ خارجيّةٍ مقبولة.

4. الارتباط الموجب القوي بين الكفاءة الخارجية ومتطلبات السوق: يدلّ معامل الارتباط ($r = 0.72$) على أنّ تطوير الكفاءة الخارجية للقسم قادرٌ على تفسير حوالى (51.84%) من التغيّر في قابلية تشغيل الخرّيجين، وهي قيمةٌ ذات دلالةٍ نظريّةٍ وتطبيقيّةٍ مهمة، تُؤكّد جدوى الاستثمار في إصلاح برامج الإعداد.

5. فاعلية النظرة المتعدّدة الأبعاد لقابلية التوظيف: تدعم نتائج البحث صحّة نموذج الرأسمالات الأربعة لتوملنسون (Tomlinson2017,) في تفسير ظاهرة تشغيل الخرّيجين في السياق العراقي، إذ تتمركز الفجوة في الرأسمال البشري التطبيقي والرأسمال الاجتماعي، في حين يحظى الرأسمالان النظري والثقافي بمستوى أفضل.

6. دلالة فجوة النوع الاجتماعي: تُعكس فجوة النوع الاجتماعي في الحصول على العمل (الإناث 26.83% مقابل الذكور 41.67%) واقعاً سوسيو اقتصادياً يتجاوز نطاق المؤسسة الأكاديمية، ويرتبط بالبنية السوقية وثقافة التشغيل في المجتمع العراقي، ممّا يستدعي تدخّلاتٍ تجاوز حدود القسم.

7. استقرار الفجوة عبر الزمن: عدم وجود فروق دالّة بين دفعتَي (2023–2024) و(2024–2025) يُشير إلى أنّ مشكلة الكفاءة الخارجية ذات طابعٍ بنيويٍّ مزمن، لا يُحلّ بمرور الزمن أو بتعديلات هامشية، بل يستلزم استراتيجيّةً إصلاحيّةً متكاملة.

**التوصيات**

صِيغت التوصيات الآتية صياغةً إجرائيّةً مُحدّدة، تتضمّن لكلّ توصيةٍ: المضمون، والجهةَ المسؤولة عن التنفيذ، والإطارَ الزمنيَّ المقترح، وآليّةَ المتابعة، وذلك تجاوزاً للصياغة العامّة التي تُفقد التوصيات قيمتها التطبيقية، وامتثالاً لما يُؤكّده (Creswell2014:245,) من أنّ التوصيات الأكاديمية ينبغي أن تكون قابلةً للقياس والتنفيذ.

**أولاً: التوصيات على مستوى قسم العلوم التربوية والنفسية (المدى القصير: سنة واحدة)**

أ. إدراج وحدةٍ إجباريّةٍ في «مهارات التطبيق الميداني» بواقع (4) ساعات معتمدة، تُدرّس في الفصلين الخامس والسادس، تتضمّن تدريباً عملياً منظماً في المدارس والمؤسسات التربوية تحت إشراف مزدوج (أكاديمي وميداني). الجهة المسؤولة: مجلس القسم بالتنسيق مع لجنة المناهج. الإطار الزمني: الفصل الدراسي الأوّل من العام (2026–2027). آلية المتابعة: تقرير فصلي يُقدَّم لرئيس القسم يتضمّن مؤشّرات الأداء، ومقابلات تقييمية مع المتدرّبين والمشرفين.

ب. تطوير مقرّر «التكنولوجيا التربوية» القائم بزيادة ساعاته من (2) إلى (3) ساعات، وإضافة مكوّناتٍ في توظيف المنصّات الإلكترونية، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي التعليمي، وإعداد المحتوى الرقمي. الجهة المسؤولة: لجنة المناهج في القسم. الإطار الزمني: ستّة أشهر من تاريخ إقرار التعديل. آلية المتابعة: مقارنة أداء طلبة المقرّر المحدَّث بالأداء السابق من خلال اختبار قَبْلي وبَعْدي.

ج. إنشاء «وحدة الإرشاد المهني وتتبّع الخرّيجين Career Services & Alumni Tracking Unit» داخل القسم، مهمّتها: عقد ورش تدريبية قبل التخرّج، ومتابعة مسارات الخرّيجين، وبناء قاعدة بياناتٍ مهنيّةٍ مستدامة. الجهة المسؤولة: رئاسة القسم بالتنسيق مع عمادة الكلّيّة. الإطار الزمني: نهاية العام الدراسي (2025–2026). آلية المتابعة: تقرير سنوي يُرفع للعمادة عن نسبة التشغيل والتطابق المهني.

د. إدراج «معيار قابلية التوظيف Employability Criterion» ضمن معايير تقييم المقرّرات الدراسية بنسبة لا تقلّ عن (15%)، لضمان تضمين كلّ مقرّر مكوّناً تطبيقياً يخدم متطلبات سوق العمل. الجهة المسؤولة: مجلس القسم وأعضاء الهيئة التدريسية. الإطار الزمني: الفصل الدراسي الثاني من (2025–2026). آلية المتابعة: مراجعة سنوية لخطط المقرّرات (Course Specifications).

**ثانياً: التوصيات على مستوى كلّيّة التربية للعلوم الإنسانية (المدى المتوسّط: سنتان)**

أ. إنشاء مجلس استشاري لأصحاب العمل Employers Advisory Board يضمّ ممثّلين عن وزارة التربية، ومدارس القطاع الأهلي، ومؤسسات التدريب التربوي، يجتمع مرّتين سنوياً لمراجعة المخرجات وتقديم التغذية الراجعة. الجهة المسؤولة: عمادة الكلّيّة. الإطار الزمني: سنة واحدة من تاريخ إقرار التوصية. آلية المتابعة: محاضر اجتماعات معتمدة ومحتوى توصياتٍ يُرفَع للأقسام.

ب. توقيع مذكّرات تفاهم (MoUs) مع (10) مؤسساتٍ تربوية حكومية وأهلية على الأقلّ، لاستضافة طلبة الكلّيّة في التدريب الميداني وفتح مساراتٍ تشغيليّةٍ مباشرة. الجهة المسؤولة: معاون العميد للشؤون العلمية. الإطار الزمني: سنتان. آلية المتابعة: تقرير سنوي بعدد المذكّرات وأعداد المتدرّبين والموظّفين.

ت. تأسيس حاضنة المشاريع التربوية الريادية Educational Entrepreneurship Incubator داخل الكلّيّة، تُقدّم دعماً مالياً وفنياً للخرّيجين الراغبين في تأسيس مشاريع تربوية ذاتية (مراكز تدريب، استشارات تربوية، محتوى رقمي). الجهة المسؤولة: عمادة الكلّيّة بالتنسيق مع رئاسة الجامعة. الإطار الزمني: (18) شهراً. آلية المتابعة: عدد المشاريع المُؤسَّسة سنوياً ونسبة استدامتها.

**ثالثاً: التوصيات على مستوى رئاسة جامعة الموصل (المدى المتوسّط: ثلاث سنوات)**

أ. إنشاء «مرصد جامعي لمتابعة الخرّيجين University Graduates Observatory يُتيح تتبّعاً منهجياً لمسارات خرّيجي الجامعة، ويُنتج تقريراً سنوياً معتمداً عن الكفاءة الخارجية لكلّ كلّيّةٍ وقسم. الجهة المسؤولة: رئاسة الجامعة – قسم ضمان الجودة. الإطار الزمني: ثلاث سنوات. آلية المتابعة: تقرير سنوي يُنشر على الموقع الرسمي للجامعة.

ب. اعتماد «مؤشّر الكفاءة الخارجية External Efficiency Index معياراً ضمن معايير اعتماد الأقسام الأكاديمية في الجامعة، لا تقلّ نسبته عن (60%) لحصول القسم على الاعتماد. الجهة المسؤولة: مجلس الجامعة. الإطار الزمني: سنتان. آلية المتابعة: مراجعة دورية كلّ ثلاث سنوات.

رابعاً: التوصيات على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (المدى البعيد: خمس سنوات)

أ. إعادة هيكلة معايير القَبول والاستيعاب في أقسام العلوم التربوية والنفسية بحيث ترتبط بحاجة سوق العمل الفعلية، وتجنّب التضخّم في أعداد الخرّيجين قياساً بقدرات الاستيعاب. الجهة المسؤولة: دائرة الدراسات والتخطيط – وزارة التعليم العالي. الإطار الزمني: ثلاث سنوات. آلية المتابعة: مقارنة سنوية بين أعداد الخرّيجين وفُرص التشغيل المتاحة في وزارة التربية.

ب. إصدار دليلٍ وطنيٍّ موحَّدٍ لمعايير الكفاءة الخارجية لأقسام التربية في الجامعات العراقية، يُحدّد المؤشّرات الكمّية والنوعية، ويُلزم الأقسام بإصدار تقارير دورية. الجهة المسؤولة: جهاز الإشراف والتقويم العلمي. الإطار الزمني: سنتان. آلية المتابعة: تدقيق دوري من قبل الجهاز.

ت. التنسيق بين وزارتَي التعليم العالي والتربية لتطبيق آليّةٍ تفضيليّةٍ في التعيينات لخرّيجي الأقسام الحاصلة على درجاتٍ مرتفعةٍ في مؤشّر الكفاءة الخارجية، باعتبار ذلك حافزاً مؤسّسياً للأقسام لتحسين أدائها. الجهة المسؤولة: وزارتا التعليم العالي والتربية. الإطار الزمني: خمس سنوات. آلية المتابعة: تقرير سنوي مشترك بين الوزارتين.

**المقترحات**

في ضوء حدود البحث الحالي ومجال تعمّقه، تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية لاستكمال الصورة البحثية وردم الفجوات المعرفية المتبقّية:

1. إجراء دراسةٍ موازيةٍ تتبنّى منظور أصحاب العمل في القطاعَين الحكومي والأهلي، لتقييم مستوى رضاهم عن خرّيجي قسم العلوم التربوية والنفسية، وتحديد فجوة الكفاءة من زاويتهم، وذلك معالجةً لمحدودية المنظور أحادي الجانب في البحث الحالي.
2. إجراء دراسةٍ تتبّعيّةٍ طولانيّة (Longitudinal Study) لخرّيجي القسم تمتدّ على مدى خمس سنوات بعد التخرّج، لرصد التحوّلات في مساراتهم المهنية وقياس الكفاءة الخارجية بصورة ديناميكية لا سكونية.
3. إجراء دراسةٍ كيفيّة (Qualitative Study) تعتمد المقابلات المعمّقة ومجموعات التركيز ( Focus Groups) لاستكشاف الأسباب العميقة للفجوة بين الإعداد والتشغيل، وذلك لمعالجة محدودية الاعتماد على الاستبانة في البحث الحالي.
4. إجراء دراسةٍ مقارنةٍ بين خرّيجي الأقسام التربوية في الجامعات العراقية (الموصل، بغداد، البصرة، الكوفة)، لاستكشاف أثر المتغيّرات الجغرافية والاقتصادية الإقليمية على الكفاءة الخارجية.
5. إجراء دراسةٍ تجريبيّةٍ شِبهيّة لقياس أثر تطبيق برنامج التدريب الميداني المُقترح في هذا البحث على رفع كفاءة الخرّيجين قبل التخرّج وقابلية تشغيلهم بعده.
6. إجراء دراسةٍ معمَّقةٍ في فجوة النوع الاجتماعي (Gender Gap) في تشغيل خرّيجي الأقسام التربوية، تتقاطع مع الدراسات السوسيولوجية حول مشاركة المرأة في سوق العمل العراقي.
7. بناء «مؤشّرٍ متعدّد الأبعاد» لقياس الكفاءة الخارجية للأقسام التربوية في العراق، يستفيد من مؤشّرات (Cedefop) و(OECD) ويُكيّفها مع الخصوصية المحلّية، ليكون أداة قياسٍ موحَّدةً ومستدامة.

**قائمة المصادر والمراجع**

**أوّلاً: المصادر العربية**

**1**. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمّد بن مكرم (2003): لسان العرب. ط1، بيروت: دار صادر.

2. أبو علام، رجاء محمود (2011): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط7، القاهرة: دار النشر للجامعات.

3. أبو هلال، أحمد محمّد (2019): "الكفاءة الخارجية للجامعات العربية ومتطلّبات سوق العمل". المجلّة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلّد (12)، العدد (40)، 95–122.

4. أحمد، علي محمّد (2020): الكفاءة الإنتاجية في التعليم الجامعي. ط1، عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

5. البياتي، عبد الجبار توفيق، وأثناسيوس، زكريّا (1977): الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس. بغداد: مطبعة جامعة بغداد.

6. الجابري، أحلام مهدي (2021): "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلّبات سوق العمل في العراق". مجلة كلّيّة التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد (54)، 412–438.

7. الجهاز المركزي للإحصاء – العراق (2023): مسح سوق العمل في العراق – التقرير السنوي 2023. بغداد: وزارة التخطيط، الجمهورية العراقية.

8. الحلو، محمّد علي (2019): "الكفاءة الخارجية لمخرجات أقسام التربية في الجامعات العراقية". مجلّة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلّد (20)، العدد (3)، 245–276.

9. الزبيدي، صادق أحمد (2022): "قابلية تشغيل خرّيجي كلّيّات التربية في العراق – دراسة تحليلية". مجلّة كلّيّة التربية للعلوم الإنسانية، جامعة تكريت، المجلّد (29)، العدد (4)، 178–209.

10. السيد، فؤاد البهي (1979): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط3، القاهرة: دار الفكر العربي.

11. الشمري، هادي مشعان (2018): "تقويم الكفاءة الخارجية لكلّيّة التربية الأساسية في جامعة بابل من وجهة نظر الخرّيجين". مجلّة كلّيّة التربية الأساسية، جامعة بابل، العدد (38)، 511–540.

12. العاني، نزار قاسم (2020): إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي. ط2، بغداد: دار الكتب والوثائق.

13. العتوم، عدنان يوسف (2017): علم النفس المعرفي – النظرية والتطبيق. ط5، عمّان: دار المسيرة.

14. عودة، أحمد سليمان (2010): القياس والتقويم في العملية التدريسية. ط4، إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

15. غانم، محمّد حسن (2019): "المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الدول العربية – دراسة تحليلية". مجلّة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، المجلّد (13)، العدد (2)، 188–217.
16. الكبيسي، عامر خضير (2015): الكفاءة الإنتاجية في التعليم العالي – مفاهيم ومؤشّرات. ط1، عمّان: دار اليازوري العلمية.
17. ملحم، سامي محمّد (2002): مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط1، عمّان: دار المسيرة.
18. هلال، نعمان جابر (2016): إدارة المؤسّسات التعليمية في ضوء معايير الجودة الشاملة. ط1، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
19. وزارة التخطيط – العراق (2022): التقرير الوطني لأهداف التنمية المستدامة 2022. بغداد: الجمهورية العراقية.

**ثانياً: المصادر الأجنبية**

1. Becker, G. S. (1964): Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York, NY: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
2. Bridgstock, R. (2009): The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. Higher Education Research & Development, 28(1), 31–44.
3. Bryman, A. (2016): Social research methods (5th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.
4. Cedefop. (2020): Skills mismatch in Europe: Stylised facts and policy responses. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
5. Clarke, M. (2018): Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. Studies in Higher Education, 43(11), 1923–1937.
6. Cohen, J. (1988): Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
7. Creswell, J. W. (2014): Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
8. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019): Multivariate data analysis (8th ed.). Andover, UK: Cengage Learning EMEA.
9. Holmes, L. (2013): Competing perspectives on graduate employability: Possession, position, or process? Studies in Higher Education, 38(4), 538–554.
10. International Labour Organization (ILO). (2020): Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs. Geneva, Switzerland: ILO Publications.
11. International Labour Organization (ILO). (2024): Iraq labour market profile 2024. Beirut, Lebanon: ILO Regional Office for Arab States.
12. Knight, P. T., & Yorke, M. (2003): Employability and good learning in higher education. Teaching in Higher Education, 8(1), 3–16.

13. McCowan, T. (2015): Should universities promote employability? Theory and Research in Education, 13(3), 267–285.
14. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
15. OECD. (2019): OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world. Paris, France: OECD Publishing.
16. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003): Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903.
17. Pool, L. D., & Sewell, P. (2007): The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. Education + Training, 49(4), 277–289.
18. Schultz, T. W. (1961): Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.
19. Spence, M. (1973): Job market signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374.
20. Suleman, F. (2018): The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. Higher Education, 76(2), 263–278.
21. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011): Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53–55.
22. Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987): Uses of factor analysis in counseling psychology research. Journal of Counseling Psychology, 34(4), 414–424.
23. Tomlinson, M. (2017): Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. Education + Training, 59(4), 338–352.
24. UNDP. (2022): Iraq human development report 2022: Towards an inclusive economy. Baghdad, Iraq: United Nations Development Programme.
25. UNESCO. (2018): Quality assurance in higher education: Trends and challenges. Paris, France: UNESCO Publishing.
26. World Bank. (2022): Iraq economic monitor: Harnessing the oil windfall for sustainable growth. Washington, DC: World Bank Publications.
27. Yorke, M., & Knight, P. T. (2006): Embedding employability into the curriculum. York, UK: The Higher Education Academy.