

كلية التربية
قسم علم النفس

دور التعليم العالي في تعزيز مهارات العمل المهني والتنظيم المؤسسي لدى طلبة المعاهد
العليا للعلوم الإدارية:
"دراسة ميدانية على المعهد العالي بجناكليس"

The Role of Higher Education in Enhancing Professional Work Skills and
Institutional Organizational Effectiveness among Students of Higher
Institutes of Administrative Sciences:

"A Field Study at the Higher Institute of Administrative Sciences in Janaklees"

إعداد

د/ حسناء حسن عبدالله حسن

Dr. Hasnaa Hassan Abdullah Hassan

٢٠٢٥ - ١٤٤٦م

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد مدى مساهمة التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني وتنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، وتحليل العوامل المؤثرة في تحقيق هذا الدور داخل المؤسسات التعليمية والمهنية؛ حيث تم اختيار المعهد العالي للعلوم الإدارية بجناكليس لإجراء الدراسة الميدانية وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيع استبانة الكتروني على طلاب فرقة المستوى الرابع بالمعهد، وقد تم الإجابة على ٢٦٧ استمارة استبانة من الطلاب، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، ومن أبرز النتائج أن التعليم العالي يسهم بدرجة كبيرة في تعزيز مفاهيم العمل المهني وتنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، من خلال دمج المعرفة الأكاديمية بالجانب التطبيقي وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل، كما بينت النتائج أن التعليم العالي يساهم بفاعلية في تطوير مهارات العمل المهني لدى الطلاب، ولا سيما مهارات تطبيق المعارف، التفكير النقدي، الإبداع، التواصل، والعمل الجماعي. كما أظهرت النتائج دوره الإيجابي في تنمية مهارات التنظيم مثل إدارة الوقت، التخطيط، تنظيم المشاريع، والقيادة. وأكدت الدراسة قدرة التعليم العالي على إعداد الطلاب لمواجهة التحديات المهنية، بما يشمل حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، والتعامل مع ضغوط العمل.

الكلمات المفتاحية:

التعليم العالي، مهارات العمل المهني، التنظيم المؤسسي، العلوم الإدارية، طلبة المعاهد العليا.

ABSTRACT

The study aims to identify the extent to which higher education contributes to enhancing the concepts of professional work and developing organizational skills among students, as well as to analyze the factors influencing the achievement of this role within educational and professional institutions. The Higher Institute of Administrative Sciences in Janaklees was selected as the field of study. The research adopted the descriptive–analytical approach and utilized a questionnaire as the primary data collection instrument. An electronic questionnaire was distributed to fourth–level students at the institute, yielding 267 valid responses. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings indicate that higher education plays a significant role in enhancing students' understanding of professional work and in developing their organizational skills by integrating academic knowledge with practical application and preparing them for labor market requirements. The results also demonstrate that higher education effectively contributes to the development of professional work skills, particularly in applying knowledge, critical thinking, creativity, communication, and teamwork. Furthermore, the study highlights its positive role in fostering organizational skills such as time management, planning, project organization, and leadership. The study confirms the capacity of higher education to prepare students to face professional challenges, including problem–solving, decision–making, negotiation, and coping with work–related pressures.

Keywords:

Higher Education, Professional Work Skills, Institutional Organization, Administrative Sciences, Higher Institute Students

مقدمة

يُعدّ التعليم العالي من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تضطلع بدور محوري في إعداد الأفراد للحياة المهنية والتنظيمية داخل المجتمع، إذ لم يعد دوره مقتصرًا على نقل المعارف النظرية، بل أصبح يُنظر إليه كوسيلة أساسية لتنمية المهارات المهنية وبناء القيم التنظيمية التي تحتاجها المؤسسات المعاصرة. وفي هذا الإطار، يؤكد علم الاجتماع التربوي أن التعليم العالي يساهم في تكوين رأس المال البشري وتعزيز جاهزية الخريجين للاندماج في سوق العمل من خلال تنمية مهارات العمل المهني والتنظيم المؤسسي (Becker, 2021, PP. 1-342؛ الرفاعي، ٢٠٢٢، ص ١-٢١٢). وتشير الدراسات الأجنبية إلى أن التعليم العالي يلعب دورًا متزايد الأهمية في تنمية المهارات القابلة للتوظيف، مثل التفكير النقدي، التواصل الفعال، العمل الجماعي، وحل المشكلات، باعتبارها عناصر أساسية لنجاح الأفراد داخل المؤسسات الحديثة (Harvey & Knight, 2022. PP. 22-298؛ Tomlinson, 2021. PP. 5-235)، في السياق نفسه، تُبرز تقارير المنظمات الدولية أن ضعف التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل يؤدي إلى فجوة في المهارات المهنية والتنظيمية، مما يستدعي تطوير البرامج التعليمية وربطها بالتطبيق العملي (OECD, 2023, PP. 12-45) فقد أشار (Beal & Cohen, 2025, p. 5) إلى أن جاهزية مكان العمل تشمل المعرفة التقنية والقدرة على التكيف مع ثقافة المؤسسات والتعاون الفعال، وهو ما يعد أساسيًا لتحقيق النجاح الوظيفي. وبالمثل، أكد (Akella & Another, 2025, p. 12) أن التعليم التجاري يعزز employability لدى طلبة الهندسة والعمارة من خلال ربط التعلم الأكاديمي بمتطلبات الصناعة العملية، مما يقلل فجوة المهارات بين التعليم وسوق العمل. ويؤكد العديد من الباحثين أن تطوير المهارات الشخصية مثل الذكاء العاطفي والقدرة على التواصل يعد عاملاً أساسيًا في تعزيز فرص النجاح المهني (Elkhayma & Ezzaidi, 2025, p. 18؛ Goleman, 2021, p. 45) كما يساهم التعلم القائم على المشاريع والأساليب التعليمية المبتكرة في تحسين employability من خلال تمكين الطلبة من تطبيق المعرفة النظرية في بيئات عملية حقيقية (Petrov, 2024, p. 7؛ Tian & He, 2024, p. 4). ويشير (Cheng, Nguyen & Tran 2022, p. 680) إلى أن التعلم المرتبط بالمهنة يعزز المهارات القابلة للتوظيف لدى الطلاب بشكل ملموس.

وفي السياق العربي، تؤكد العديد من الدراسات السوسيولوجية أن التعليم العالي يواجه تحديات تتعلق بضعف التركيز على الجوانب التطبيقية والتنظيمية، الأمر الذي يحدّ من قدرة الخريجين على التكيف مع بيئات العمل المؤسسية. وتشير هذه الدراسات إلى أهمية إدماج الأنشطة العالية والتدريب الميداني في العملية التعليمية من أجل تنمية مهارات التنظيم، إدارة الوقت، التخطيط، والقيادة لدى الطلبة (سليم، ٢٠٢٢، ص ٤٥-٢٠٩؛ شلبي، ٢٠٢٣، ص ١٠١-١١٠). كما يرى الخطيب (٢٠٢٤، ص ٣٣-

٥٥) أن تنمية المهارات الناعمة داخل التعليم العالي تمثل عنصراً حاسماً في إعداد الطلبة لمواجهة التحديات المهنية المعاصرة . كما أظهرت الدراسات أهمية تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتطوير البرامج التعليمية التي تنمي مهارات الطلاب (Al-Qahtani & Al-Saadat, 2021, p. 120؛ Hamouda, Al-Ajami & Ataya, 2022, p. 130 .) كما بينت دراسة (Smadi et al. 2023, p. 170) أن تنوع أساليب التعليم بين المتزامن وغير المتزامن يعزز المهارات الاجتماعية والتفكير المنهجي لدى الطلبة. وأكدت دراسة (Maher Abou Hamad & Abdelrahim 2024, p. 10) على أهمية مهارات employability لدى طلبة الأعمال لتسهيل اندماجهم في بيئة العمل. ويظهر البحث أن توظيف منهجيات التعليم المبتكرة يسهم في خلق ميزة تنافسية للمؤسسات التعليمية من خلال سد فجوة (employability, Youssef & Saad, 2024, p. 1665؛ Pérez Zúñiga, Martínez García & Oliva Ibarra, 2025, p. 22.) بالإضافة إلى ذلك، يمكن لبرامج التعلم الموجهة نحو المشاريع والتعليم القائم على الكفاءة أن تعزز جاهزية الخريجين لسوق العمل (Yorke, 2022, p. 15؛ Tomlinson, 2021, p. 45). كما تؤكد الدراسات على أهمية التنمية المستمرة لمهارات الطلاب لمواكبة التغيرات العالمية، بما في ذلك دمج مهارات القرن الحادي والعشرين والتفكير النقدي (Smith, 2023, p. 30؛ Smadi et al., 2023, p. 172)، ويضيف (Torraco, 2004, p. 426) أن التعلم داخل مكان العمل يسهم في رفع أداء الموظفين ويعد امتداداً طبيعياً للتعليم العالي. وأكد (Jackson, 2022, p. 9) أن تنمية مهارات employability يجب أن تكون هدفاً أساسياً لمؤسسات التعليم العالي، فيما أشار (Yusuf & Jamjoom 2022, p. 80) إلى الدور الحيوي لهذه المؤسسات في إعداد خريجين قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل السعودي. وفي الختام، فإن تعزيز مهارات employability والتنظيم المؤسسي لدى طلبة المعاهد العليا للعلوم الإدارية يتطلب استراتيجية متكاملة تشمل التدريب التقني، وتنمية المهارات الشخصية، والتعرض للممارسات العملية في المؤسسات (Maher Abou Hamad & Abdelrahim, 2024, p. 12؛ Jackson, 2022, p. 14؛ Youssef & Saad, 2024, p. 1670). هذه الاستراتيجية تضمن توافق مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، وتمكن الخريجين من المساهمة بفاعلية في تطوير المنظمات والمؤسسات. ومن منظور علم الاجتماع، يُنظر إلى التنظيم داخل المؤسسات بوصفه نتاجاً لعملية اجتماعية يتعلم الأفراد من خلالها القواعد والمعايير والسلوكيات المهنية اللازمة لأداء أدوارهم الوظيفية بكفاءة. ويُعد التعليم العالي أحد أهم الفضاءات الاجتماعية التي يتم فيها إعداد الطلبة لاكتساب هذه القيم التنظيمية والانضباط المهني، بما يسهم في تعزيز قدرتهم على العمل داخل الهياكل المؤسسية المختلفة (Yorke, 2022 . PP. 11-79؛ عبد الله وآخرون، ٢٠٢٣، ص ص ٤٥-٦٧)

وانطلاقاً من ذلك، تأتي هذه الدراسة بوصفها دراسة ميدانية تسعى إلى استكشاف دور التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني والتنظيم المؤسسي من خلال تحليل تصورات الطلبة وخبراتهم التعليمية، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات وبرامج التعليم العالي، وربطها بصورة أكثر فاعلية بمتطلبات المجتمع وسوق العمل.

أولاً: مشكلة البحث:

يلعب التعليم العالي دوراً مركزياً في تطوير مهارات العمل المهني والكفاءات التنظيمية لدى طلبة المعاهد العليا للعلوم الإدارية، مما يعزز قابليتهم للتوظيف في بيئة العمل الحديثة. تشير الدراسات إلى أن التعليم لا يقتصر على المعرفة التقنية فحسب، بل يشمل أيضاً تنمية المهارات الشخصية والتطبيقية التي يحتاجها الخريج في سوق العمل، فقد أشار (Beal & Cohen, 2025, p. 5) إلى أن جاهزية مكان العمل تشمل المعرفة التقنية، التكيف، والتعاون داخل بيئة العمل، وهي عناصر أساسية لتحقيق النجاح المهني. كما وجدت دراسة (Altarawneh & Mackrell et al. 2025, Clarke) أن التعليم التجاري يعزز من مهارات ريادة الأعمال والفهم الذاتي لقيمة المهارات المكتسبة، مما يساهم في زيادة employability لدى الطلبة خارج تخصصاتهم التقليدية (مثل الهندسة المعمارية). وبالمثل، يُظهر البحث أن تنمية المهارات الشخصية مثل مهارات التواصل، التفكير النقدي، والعمل الجماعي تلعب دوراً حاسماً في نجاح الخريجين في سوق العمل (Goleman, 2021, p. 45). كما أن المهارات الناعمة (soft skills) تُعتبر من المتطلبات الأساسية لدى أرباب العمل في غالبية الدول، وهو ما أكدت عليه دراسة (Elkhayma & Ezzaidi, 2025, p. 20) التي بينت أن الطلاب وأرباب العمل يقدّرون هذه المهارات باعتبارها ضرورية للنجاح الوظيفي. ويشير (Jackson, 2022, p. 9) إلى أن تنمية مهارات employability يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من مناهج التعليم العالي، بينما يرى (Yorke 2022, p. 15) أن التعليم القائم على الكفاءة يعزز قدرة الخريج على مواجهة تحديات سوق العمل وتلبية توقعاته.

وعلى المستوى المحلي، أكدت الدراسات العربية أهمية تنمية ثقافة التعلم المستمر لدى الطلاب. فقد أشار (القحطاني & السادات ٢٠٢١، p. 120) إلى ضرورة تصميم برامج تعليمية تُعزز التعلم مدى الحياة، بينما بيّنت دراسة (حمودة وآخرون، ٢٠٢٢، p. 130) العقبات التي تواجه طلبة كليات التربية في تبني هذه الثقافة. كما أشارت دراسة (سمادي وآخرون، ٢٠٢٣، p. 170) إلى أن تنوع أساليب التعليم بين المتزامن وغير المتزامن يساهم في تطوير المهارات الاجتماعية والتفكير المنهجي لدى الطلبة. وتُظهر تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2023, pp. 20-25) أهمية دمج التدريب العملي وبرامج تطوير المهارات داخل مؤسسات التعليم العالي، لما له من أثر إيجابي مباشر على جاهزية الخريجين لسوق العمل. وترى دراسات حديثة أن التحول نحو نظام توظيف يعتمد على المهارات بدلاً من الشهادات فقط أصبح

ضرورة في الوظائف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي والتنمية الخضراء (Bone, Ehlinger & Stephany, 2023, p. 6). ومن منظور المناهج التعليمية، يلعب التعلم القائم على المشاريع والتعليم المبتكر دوراً مهماً في تعزيز employability من خلال توفير بيئات تعلم تحاكي الواقع المهني (Petrov, 2024, p. 7)؛ (Tian & He, 2024, p. 4). كما أن اعتماد منهجيات تحليل الخبرة والعمل الميداني يعزز من فهم الطلاب لكيفية تطبيق المعارف والمهارات في السياقات المهنية الحقيقية.

وبالرغم من الدور المهم للتعليم العالي في إعداد الخريجين لسوق العمل، توجد فجوة بين المهارات النظرية المكتسبة في التعليم العالي ومتطلبات العمل المهني والتنظيمي داخل المؤسسات (Becker, 2021, PP. 1-342؛ الرفاعي، ٢٠٢٢، ص ١-٢١٢). وغالباً ما تظل مهارات مثل التواصل، العمل الجماعي، التفكير النقدي، والتنظيم غير مكتسبة بشكل كافٍ، مما يؤثر على جاهزية الطلاب للاندماج في بيئة العمل. من هذا المنطلق، يطرح البحث السؤال الرئيس:

إلى أي مدى يسهم التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني ومهارات التنظيم لدى الطلاب، وما العوامل المؤثرة في ذلك؟
الأسئلة الفرعية:

١. كيف يسهم التعليم العالي في تطوير مهارات العمل المهني لدى الطلاب؟
٢. ما الأسس النظرية لمهارات العمل المهني والتنظيم المؤسسي؟
٣. ما مدى فعالية التعليم العالي في تنمية مهارات العمل المهني والتنظيم المؤسسي لدى الطلاب من وجهة نظر أفراد العينة؟
٤. إلى أي مدى يسهم التعليم العالي في إعداد الطلاب لمواجهة تحديات ومتطلبات البيئات المهنية؟
٥. ما تصورات الطلاب حول الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في التعليم العالي لتعزيز مهارات العمل والتنظيم؟
٦. ما التصورات والمقترحات التي يمكن تقديمها في ضوء نتائج البحث؟

الهدف الرئيسي للدراسة:

تحديد مدى مساهمة التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني وتنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، وتحليل العوامل المؤثرة في تحقيق هذا الدور داخل المؤسسات التعليمية والمهنية.

الأهداف الفرعية:

١. التعرف على دور التعليم العالي في تطوير مهارات العمل المهني لدى الطلاب، بما يشمل القدرة على تطبيق المعارف الأكاديمية، التفكير النقدي، الإبداع، مهارات التواصل والعمل الجماعي.
٢. التعرف على الأسس النظرية لمهارات العمل المهني والتنظيم المؤسسي.
٣. استقصاء مدى فعالية التعليم العالي في تنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، مثل إدارة الوقت، التخطيط، تنظيم المشاريع، وتطوير مهارات القيادة اللازمة للعمل المؤسسي.
٤. تقييم قدرة التعليم العالي على إعداد الطلاب لمواجهة تحديات ومتطلبات البيئات المهنية، بما يتضمن حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، والتعامل مع ضغوط العمل.
٥. تحليل تصورات الطلاب حول الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في التعليم العالي لتعزيز مهارات العمل والتنظيم، وطرح مقترحات لتطوير العلاقة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من:

١. الأهمية العلمية: إثراء المعرفة في علم الاجتماع التربوي حول دور التعليم العالي في تنمية مهارات العمل المهني والتنظيم لدى الطلاب.
٢. الأهمية العملية: تقديم توصيات للجامعات لتحسين المناهج والأنشطة الأكاديمية بما يعزز جاهزية الطلاب لمتطلبات سوق العمل.
٣. الأهمية المجتمعية: تطوير مهارات الخريجين، بحيث يرفع كفاءة القوى البشرية ويسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: الإطار النظري : أولاً: تحديد المفاهيم:

١. مفهوم التعليم العالي :

المفهوم النظري: التعليم العالي هو المرحلة التعليمية التي تلي التعليم الثانوي، ويهدف إلى تزويد الطلاب بالمعارف الأكاديمية والمهارات اللازمة لمواجهة تحديات المجتمع وسوق العمل، بالإضافة إلى بناء القيم والسلوكيات المهنية (Becker, 2021, PP. 1-342 ؛ سليم، ٢٠٢٢، ص ص ٤٥-٢٠٩). كما يُعرف التعليم العالي بأنه منظومة تعليمية تهدف إلى إعداد الكوادر البشرية علمياً ومهنياً، وتنمية المعرفة والمهارات والاتجاهات بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل والتنمية المستدامة (Altbach, Reisberg, & Rumbley, 2024, pp. 1-5). ويُعد التعليم العالي من أهم مؤسسات إنتاج المعرفة وبناء رأس المال

البشري، حيث يسهم في إعداد أفراد يمتلكون المعارف والمهارات المهنية والتنظيمية التي تتطلبها خطط التنمية وسوق العمل. ويؤكد عبد الرحمن (٢٠٢٠، ص. ٢٩-٣٤) أن التعليم العالي لم يعد مجرد مرحلة تعليمية، بل أصبح منظومة متكاملة تهدف إلى تنمية شخصية الطالب علمياً ومهنياً وسلوكياً. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه، (Altbach et al. 2024, p. 45-48) حيث يرون أن التعليم العالي يمثل أداة رئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إعداد خريجين قادرين على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة. كما تؤكد منظمة اليونسكو أن التعليم العالي يجب أن يركز على تنمية المهارات القابلة للتوظيف والمسؤولية المجتمعية (UNESCO, 2018, pp. 22-26)

المفهوم الإجرائي: في هذا البحث، يقاس التعليم العالي من خلال تصورات الطلاب حول البرامج الدراسية، الفرص العملية، الأنشطة الجامعية، والتدريب الميداني الذي يساهم في تطوير مهاراتهم المهنية والتنظيمية.

٢. مفهوم العمل المهني:

المفهوم النظري: العمل المهني هو النشاط الذي يقوم به الفرد ضمن إطار مؤسسي لتحقيق أهداف محددة، ويستلزم مهارات فنية وتقنية، مهارات تواصل، تفكير نقدي، وحل المشكلات. (Harvey & Knight, 2022, pp. 22-298؛ شلبي، ٢٠٢٣، ص ١٠١-١١٠). كما تشير مهارات العمل المهني إلى المجموعة المتكاملة من القدرات المعرفية والمهارية والسلوكية التي تمكن الفرد من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة، مثل التواصل، العمل الجماعي، حل المشكلات، واتخاذ القرار (Yorke, 2006, pp. 1-3؛ Hasanuzzaman & Sooraksa, 2023). كما يعرف التطوير المهني : تحسين العملية التعليمية وصولاً إلى تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة بصورة أكثر كفاءة (عواطف، ٢٠٢١، ص ١٠٨)

تلعب مؤسسات التعليم العالي دوراً محورياً في تنمية مهارات العمل المهني لدى الطلبة، مثل مهارات الاتصال الفعّال، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتفكير النقدي، وإدارة الوقت، وهي مهارات أساسية لنجاح الخريجين في سوق العمل (عبد الله، ٢٠٢٢، ص. ١٤١-١٤٨). وفي هذا السياق، يشير (Yorke 2006, pp. 8-12) الى أن قابلية التوظيف ترتبط بمدى امتلاك الخريج لمزيج من المهارات المهنية والمعرفية والسلوكية التي يكتسبها أثناء دراسته الجامعية. كما يؤكد (Bridgstock, 2009, p. 35) أن البرامج الجامعية التي تدمج بين التعلم النظري والتطبيقي تساهم بفاعلية في إعداد الطلبة للحياة المهنية.

ويرى (بلقاسم، ٢٠٢١، ص. ٢٠-٢٤) أن ضعف التركيز على المهارات المهنية داخل بعض مؤسسات التعليم العالي يؤدي إلى فجوة واضحة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وهو ما أشار إليه أيضاً (Harvey, L., & Knight, P, 2022, pp. 3-6) في تحليله لعلاقة التعليم العالي بالتوظيف.

المفهوم الإجرائي: يقاس العمل المهني من خلال تقييم الطلاب لقدرتهم على تطبيق المعارف الأكاديمية، مهارات التفكير النقدي، الإبداع، مهارات التواصل والعمل الجماعي.

٣. مهارات التنظيم داخل المؤسسات:

المفهوم النظري: يعرف التنظيم المؤسسي بأنه الإطار الرسمي الذي يحدد توزيع المسؤوليات والعلاقات الإدارية وآليات التنسيق داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (Robbins & Coulter, 2020, pp. 90-92; Daft, 2021, pp. 234-236). وتشمل مهارات التنظيم إدارة الوقت، التخطيط، ترتيب الأولويات، القيادة والعمل الجماعي، وتعتبر ضرورية لضمان فعالية الأداء المؤسسي. Yorke, 2022 . (PP. 11-79؛ الرفاعي، ٢٠٢٢، ص ١-٢١٢).

يشير مفهوم التنظيم المؤسسي إلى مجموعة القيم والسلوكيات والأنظمة التي تحكم الأداء داخل المؤسسات، مثل الالتزام بالقوانين، واحترام التسلسل الإداري، والعمل بروح الفريق. ويسهم التعليم العالي في غرس هذه القيم لدى الطلبة من خلال المناهج الدراسية، والأنشطة التطبيقية، والتدريب الميداني (عبد الرحمن، ٢٠٢٠، ص. ٦٠-٦٤). وأكدت الهيئة العالمية للتعليم العالي (٢٠١٩، ص. ٣٨-٤٢) أن تعزيز الوعي المؤسسي لدى الطلبة يُعد أحد متطلبات إعدادهم للحياة المهنية. كما ويرى عوض (٢٠٢١، ص. ١٦٠-١٦٥) أن تنمية المهارات التنظيمية خلال المرحلة الجامعية تُعد مؤشراً مهماً على جاهزية الخريج للعمل المؤسسي، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (Fayol & Barnard, 2017, p. 88) حول أثر التعليم الإداري في تشكيل السلوك التنظيمي للأفراد.

المفهوم الإجرائي: يقاس التنظيم من خلال تصورات الطلاب حول مدى اكتسابهم لمهارات إدارة الوقت، التخطيط للمشاريع، العمل ضمن إطار زمني، وتنمية مهارات القيادة .

٤. التحضير للبيئة المهنية:

المفهوم النظري: تشير التنمية المهنية إلى عملية مستمرة تهدف إلى تحسين معارف الفرد ومهاراته واتجاهاته المهنية بما يمكنه من التكيف مع متغيرات العمل وتحقيق الكفاءة المهنية (Guskey, 2020, pp. 3-10; Xu, Mansor, & Amat, 2025). كما يعرف التحضير للبيئة المهنية بأنه قدرة التعليم العالي على تجهيز الطلاب لمواجهة تحديات سوق العمل، بما في ذلك حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، والتعامل مع ضغوط العمل (Tomlinson, 2021. PP. 5-235؛ الخطيب، ٢٠٢٤).

المفهوم الإجرائي: يقاس هذا المتغير من خلال تصورات الطلاب حول استعدادهم لمواجهة مواقف العمل المهنية، مهارات اتخاذ القرار، حل المشكلات، التفاوض، والتعامل مع ضغوط العمل.

٥. الكفاءات المهنية:

تُعرف الكفاءات المهنية بأنها مزيج من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تمكن الفرد من أداء مهامه المهنية وفق معايير محددة وتحقيق أداء متميز (Mulder, 2019, pp. 107-112; Spencer & Spencer, 2020, pp. 10-12; Frontiers in Education, 2025). تُعد جودة التعليم العالي عاملاً

حاسماً في فاعلية مخرجاته. وقد أكدت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٢٣، ص. ١٤-٢٠) على ضرورة تصميم البرامج التعليمية بما يحقق تنمية شاملة للمهارات المهنية والتنظيمية لدى الطلبة. وفي السياق نفسه، يشير (Biggs & Tang, 2025, pp. 19-23) الى أن جودة التعليم تعتمد على مدى توافق مخرجات التعلم مع احتياجات سوق العمل، واستخدام استراتيجيات تعليمية نشطة. كما يرى OECD (2019, p. 41) أن تحسين جودة التعليم العالي يسهم في رفع كفاءة الخريجين وزيادة قدرتهم على الاندماج في سوق العمل. كما أوضح (المطري والطوخي والحربي، ٢٠٢٣، ص. ٢١٢-٢١٩) أن تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس، خاصة في ظل التحول الرقمي، يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية **التعريف الإجرائي:** يقاس هذا المفهوم من خلال مدى إتقان الطلبة للمهارات الإدارية الأساسية، قدرتهم على التخطيط والتنظيم، اتخاذ القرار، وتقييم كفاءتهم الذاتية في سياق الأنشطة العملية.

٦. قابلية التوظيف:

قابلية التوظيف تُعرف بأنها قدرة الخريج على الحصول على وظيفة مناسبة بعد التخرج، والنجاح فيها بناءً على المهارات المهنية والمعرفة المكتسبة خلال فترة الدراسة (Yorke, 2006, pp. 1-3; Bas et al., 2024; Xu, Mansor, & Amat, 2025) **التعريف الإجرائي:** يتم قياس قابلية التوظيف لدى الطلبة من خلال استطلاع رأي حول جاهزيتهم للعمل، ومهاراتهم العملية، وتجارب التدريب التطبيقي داخل المعهد.

٧. أهمية ربط التعليم العالي بسوق العمل:

تشير الدراسات إلى أن ضعف التكامل بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل يؤدي إلى فجوة في المهارات المهنية والتنظيمية، مما يستدعي أنشطة تطبيقية وتدريب ميداني لتعزيز جاهزية الطلاب (OECD, 2023؛ عبد الله وآخرون، ٢٠٢٣)

يعرف (رودز) الجودة الشاملة في التربية بأنها عملية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة التي توظف مواهب العاملين وتستثمر قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لضمان تحقيق التحسن المستمر للمؤسسة. (سمية، ٢٠٢٥، ص ٢٦٢).

ويمكن القول أن المهارات والكفاءات التي يتطلبها سوق العمل تتغير وتتغير بصورة مستمرة وفق حركة السوق والانجازات العلمية وترصد الدراسات الجارية حركة تغير واسعة في منسوب الطلب على هذه الكفايات والمهارات العلمية، وبخاصة المهارات العلمية التي تتطلب التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات المعقدة. فالتعقيد والإبداع والذكاء الفارق هي المهارات الأكثر طلباً في الأعوام القادمة. (مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الأمانة العامة، ٢٠٢٢، ص ٣٦، ٣٧). إن مهمة الجامعة لا تنحصر في الحفاظ وإيصال

المعارف، بل لابد من إنتاجها أيضاً، من خلال البحث العلمي، تعتبر الجامعة كذلك خدمة عامة، فهي تشارك في بناء المجتمع، ومصدر التطور الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ويقع على عاتق الجامعة تكوين الإطارات التي تحتاجها الدولة، ولابد لتكوين الجامعة أن يأخذ في عين الاعتبار حاجات المجتمع ومتطلباته، وانشغالاته. (زقاي حميدي ، محمد أمين رماس، ٢٠٢١، ص٩). وتسعى المعاهد العليا للعلوم الإدارية إلى إعداد طلبة قادرين على العمل بكفاءة داخل المؤسسات الإدارية والتنظيمية، من خلال التركيز على تنمية المهارات المهنية وتعزيز الثقافة التنظيمية وربط الجانب النظري بالتطبيق العملي (عبد الله، ٢٠٢٢، ص. ١٩٥-٢٠٢). وتشير الدراسات إلى أن نجاح هذه المعاهد يعتمد على مدى التزامها بمعايير الجودة، وتحديث مناهجها، وبناء شراكات مع مؤسسات سوق العمل (بلقاسم، ٢٠٢١، ص. ٣٧-٤٠). ويتفق ذلك مع ما أشار إليه Knight & Yorke (2003, pp. 5-9) حول أهمية موازنة برامج التعليم العالي مع متطلبات التوظيف.

المفهوم الإجرائي: يقاس من خلال آراء الطلاب حول الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في التعليم العالي ، واقتراحاتهم لتطوير العلاقة بين الدراسة الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل.

يشير الإطار النظري إلى أن التعليم العالي يعد أداة أساسية لتطوير مهارات العمل المهني والتنظيمية لدى الطلاب، لكن فعاليته تعتمد على مدى ربط المناهج والأنشطة الأكاديمية بالخبرة العملية ومتطلبات سوق العمل. ويتيح تحديد المفاهيم الإجرائية لكل متغير استخدام الاستبانة بشكل دقيق لتحليل البيانات الميدانية.

ثانياً: النظرية المرتبطة بالإطار النظري:

نظرية التعلم التجريبي Experiential Learning Theory: تعتمد الدراسة على نظرية التعلم التجريبي، حيث تؤكد النظرية (Kolb, 2020) بأن التعلم الفعّال يحدث عبر التجربة العملية، التأمل، استخلاص المفاهيم، ثم التطبيق في مواقف جديدة في التعليم العالي ، يساعد هذا النهج الطلاب على ربط المعرفة النظرية بالمهارات المهنية والتنظيمية من خلال التدريبات العملية، المشاريع، والتدريب الميداني، مما يعزز الجاهزية لسوق العمل وتطوير مهارات التفكير النقدي، التواصل، والعمل الجماعي، ResearchGate, (Digest Education Higher, 2025 2025; ScienceDirect, 2025;) كما أظهرت الدراسات أن دمج التعلم التجريبي في المناهج يزيد من الكفاءة المهنية والقدرة على التنظيم داخل المؤسسات، مما يجعله إطاراً فعالاً لدراسة دور التعليم العالي في إعداد الطلاب لمتطلبات العمل الواقعي. كما تُعد نظرية التعلم التجريبي (Experiential Learning Theory) من أبرز النظريات التربوية الحديثة التي تؤكد أن التعلم ينشأ من الخبرة المباشرة وتحليلها وتطبيق النتائج عملياً، وليس مجرد حفظ معلومات. وفقاً لكولب، تتألف دورة التعلم التجريبي من أربع مراحل: الخبرة الملموسة، الملاحظة والتأمل، التجريد المفاهيمي،

والتجريب النشط (Kolb, 2020، ص ٤٠-٦٠). ويؤكد سعادة (2021، ص ١٥-١٨) أن هذه الدورة تتيح للطلاب فهم الخبرة وتحويلها إلى معرفة قابلة للتطبيق، بما يعزز التعلم الفعال.

١. **البيانات الشخصية والعمل الجماعي والأدوات الرقمية:** تركز النظرية على دور المتعلم كعنصر فاعل، حيث تؤثر خصائصه الفردية مثل النوع الاجتماعي والخبرة السابقة على التعلم (سعادة، ٢٠٢١، ص ٢٢-٢٥). ويعزز العمل ضمن مجموعات ودعم الأدوات الرقمية التفاعل والتعاون بين الطلاب، مما يُعد شكلاً من الخبرة العملية التي تدعم التعلم التجريبي (المرعي & الحيلة، 202٢، ص ١١٢-١١٤؛ Azeez & Aboobaker, 2024، ص ٩٨٥-٩٨٧).

٢. **تطوير مهارات العمل المهني:** يوفر التعلم التجريبي فرصاً لتطبيق المعرفة النظرية عملياً، مما ينمي مهارات: حل المشكلات، التفكير النقدي، اتخاذ القرار، والعمل ضمن فرق. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن أساليب مثل التعلم القائم على المشاريع والمحاكاة والتدريب الميداني تزيد جاهزية الطلاب لمتطلبات سوق العمل (Jonathan & Laik, 2024، ص ٢٠-٢٥؛ Heng & Lee, 2025، ص ٥-٨).

٣. **تنمية مهارات التنظيم داخل المؤسسات:** يشمل ذلك التخطيط، وإدارة الوقت، وتوزيع المهام. ويؤكد Kolb (20٢٠، ص ٤٥-٥٠) والمرعي والحيلة (202٢، ص ١١٥-١١٧) أن هذه المهارات تنمو بشكل أفضل من خلال تجارب عملية تتيح للطلاب ممارسة التنظيم العملي والتقييم الذاتي.

٤. **التحضير للبيئة المهنية:** يربط التعلم التجريبي بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، ويجهز الطلاب لمواجهة التحديات المهنية والتكيف مع بيئات العمل (٨٤؛ Heng & Lee, 2025، ص ٩-١٢).

٥. **تطوير الشخصية المهنية:** يساهم التعلم التجريبي في تعزيز الاستقلالية، وتحمل المسؤولية، والالتزام المهني، وبناء الهوية المهنية للطلاب، كما يزيد الثقة بالنفس والقدرة على التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل (١٣-١٠ PP؛ Heng & Lee, 2025).

تُعد نظرية التعلم التجريبي إطاراً علمياً متيناً لتفسير تأثير التعليم العالي على تطوير المهارات المهنية والتنظيمية، والتحضير للبيئة المهنية، وبناء الشخصية المهنية، وتعتبر أساساً علمياً لبناء محاور الاستبانة التي تقيس الخبرة العملية والتعلم التفاعلي وربط النظرية بالتطبيق.

ثالثاً: الدراسات السابقة: أولاً الدراسات العربية:

١. السمر، أ.، & العطار، م: (٢٠٢٢). هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفجوة بين مهارات خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الأردن. اتبع الباحثون المنهج التحليلي الوصفي، واعتمدوا على مراجعة الدراسات السابقة وتحليل البيانات الثانوية. العينة كانت الدراسات السابقة المتعلقة بالخريجين والتوظيف في

الأردن. أظهرت النتائج أن المناهج الدراسية تركز على الجانب النظري أكثر من التطبيق العملي، وأن ضعف التدريب والتشبيك مع أصحاب العمل يؤثر على جاهزية الطلاب للعمل.

٢. عبد الله وآخرون (٢٠٢٣): هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التعليم العالي على تطوير مهارات العمل المهني والتنظيمية لدى الطلاب في الجامعات العربية. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدوا على استبيان موجه لطلاب الجامعات. كانت العينة تتكون من ٢٥٠ طالباً من مختلف التخصصات الجامعية. أظهرت النتائج أن التعليم العالي يسهم بشكل كبير في تطوير المهارات المهنية لدى الطلاب، لكنه كان أقل تأثيراً على مهارات التنظيم وإدارة الوقت، مما يشير إلى الحاجة لدمج أنشطة تدريبية عملية لتعزيز هذه المهارات.

٣. شلبي (٢٠٢٣): استهدفت الدراسة تقييم فجوة المهارات بين ما تقدمه الجامعات العربية ومتطلبات سوق العمل من مهارات عملية وتنظيمية. اتبع الباحث المنهج الوصفي الميداني، وجمعت البيانات باستخدام استبيانات ومقابلات. تكونت العينة من ٢٠٠ طالب و ٥٠ عضو هيئة تدريس من جامعات عربية متنوعة. أظهرت النتائج وجود فجوة واضحة بين البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وأكدت على أهمية ربط المناهج الأكاديمية بالخبرة العملية والتدريب الميداني لتعزيز المهارات المهنية والتنظيمية.

٤. الخطيب (٢٠٢٤): ركزت الدراسة على قياس تأثير الأنشطة الجامعية على تطوير المهارات الناعمة والخبرة المهنية للطلاب. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة والملاحظة كأدوات جمع البيانات. شملت العينة ١٨٠ طالباً من جامعات عربية مختلفة. أظهرت النتائج أن الأنشطة الجماعية والمشاريع التطبيقية والتدريب العملي تسهم في تنمية مهارات القيادة والتنظيم، وتعزز جاهزية الطلاب للاندماج في بيئة العمل.

٥. هاني صلاح سعد المقدادي، زهراء عايض الشهري (٢٠٢٤): هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الجامعات السعودية في تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة من وجهة نظر الطلبة، والتحديات التي تواجه تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة في جامعة الملك خالد، إضافة للكشف عن الفروق وفقاً لمتغير (الجنس، المرحلة الدراسية، القسم). وتم استخدام المنهج المسحي الوصفي، حيث تم تطوير استبانة تكونت من ٢٦ فقرة، وزعت على مجالين: تم توزيعها على عينة بلغت (٢٧٤) من طلبة الدراسات العليا بجامعة الملك خالد، أظهرت نتائج الدراسة أن دور جامعة الملك خالد في تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا جاءت بدرجة كبيرة، والتحديات التي تواجه الجامعة في تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ما بين متوسطة وكبيرة. وكشفت النتائج عن وجود فروق بين متوسطات استجابات الطلبة تعزى للجنس ولصالح الذكور، وللمرحلة الدراسية لصالح طلبة الدكتوراة، وللقسم لصالح قسم تكنولوجيا التعليم

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١. دراسة بيكر Becker (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير التعليم العالي على رأس المال البشري والمهارات المهنية الأساسية للطلاب. اتبع الباحث المنهج التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والبيانات الثانوية. العينة: بيانات من جامعات متعددة حول العالم. وأظهرت النتائج أن التعليم العالي يعزز مهارات التفكير النقدي والعمل الجماعي وحل المشكلات، وهي مهارات أساسية للنجاح في سوق العمل.
٢. دراسة توملينسون Tomlinson (٢٠٢١): ركزت الدراسة على أثر عدم توافق برامج الجامعات مع متطلبات سوق العمل على مهارات الخريجين. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانات والمقابلات. العينة: ٣٠٠ خريج من جامعات بريطانية. أظهرت النتائج أن عدم توافق المناهج مع سوق العمل يؤدي إلى فجوة في مهارات التنظيم والتخطيط، مما يستدعي تطوير البرامج الجامعية لمواكبة احتياجات المؤسسات الحديثة.
٣. دراسة هارفي ونايت Harvey, L., & Knight, P.. (٢٠٢٢): هدفت الدراسة إلى تقييم أثر ربط التعليم النظري بالتطبيق العملي على تطوير مهارات الطلاب المهنية والتنظيمية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، مع دراسة الحالات ومراجعة الأدبيات. العينة: مجموعة من الجامعات في المملكة المتحدة. وأظهرت النتائج أن الجامعات التي توفر تجربة تطبيقية عملية إلى جانب التعليم النظري تحقق نتائج أفضل في تنمية المهارات المهنية والتنظيمية لدى الطلاب.
٤. دراسة يوسف وجمجوم Yusuf, A., & Jamjoom, H. (٢٠٢٢): استكشفت الدراسة آراء الطلاب وقادة التعليم حول مهارات القابلية للتوظيف في مؤسسات التعليم العالي في السعودية. اعتمد الباحثان المنهج النوعي، واستخدموا استبيانات مقياس ليكرت وأسئلة مفتوحة. العينة: ٤٩ طالباً و٦ قادة تعليم من عدة جامعات سعودية. وأظهرت النتائج أن مهارات القابلية للتوظيف عنصر أساسي لتحقيق الأهداف الاقتصادية المستدامة، وأن جميع الجهات المعنية يجب أن تشارك في تطوير هذه المهارات.
٥. دراسة تشنغ وآخرون Cheng, L., Nguyen, T., & Tran, P. (٢٠٢٢): ركزت الدراسة على قياس تأثير التعلم المرتبط بالتطوير المهني على قابلية توظيف الطلاب قبل وبعد التدريب العملي.

استخدم الباحثون المنهج الكمي من خلال استبيانات قبل وبعد التدريب. العينة: ٥١٢ طالبًا قبل التدريب و٣٢٢ طالبًا بعد ٤ أشهر من التدريب المهني. وأظهرت النتائج أن التعلم المهني والتخطيط المهني يزيدان من شعور الطلاب بقدرتهم على المنافسة في سوق العمل، وأن رأس المال البشري يلعب دورًا وسيطًا في هذه العلاقة.

٦. دراسة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD (2023): هدفت الدراسة إلى قياس تأثير التعليم العملي على جاهزية الطلاب لسوق العمل على مستوى دولي. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدوا على تحليل بيانات إحصائية. العينة: بيانات من عدة دول تشمل آلاف الطلاب في التعليم العالي. وأظهرت النتائج أن الجامعات التي توفر فرصًا للتدريب العملي والميداني تعزز جاهزية الطلاب بشكل أكبر لمواجهة تحديات سوق العمل مقارنة بالجامعات التي تركز على التعليم النظري فقط.

٧. دراسة تايلور وفرانسييس Taylor & Francis (٢٠٢٣): ناقشت الدراسة التعليم العالي ودوره في تعزيز مهارات القابلية للتوظيف كأحد أهدافه الأساسية. اتبع الباحثون منهج مراجعة الأدبيات التحليلية، وجمعت البيانات من دراسات ومراجعات أكاديمية متعددة. العينة: مجموعة من المراجع والدراسات المنشورة حول التعليم العالي ومهارات الخريجين. وأوضحت النتائج أهمية تطوير استراتيجيات تعليمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل لتعزيز مهارات الطلاب المهنية والتنظيمية.

٨. دراسة جولاتي، ماركيتي، بورانام، سيفتشينكو Gulati, P., Marchetti, A., Puranam, P., سيفتشينكو & Sevchenko, V (٢٠٢٥): هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير اعتماد الذكاء الاصطناعي التوليدي على المهارات المطلوبة في سوق العمل. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي مع مراجعة الأدبيات وتحليل الاتجاهات الحديثة. العينة: بيانات من مجموعة من الوظائف والقطاعات التي تعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي في الولايات المتحدة وأوروبا، شملت آلاف الموظفين والطلاب. وأظهرت النتائج أن الوظائف التي تعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي تتطلب مهارات معرفية واجتماعية أعلى، مما يعكس تغييرًا في متطلبات المهارات المهنية للخريجين.

٩. دراسة كوفاليف، ستيفاناك، ريزويو Kovalev, A., Stefanac, N., & Rizoiu (٢٠٢٥): ركزت الدراسة على أثر الشهادات المهنية (Micro-Credentials) والتدريب العملي في تعزيز قابلية توظيف الخريجين. اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البيانات الثانوية

والمقارنات بين الخريجين الحاصلين على الشهادات المهنية وغيرهم. العينة: ١,٢٠٠ خريج من جامعات مختلفة في أوروبا وآسيا، ممن أكملوا برامج الشهادات المهنية المساندة لدرجاتهم الجامعية. وأظهرت النتائج أن الجمع بين الدرجة الجامعية والشهادات المهنية يزيد من ملائمة الخريجين لسوق العمل، خاصة في المجالات التقنية.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات العربية والأجنبية أهمية التعليم العالي في تنمية المهارات المهنية والتنظيمية، مع وجود فجوة واضحة بين المناهج الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل (السمور والطار، ٢٠٢٢؛ شلبي، ٢٠٢٣؛ توملينسون، ٢٠٢١). وأكدت الدراسات على أن الأنشطة التطبيقية، التدريب العملي، والمشاريع الجماعية تعزز جاهزية الطلاب ومهارات القيادة والتنظيم (الخطيب، ٢٠٢٤، ص ٣٣-٥٥؛ Harvey & Knight, 2022. PP. 22-298). كما أبرزت الدراسات الحديثة دور الشهادات المهنية والتعليم الريادي والذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة الخريجين وسد فجوة المهارات (Kovalev, A., Stefanac, N., & Rizoiu, M.-A., ٢٠٢٥).

يمكن الاستفادة من هذه الدراسات في:

١. تحديد نقاط ضعف الطلاب في المهارات المهنية والتنظيمية.
٢. تصميم أدوات جمع البيانات مثل الاستبانات والمقابلات.
٣. مقارنة النتائج الحالية بالخبرات السابقة.
٤. تقديم توصيات عملية لتطوير المناهج والأنشطة التطبيقية.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية:

أولاً: حدود الدراسة ومجالاتها: الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على المعهد العالي للعلوم الإدارية بجناكليس - محافظة البحيرة.، أما الحدود البشرية: تمثلت في عينة من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للعلوم الإدارية، وأما الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في شهر أبريل ٢٠٢٥، حيث قامت الباحثة خلال هذه الفترة بجمع المادة العلمية، وإعداد أدوات الدراسة، وتطبيقها ميدانياً، وصولاً إلى الانتهاء من إعداد البحث.

ثانياً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحديد مدى مساهمة التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني وتنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، وتحليل العوامل المؤثرة في تحقيق هذا الدور داخل المؤسسات التعليمية والمهنية. وقد تم الاستناد

إلى نوعين من المصادر: المصادر الأولية: تمثلت في البيانات الميدانية المجمعة من أفراد العينة باستخدام أداة الاستبانة. والمصادر الثانوية: شملت الكتب، الأبحاث، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة: تكون من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للعلوم الإدارية، وعددهم الكلي (٨٠٥) طالبة، موزعين على برنامجي المحاسبة (٤٥٣) والإدارة (٣٥٢). عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (٢٦٧) طالبة، تم تحديدها وفق معادلة سيكيران لاحتساب حجم العينة بناءً على المجتمع الأصلي وهامش خطأ ٥٪.

نموذج متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: التعليم العالي - يشمل البرامج الأكاديمية، المناهج الدراسية، التدريب العملي، والأنشطة التعليمية. أما المتغيرات التابعة: (١. مفاهيم العمل المهني - يقاس بمدى فهم الطلاب للقيم والمعايير المهنية والتزامهم بالممارسات المهنية. ٢. مهارات التنظيم - يقاس بقدرة الطلاب على التخطيط، إدارة الوقت، ترتيب الأولويات، والعمل الجماعي). وأما المتغيرات الضابطة: (الجنس، العمل ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جماعية باستخدام أدوات رقمية). أما طرق القياس: استبيانات، مقاييس كمية، اختبارات إحصائية مثل مربع كاي.

خامساً: أدوات جمع البيانات: استخدمت الباحثة أداتين رئيسيتين:

١. الملاحظة البسيطة الاستطلاعية: للكشف عن طبيعة الظاهرة محل الدراسة.
٢. الاستبانة: تم تطويرها بناءً على مراجعة الأدبيات العلمية، وتضمنت أربعة محاور رئيسية:
 - البيانات الشخصية (النوع، العمل ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جماعية باستخدام أدوات رقمية).

- تطوير مهارات العمل المهني داخل التعليم العالي
- تنمية مهارات التنظيم داخل المؤسسات
- التحضير للبيئة المهنية
- تأثير التعليم العالي على تطوير الشخصية المهنية

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات العينة، لما يتمتع به من سهولة ووضوح وتوازن في الدرجات.

التحقق من صدق وثبات الاستبانة:

تم التحقق من صدق وثبات الأداة البحثية لضمان دقة البيانات وجودتها. فقد شمل التحقق صدق المحتوى والبناء عبر مراجعة البنود من قبل خبراء متخصصين للتأكد من تمثيلها المنهجي للمتغيرات وملاءمتها النظرية، وهو ما يتوافق مع معايير تطوير أدوات القياس الحديثة التي تشدد على الجمع بين أنواع الصدق المختلفة (Juma'at et al., 2025, pp. 5405–5409). كما تم تقدير ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، حيث أظهرت النتائج قيمًا مرتفعة ($\alpha \geq 0.86$) ما يشير إلى موثوقية عالية للأداة في قياس المتغيرات (Juma'at et al., 2025, p. 5406; Youssef et al., 2023, Art. 2168). وتعكس هذه الإجراءات التزام الدراسة بالمعايير العلمية في تصميم الأدوات القياسية وضمان صحة واستنتاجات النتائج.

سادسًا: أساليب المعالجة الإحصائية: تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج **SPSS**، الذي يوفر مجموعة من الاختبارات الإحصائية الملائمة للدراسة، مثل التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي، إضافة إلى الأساليب الوصفية الأخرى، بما يسهم في تحليل البيانات بدقة وتفسيرها وفق أهداف البحث.

تحليل البيانات :

المحور الأول: البيانات العامة والديموغرافية:

خصائص مجتمع الدراسة: يتميز مجتمع الدراسة بالخصائص التالية:

١. توزيع العينة حسب النوع (أنثى وذكر):

النوع	العدد	النسبة (%)
ذكر	102	(38.1%)
أنثى	165	(61.9%)
الإجمالي	٢٦٧	(100%)

الجدول يعرض توزيع العينة حسب النوع (أنثى وذكر) مع توضيح التكرار (عدد الأفراد) والنسب المئوية بأنواعها.: تشير البيانات إلى أن عدد الإناث في عينة الدراسة بلغ حوالي ١٦٥ طالبة، مما يشكل نسبة ٦١.٩٪ من إجمالي العينة التي بلغ عددها ٢٦٧ طالبًا وطالبة. في حين بلغ عدد الذكور حوالي ١٠٢ طالبًا، أي بنسبة ٣٨.١٪ من العينة الكلية. يعكس هذا التوزيع تمثيلًا أكبر للإناث مقارنة بالذكور ضمن مجتمع الدراسة، مما قد يؤثر على تفسير

النتائج بناءً على الفروق بين الجنسين .بالتالي، يظهر الجدول أن العينة مكونة من أغلبية إناث بنسبة تقارب الثلثين، مقابل ثلث تقريباً من الذكور . وهذا التوزيع يوضح تمثيل كل نوع داخل المجتمع الدراسي قيد الدراسة.

٢. توزيع إجابات الطلاب حول المشاركة في العمل الجماعي باستخدام أدوات رقمية:

أسبقية العمل الجماعي ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جامعية باستخدام أدوات رقمية	العدد	النسبة (%)
نعم	١٤٥	٥٤.٣ %
لا	١٢٢	٤٥.٧ %
المجموع	٢٦٧	١٠٠ %

أظهرت بيانات الجدول أن ٥٤.٣ % من الطلاب شاركوا سابقاً في العمل الجماعي باستخدام أدوات رقمية، مقابل ٤٥.٧ % لم يشاركوا، مما يشير إلى اعتماد الطلاب على الوسائل الرقمية في المشاريع الجامعية وأهمية تعزيز فرص التدريب العملي الرقمي ضمن المناهج..

أولاً: تطوير مهارات العمل المهني داخل التعليم العالي :

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	ك٢
الفقرة ١	أنثى	60 (٢٢,٤٧ %)	٥٠ (١٨,٧٣ %)	١٥ (٥,٦٢ %)	٣٠ (١١,٢٤ %)	١٠ (٣,٧٤ %)	.383
	ذكر	٤٠ (١٤,٩٨ %)	٣٠ (١١,٢٤ %)	١٠ (٣,٧٤ %)	١٥ (٥,٦٢ %)	٧ (٢,٦٢ %)	
	الاجمالي	١٠٠ (٣٧,٤٥ %)	٨٠ (٢٩,٩٦ %)	٢٥ (٩,٣٦ %)	٤٥ (١٦,٨٥ %)	١٧ (٦,٣٧ %)	
الفقرة ٢	أنثى	٧٠ (٢٦,٢٢ %)	٥٥ (٢٠,٦٠ %)	٢٠ (٧,٤٩ %)	١٥ (٥,٦٢ %)	٥ (١,٨٧ %)	.103
	ذكر	٥٠ (١٨,٧٣ %)	٣٥ (١٣,١٢ %)	١٢ (٤,٤٩ %)	٥ (١,٨٧ %)	٠ (٠,٠٠ %)	
	الاجمالي	١٢٠ (٤٤,٩٤ %)	٩٠ (٣٣,٧١ %)	٣٢ (١١,٩٩ %)	٢٠ (٧,٤٩ %)	٥ (١,٨٧ %)	
الفقرة ٣	أنثى	٧٠ (٢٦,٢٢ %)	٤٨ (١٨,٠٠ %)	٢٧ (١٠,١٠ %)	١٥ (٥,٦٢ %)	٥ (١,٨٧ %)	.127
	ذكر	٤٥ (١٦,٩٠ %)	٣٠ (١١,٢٤ %)	١٥ (٥,٦٢ %)	٩ (٣,٤٠ %)	٣ (١,١٠ %)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٠ %)	٧٨ (٢٩,٢٤ %)	٤٢ (١٥,٧٢ %)	٢٤ (٩,٠٠ %)	٨ (٣,٠٠ %)	
الفقرة ٤	أنثى	٧٠ (٢٦,٢٢ %)	٥٥ (٢٠,٦٠ %)	٢٥ (٩,٣٦ %)	١٠ (٣,٧٤ %)	٥ (١,٨٧ %)	.084
	ذكر	٤٥ (١٦,٩٠ %)	٣٠ (١١,٢٤ %)	١٢ (٤,٤٩ %)	١٠ (٣,٧٤ %)	٥ (١,٨٧ %)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٠ %)	٨٥ (٣١,٨٠ %)	٣٧ (١٣,٩٠ %)	٢٠ (٧,٤٩ %)	١٠ (٣,٧٤ %)	

تشير الرموز السابقة الى مقياس ليكرت (H موافق تماماً، A موافق، S محايد، N غير موافق، O غير موافق تماماً)

فقرة ١: يوفر التعليم العالي فرصاً عملية تساعدك على تطبيق المفاهيم الأكاديمية في بيئة العمل تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية الطلاب يرون أن المناهج الدراسية تسهم بشكل كبير في تطوير المهارات المطلوبة في بيئة العمل، حيث جاءت نسبة "موافق تماماً" الأعلى (٣٧.٤٥ %) تليها "موافق" (٢٩.٩٦ %). يمثل ذلك تأكيداً عاماً على رضا الطلاب تجاه فعالية المناهج، مع وجود نسبة أقل من الطلاب المحايدون أو غير الراضين. وتشير

قيمة مربع كاي (٠.٣٨٣) تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في التقييم، أي أن الإناث والذكور يتشابهون تقريباً في آرائهم حول هذا البند..

فقرة ٢: تركيز المناهج الدراسية في جامعتي على تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل. تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية الطلاب يقيمون دور المناهج الدراسية في تنمية المهارات المطلوبة في بيئة العمل بشكل إيجابي، حيث كانت نسبة الطلاب الذين اختاروا "موافق تماماً" ٤٤.٩٤٪، تليها نسبة "موافق" ٣٣.٧١٪، في حين كانت نسب الطلاب المحايدين أو غير الراضين منخفضة نسبياً، مما يعكس رضا الطلاب العام عن فعالية المناهج. كما تشير قيمة مربع كاي المنخفضة (٠.١٠٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، مما يعني أن الذكور والإناث لديهم تقييم متقارب لفعالية المناهج في تنمية المهارات المهنية.

فقرة ٣: تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي اللازمة للعمل المهني. توضح نتائج الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تسهم في تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي، حيث بلغت نسب الموافقات تماماً والموافق ٧٢.٣٪، مع نسبة محايد أعلى من غير الموافقين (١٥.٧٪ مقابل ١٢٪). وأظهرت قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.127$) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، مما يشير إلى تقارب تقييمات الجنسين وتأكيد الاتجاه الإيجابي العام نحو دور الأنشطة الجامعية في تعزيز هذه المهارات.

فقرة ٤: يساهم التعليم العالي في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي الضرورية في بيئة العمل. يوضح الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يساهم في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي الضرورية في بيئة العمل، حيث جاءت فئة موافق تماماً الأعلى بنسبة ٤٣.١٪، تلتها فئة موافق بنسبة ٣١.٨٪، بينما بلغت نسبة المحايدين ١٣.٩٪، وهي أعلى من مجموع فئتي غير موافق وغير موافق تماماً (١١.٢٪). وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.084$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام للطلبة نحو دور التعليم العالي في تعزيز مهارات الاتصال والعمل الجماعي اللازمة لبيئة العمل.

ثانياً: تنمية مهارات التنظيم داخل المؤسسات:

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	ك
الفقرة ١	أنثى	٦٠ (٢٢,٥٪)	٥٠ (١٨,٧٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٥ (٥,٦٪)	.004
	ذكر	٣٥ (١٣,١٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٢ (٤,٥٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٥ (٥,٦٪)	
	الاجمالي	٩٥ (٣٥,٦٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٣٧ (١٣,٩٪)	٣٠ (١١,٢٪)	٣٠ (١١,٢٪)	
الفقرة ٢	أنثى	٧٥ (٢٨,١٪)	٦٠ (٢٢,٥٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٥ (١,٩٪)	٥ (١,٩٪)	.292
	ذكر	٤٥ (١٦,٩٪)	٤٠ (١٥,٠٪)	١٢ (٤,٥٪)	٣ (١,١٪)	٢ (٠,٧٪)	
	الاجمالي	١٢٠ (٤٥,٠٪)	١٠٠ (٣٧,٥٪)	٣٢ (١٢,٠٪)	٨ (٣,٠٪)	٧ (٢,٦٪)	
الفقرة ٣	أنثى	٦٠ (٢٢,٥٪)	٥٥ (٢٠,٦٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٠ (٣,٧٪)	.122
	ذكر	٤٠ (١٥,٠٪)	٣٥ (١٣,١٪)	١٥ (٥,٦٪)	٨ (٣,٠٪)	٤ (١,٥٪)	
	الاجمالي	١٠٠ (٣٧,٥٪)	٩٠ (٣٣,٧٪)	٤٠ (١٥,٠٪)	٢٣ (٨,٦٪)	١٤ (٥,٢٪)	
الفقرة ٤	أنثى	٧٠ (٢٦,٢٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٠ (٣,٧٪)	٦ (٢,٢٪)	٥٣٢.
	ذكر	٤٧ (١٧,٦٪)	٣٣ (١٢,٤٪)	١٨ (٦,٧٪)	٧ (٢,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	
	الاجمالي	١١٧ (٤٣,٨٪)	٧٨ (٢٩,٢٪)	٤٣ (١٦,١٪)	١٧ (٦,٤٪)	١٢ (٤,٥٪)	

١. يساعدني التعليم العالي على اكتساب مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام بفعالية.

يوضح الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يساهم في اكتساب مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام بفعالية، حيث جاءت فئة موافق تمامًا الأعلى بنسبة ٣٥.٦٪، تلتها فئة موافق بنسبة ٢٨.١٪، في حين بلغت نسبة المحايد ١٣.٩٪، وهي أعلى من مجموع فئتي غير موافق وغير موافق تمامًا (١١.٢٪ لكل منهما). وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.004$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام لدى الطلبة نحو دور التعليم العالي في تنمية مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام الضرورية في بيئة العمل.

٢. تمكنت من تعلم مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع من خلال الأنشطة الجامعية.

يوضح الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تساهم في تعلم مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع، مع نسب: موافق تمامًا ٤٥٪، موافق ٣٧.٥٪، محايد ١٢٪، غير موافق ٣٪، غير موافق تمامًا ٢.٦٪. وتظهر مقارنة الجنسين تفاوتًا طفيفًا لصالح الإناث في الموافقة التامة، فيما يشير مربع كاي = ٠.٢٩٢ إلى ضعف العلاقة وعدم دلالتها إحصائيًا، مما يدل على تقارب وجهات نظر الطلبة. وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.292$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام لدى الطلبة نحو اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع من خلال الأنشطة الجامعية.

٣. تساهم الأنشطة الجماعية في تطوير مهارات إدارة الأولويات واتخاذ القرارات المناسبة.

يبين الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجماعية تساهم في تطوير مهارات إدارة الأولويات واتخاذ القرارات، حيث جاءت أعلى النسب في فئتي "موافق تمامًا" (٣٧.٥٪) و"موافق" (٣٣.٧٪)، تليها "محايد" (١٥٪)، فيما كانت نسب عدم الموافقة منخفضة نسبيًا. تظهر المقارنة بين الجنسين أن الإناث تميل أكثر نحو الموافقة التامة، بينما الذكور أبدوا درجات أعلى قليلًا في الفئات المحايدة والفئات السلبية. وبمنظرة لقيمة مربع كاي = ٠.١٢٢، فإن العلاقة بين الجنس والاستجابة ضعيفة وغير دالة إحصائيًا، مما يشير إلى أن إدراك الطلبة حول دور الأنشطة الجماعية متقارب بين الإناث والذكور.

٤. يساهم التعليم العالي في تنمية مهارات القيادة والتنظيم التي أحتاجها في حياتي المهنية.

تشير النتائج إلى أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يساهم في تنمية مهارات القيادة والتنظيم، مع نسب: موافق تمامًا ٤٣.٨٪، موافق ٢٩.٢٪، محايد ١٦.١٪، غير موافق ٦.٤٪، غير موافق تمامًا ٤.٥٪. أبدت الإناث درجات أعلى في الموافقة التامة، بينما أظهرت الفئات السلبية نسبة منخفضة للذكور والإناث على حد سواء. مربع كاي = ٠.٥٣٢ يشير إلى ضعف العلاقة وعدم دلالتها إحصائيًا، مما يدل على تقارب وجهات النظر بين الجنسين.

ثالثاً: التحضير للبيئة المهنية:

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا ²
الفقرة ١	أنثى	٧٢ (٢٦,٩٪)	٤٢ (١٥,٧٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٠ (٣,٧٪)	٧ (٢,٦٪)	.211
	ذكر	٤٧ (١٧,٦٪)	٣٣ (١٢,٤٪)	١٦ (٦,٠٪)	٣ (١,١٪)	١٢ (٤,٥٪)	
	الاجمالي	١١٩ (٤٤,٥٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٤١ (١٥,٤٪)	١٣ (٤,٩٪)	١٩ (٧,١٪)	
الفقرة ٢	أنثى	٧٢ (٢٦,٩٪)	٤٢ (١٥,٧٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٠ (٣,٧٪)	٧ (٢,٦٪)	.205
	ذكر	٤٧ (١٧,٦٪)	٣٣ (١٢,٤٪)	٢٥ (٩,٤٪)	٣ (١,١٪)	١٢ (٤,٥٪)	
	الاجمالي	١١٩ (٤٤,٥٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٤١ (١٥,٤٪)	١٣ (٤,٩٪)	١٩ (٧,١٪)	
الفقرة ٣	أنثى	٦٥ (٢٤,٣٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٥ (٥,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	.137
	ذكر	٥٩ (٢٢,١٪)	٢٨ (١٠,٥٪)	١٣ (٤,٩٪)	٨ (٣,٠٪)	٣ (١,١٪)	
	الاجمالي	١٢٤ (٤٦,٤٪)	٧٣ (٢٧,٤٪)	٣٨ (١٤,٢٪)	٢٣ (٨,٦٪)	٩ (٣,٤٪)	
الفقرة ٤	أنثى	٥٥ (٢٠,٦٪)	٥٠ (١٨,٧٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٥ (٥,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	.246
	ذكر	٤٨ (١٨,٠٪)	٣٥ (١٣,١٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٠ (٣,٧٪)	٣ (١,١٪)	
	الاجمالي	١٠٣ (٣٨,٦٪)	٨٥ (٣١,٨٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٥ (٩,٤٪)	٩ (٣,٤٪)	

١. توفر الجامعة فرصاً لربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي في المؤسسات.

تشير النتائج إلى أن غالبية الطلبة يرون أن الجامعة توفر فرصاً لربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي، مع نسب: موافق تماماً ٤٤.٥٪، موافق ٢٨.١٪، محايد ١٥.٤٪، غير موافق ٤.٩٪، غير موافق تماماً ٧.١٪. أظهرت الإناث ميلاً أكبر نحو الموافقة التامة، فيما يشير مربع كاي = ٠.٢١١ إلى ضعف العلاقة بين الجنس والاستجابة وعدم دلالتها إحصائياً.

٢. يساعدني التعليم العالي على التعامل مع ضغوط ومواقف العمل المهنية.

تشير النتائج إلى أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يساعدني في التعامل مع ضغوط ومواقف العمل المهنية، حيث جاءت أعلى النسب في موافق تماماً ٣٦.٣٪، موافق ٢٤.٤٪، محايد ٢١.٤٪، ونسب عدم الموافقة منخفضة. أظهرت الإناث ميلاً أكبر نحو الموافقة التامة، بينما يشير مربع كاي = ٠.٢٠٥ إلى ضعف العلاقة بين الجنس والاستجابة وعدم دلالتها إحصائياً.

٣. تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني.

يبين الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تسهم بشكل إيجابي في تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني، حيث بلغت نسبة الفئة الإيجابية (موافق تماماً + موافق) ٧٣.٨٪ من الإجمالي، مع تركيز أعلى للموافق تماماً بين الإناث (٢٤.٣٪) مقارنة بالذكور (٢٢.١٪). كما تشير قيمة مربع كاي (١٣٧.٠) إلى عدم وجود علاقة إحصائية قوية بين النوع والجوانب المتعلقة بتطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني،

مما يعني أن تقدير الطلبة لهذه المهارات متقارب بين الذكور والإناث، مع ميل طفيف للإناث نحو التقويم الإيجابي التام.

٤. يزودني التعليم العالي بمهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية.

يبين الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يزودهم بمهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية، حيث بلغت نسبة الفئة الإيجابية (موافق تمامًا + موافق) ٧٠.٤٪ من الإجمالي، مع ميل طفيف للإناث نحو الموافقة التامة (٢٠.٦٪) مقارنة بالذكور (١٨.٠٪). كما تشير قيمة مربع كاي (٢٤٦.٠) إلى غياب علاقة قوية بين النوع وتقدير هذه المهارات، مما يدل على أن كلاً من الذكور والإناث لديهم تقييم مشابه لأهمية التعليم العالي في تطوير مهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية، مع ميل طفيف للإناث نحو التقدير الإيجابي التام.

رابعاً: تأثير التعليم العالي على تطوير الشخصية المهنية:

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا ²
الفقرة ١	أنثى	٦٥ (٢٤,٣٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٦ (٦,٠٪)	.053
	ذكر	٥٠ (١٨,٧٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٤ (٥,٢٪)	٨ (٣,٠٪)	٩ (٣,٤٪)	
	الإجمالي	١١٥ (٤٣,١٪)	٦٥ (٢٤,٣٪)	٣٩ (١٤,٦٪)	٢٣ (٨,٦٪)	٩ (٣,٤٪)	
الفقرة ٢	أنثى	٥٥ (٢٠,٦٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٥ (٩,٤٪)	١٠ (٣,٧٪)	٢١ (٧,٩٪)	.141
	ذكر	٤٠ (١٥,٠٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٠ (٣,٧٪)	٥ (١,٩٪)	٢٦ (٩,٧٪)	
	الإجمالي	٩٥ (٣٥,٦٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٣٥ (١٣,١٪)	١٥ (٥,٦٪)	٤٧ (١٧,٦٪)	
الفقرة ٣	أنثى	٥٥ (٢٠,٦٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٥ (٥,٦٪)	١١ (٤,١٪)	.087
	ذكر	٣٥ (١٣,١٪)	٣٠ (١١,٢٪)	٢٠ (٧,٥٪)	١٠ (٣,٧٪)	١٦ (٦,٠٪)	
	الإجمالي	٩٠ (٣٣,٧٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٥٠ (١٨,٧٪)	٢٥ (٩,٤٪)	٢٧ (١٠,١٪)	
الفقرة ٤	أنثى	٥٨ (٢١,٧٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٨ (١٠,٥٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٠ (٣,٧٪)	.271
	ذكر	٣٧ (١٣,٩٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٧ (٦,٤٪)	١٠ (٣,٧٪)	١٧ (٦,٤٪)	
	الإجمالي	٩٥ (٣٥,٦٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	٤٥ (١٦,٩٪)	٢٥ (٩,٤٪)	٢٧ (١٠,١٪)	

١. يوفر التعليم العالي بيئة داعمة لتطوير الثقة بالنفس والمثابرة.

يبين الجدول أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم العالي يوفر بيئة داعمة لتطوير الثقة بالنفس والمثابرة، حيث بلغت نسبة الفئة الإيجابية (موافق تمامًا + موافق) ٦٧.٤٪ من الإجمالي، مع ميل طفيف للإناث نحو الموافقة التامة (٢٤.٣٪) مقارنة بالذكور (١٨.٧٪). كما تشير قيمة مربع كاي (٥٣.٠) إلى غياب علاقة قوية بين النوع وتقدير هذه البيئة التعليمية، مما يدل على أن كلاً من الذكور والإناث لديهم تقييم مشابه لدور الجامعة في تعزيز الثقة بالنفس والمثابرة، مع ميل طفيف للإناث نحو التقدير الإيجابي التام.

٢. يساهم التعليم العالي في بناء قاعدة معرفية تساعدني على التكيف مع متطلبات العمل.

تشير النتائج إلى أن ٦٣.٧٪ من الطلاب يرون أن التعليم العالي يساهم في بناء قاعدة معرفية قوية للتكيف مع العمل المهني، مع ميل أكبر للإناث نحو التقييم الإيجابي التام. بالإضافة إلى أن الفئات المحايدة تمثل ١٣.١٪، والفئات السلبية ٢٣.٢٪. كما تشير قيمة مربع كاي = ٠.١٤١ إلى أن العلاقة بين الجنس وتقييم الطلاب ضعيفة وغير دالة إحصائياً، مما يعني أن تقييم الطلاب الإيجابي أو السلبي للتعليم العالي لا يعتمد بشكل كبير على الجنس.

٣. تشجعي الجامعة على التعلم المستمر باعتباره عنصراً أساسياً للتطور المهني.

تشير النتائج إلى أن غالبية الطلاب يرون أن الجامعة تشجع على التعلم المستمر كعنصر أساسي للتطور المهني، حيث تمثل الفئات الإيجابية (موافق تماماً + موافق) ٦١.٨٪ من الإجمالي، مع تفوق واضح للإناث في التقييم الإيجابي. بينما الفئة المحايدة تمثل ١٨.٧٪، بينما الفئات السلبية (غير موافق + غير موافق تماماً) تمثل ١٩.٥٪، ما يشير إلى وجود نسبة محدودة من الطلاب الذين لم يشعروا بتأثير ملموس للجامعة في هذا الجانب. ونظراً لقيمة مربع كاي = ٠.٠٨٧، يمكن الاستنتاج أن العلاقة بين الجنس وتقييم الطلاب ضعيفة جداً وغير دالة إحصائياً.

٤. يساعدي التعليم العالي على اتخاذ قرارات مهنية قائمة على التحليل المنطقي.

تشير النتائج إلى أن ٦٣.٧٪ من الطلبة يوافقون على أن التعليم العالي يساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية مبنية على التحليل المنطقي، مع ميل طفيف للإناث نحو التقييم الإيجابي. وتوضح قيمة مربع كاي (٠.٢٧١) أن العلاقة بين النوع وهذا التقدير ضعيفة وغير دالة إحصائياً.

خامساً: أسئلة مفتوحة:

١. برأيك ، ما هي أهم المهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب العالي ليكون ناجحاً في بيئة العمل ؟

المهارة	(إناث / %)	(ذكور / %)	(المجموع)	ك ^٢
حل المشكلات + التفكير النقدي	٤٣ (٥٩٪)	٣٠ (٤١٪)	٧٣ (٢٦.٤٪)	397.
مهارات التواصل	٣٥ (٥٩٪)	٢٤ (٤١٪)	٥٩ (٢١.٤٪)	
الثقة بالنفس / الصفات الشخصية	٣٧ (٥٨٪)	٢٧ (٤٢٪)	٦٤ (٢٣.٢٪)	
العمل الجماعي والتعاون	٢٨ (٦١٪)	١٨ (٣٩٪)	٤٦ (١٦.٧٪)	
إدارة الوقت والتنظيم	٢١ (٦٢٪)	١٣ (٣٨٪)	٣٤ (١٢.٣٪)	
الإجمالي	١٦٤ (٥٩٪)	١١٢ (٤١٪)	٢٧٦ (١٠٠٪)	

يوضح الجدول أهم خمس مهارات للنجاح في بيئة العمل: حل المشكلات والتفكير النقدي، الثقة بالنفس، مهارات التواصل، العمل الجماعي، وإدارة الوقت. تتصدر حل المشكلات والتفكير النقدي الأولوية بنسبة ٢٦.٤٪، تليها الثقة

بالنفس ٢٣.٢٪، ومهارات التواصل ٢١.٤٪. بينما لا تظهر فروق دالة إحصائية بين الجنسين (مربع كاي = ٠.٣٩٧)، مما يدل على اتفاق الطلاب على أهمية هذه المهارات في تجهيزهم لسوق العمل.

٢. ما الجوانب التي ترى أن التعليم العالي يحتاج إلى تحسينها لتعزيز مهارات العمل والتنظيم ؟

ك٢	(المجموع)	(ذكور / %)	(إناث / %)	الجانب المطلوب تحسينه
.556	٧٠ (٢٦.٢٪)	٢٧ (٢٤.٣٪)	٤٣ (٢٧.٦٪)	١. تعزيز التعلم التطبيقي / التدريب العملي
	٦٠ (٢٢.٥٪)	٢٣ (٢٠.٧٪)	٣٧ (٢٣.٧٪)	٢. تطوير مهارات العمل الجماعي والقيادة
	٥٥ (٢٠.٦٪)	٢١ (١٨.٧٪)	٣٤ (٢١.٨٪)	٣. تنمية مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات
	٤٠ (١٥.٠٪)	١٥ (١٣.٢٪)	٢٥ (١٦.٠٪)	٤. استخدام التكنولوجيا الحديثة
	٤٢ (١٥.٧٪)	١٧ (١٥.١٪)	٢٥ (١٦.٠٪)	٥. التوجيه المهني والإرشاد
	٢٧٦ (١٠٠٪)	١٠٣ (٣٨.٦٪)	١٦٤ (٦١.٤٪)	الإجمالي

يشير التحليل إلى أن أهم جوانب تحسين التعليم العالي لتعزيز مهارات العمل والتنظيم هي: التعلم التطبيقي (٢٦.٢٪)، تطوير مهارات القيادة والعمل الجماعي (٢٢.٥٪)، التفكير النقدي وحل المشكلات (٢٠.٦٪)، التوجيه المهني (١٥.٧٪)، واستخدام التكنولوجيا الحديثة (١٥.٠٪). كما أظهرت نتيجة اختبار مربع كاي ($\chi^2 = 0.556$) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين، مما يدل على توافق آرائهما فيما يتعلق بأولويات تحسين التعليم العالي لتعزيز مهارات العمل والتنظيم.

٣. ما اقتراحاتك لتطوير العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ؟

ك٢	(المجموع)	(ذكور / %)	(إناث / %)	الاقتراح
.293	١٠٥ (٣٩.٣٪)	٤٥ (١٧٪)	٦٠ (٢٣٪)	تحديث المناهج الدراسية
	٨٠ (٢٩.٩٪)	٣٠ (١١.٢٪)	٥٠ (١٨.٧٪)	التدريب العملي / Co-op
	٤٥ (١٦.٩٪)	٢٠ (٧.٥٪)	٢٥ (٩.٤٪)	إشراك أصحاب العمل في تصميم البرامج
	٢٥ (٩.٤٪)	١٠ (٣.٧٪)	١٥ (٥.٦٪)	تنمية المهارات الشخصية والرقمية
	١٢ (٤.٥٪)	٠ (٠٪)	١٢ (٤.٥٪)	تشجيع ريادة الأعمال والابتكار
	٢٧٦ (١٠٠٪)	١٠٥ (٣٩.٣٪)	١٦٢ (٦٠.٧٪)	الإجمالي

يظهر الجدول أن الطلاب، سواء ذكوراً أم إناثاً، يتفقون بشكل عام على أهم خمس اقتراحات لتطوير العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وهي تحديث المناهج (٣٩.٣٪، ١٠٥)، التدريب العملي (٣٥.٦٪، ٨٠)، التعاون مع الشركات (٣١.٨٪، ٨٥)، تطوير المهارات الشخصية (٢٩.٢٪، ٧٨)، وتشجيع ريادة الأعمال (٧.٠٪، ٢٥). قيمة مربع كاي ٠.٢٩٣ تشير إلى أن الفروق بين آراء الذكور والإناث ليست ذات دلالة إحصائية، مما يعكس اتفاقاً عاماً على هذه الأولويات. بشكل عام، يوضح الجدول أن الطلاب يرون ضرورة ربط التعليم العالي باحتياجات سوق العمل لضمان جاهزيتهم المهنية بعد التخرج.

ثانيًا : من حيث الخبرة السابقة في العمل الجماعي ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جامعية:

ثانيًا: تطوير مهارات العمل المهني داخل التعليم العالي

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا
الفقرة ١	نعم	٥٠ (١٨,٧٪)	٣٠ (١١,٢٪)	١٠ (٣,٧٪)	٠ (٠,٠٪)	١ (٠,٤٪)	.000
	لا	٧٩ (٢٩,٦٪)	٦٨ (٢٥,٥٪)	١٠ (٣,٧٪)	٦ (٢,٢٪)	٣ (١,١٪)	
	الاجمالي	١٢٩ (٤٨,٣٪)	٩٨ (٣٦,٧٪)	٣٠ (١١,٢٪)	٦ (٢,٢٪)	٤ (١,٥٪)	
الفقرة ٢	نعم	٢٦ (٩,٧٪)	٢٦ (٩,٧٪)	٣ (١,١٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	.000
	لا	١٠٥ (٣٩,٣٪)	١٠٥ (٣٩,٣٪)	٢ (٠,٧٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	
	الاجمالي	١٣١ (٤٩,١٪)	١٣١ (٤٩,١٪)	٥ (١,٩٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	
الفقرة ٣	نعم	١١٧ (٤٣,٨٪)	٤٢ (١٥,٧٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	٤ (١,٥٪)	.000
	لا	٧٥ (٢٨,١٪)	٢٥ (٩,٤٪)	٤ (١,٥٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	
	الاجمالي	١٩٢ (٧١,٩٪)	٦٧ (٢٥,١٪)	٤ (١,٥٪)	٠ (٠,٠٪)	٤ (١,٥٪)	
الفقرة ٤	نعم	١٤٠ (٥٢,٤٪)	٣٩ (١٤,٦٪)	٠ (٠,٠٪)	٠ (٠,٠٪)	١٠ (٣,٧٪)	.000
	لا	٥٧ (٢١,٣٪)	١٦ (٦,٠٪)	٤ (١,٥٪)	٠ (٠,٠٪)	١ (٠,٤٪)	
	الاجمالي	١٩٧ (٧٣,٨٪)	٥٥ (٢٠,٦٪)	٤ (١,٥٪)	٠ (٠,٠٪)	١١ (٤,١٪)	

١. يوفر التعليم العالي فرصًا عملية تساعدني على تطبيق المعارف الأكاديمية في بيئة العمل.

تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الطلبة (أكثر من ٨٠٪) يرون أن التعليم العالي يوفر فرصًا عملية لتطبيق المعارف الأكاديمية، حيث اختار ٤٨.٣٪ "موافق تمامًا" و ٣٦.٧٪ "موافق". بينما كانت نسبة "محايد" ١١.٢٪، و "غير موافق" و "غير موافق تمامًا" ٣.٧٪ فقط. وبالنظر إلى اختبار مربع كاي ($\chi^2 = 0.000$)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب الذين لديهم تجربة في العمل الجماعي الرقمي والذين لم يسبق لهم ذلك، مما يشير إلى أن إدراك الطلاب للفرص العملية لا يتأثر بخبرة العمل الجماعي الرقمي، وتعكس هذه النتائج شمولية التجربة التعليمية في التطبيق العملي للمعارف.

٢. تركز المناهج الدراسية في جامعتي على تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل.

تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الطلبة (٤٩.١٪ "موافق تمامًا" و ٤٩.١٪ "موافق") يرون أن المناهج الدراسية تنمي المهارات المطلوبة في سوق العمل، بينما كانت نسبة "محايد" ١.٩٪ وفئات "غير موافق" و "غير موافق تمامًا" ٠٪. وبالنظر إلى مربع كاي ($\chi^2 = 0.000$)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب الذين لديهم تجربة في العمل الجماعي الرقمي والذين لم يسبق لهم ذلك، مما يعكس إدراكًا إيجابيًا متساويًا تجاه فعالية المناهج العملية.

٣. تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي اللازمة للعمل المهني.

تُظهر النتائج أن الطلاب الذين سبق لهم العمل الجماعي الرقمي (٦١٪) كانوا أكثر إيجابية في تقييم دور الأنشطة الجامعية، حيث بلغت نسبة موافق تمامًا ٤٣.٨٪ وموافق ١٥.٧٪، مقابل ٢٨.١٪ و ٩.٤٪ لدى من

لم يسبق لهم ذلك (٣٩٪). وتشير قيمة مربع كاي (٠٠٠٠) إلى علاقة دالة إحصائية، تؤكد أن الخبرة في العمل الجماعي الرقمي تعزز إدراك تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي.

٤. يساهم التعليم العالي في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي الضرورية في بيئة العمل.

تبين النتائج وجود ارتباط معنوي قوي (مربع كاي = ٠.٠٠٠) بين تجربة العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لدور التعليم العالي في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي. فالأكثريّة ممن سبق لهم العمل الجماعي الرقمي (٧٠.٨٪) قيموا الأنشطة إيجابياً، بنسبة ٥٢.٤٪ موافق تماماً و ١٤.٦٪ موافق، مقابل نسب أقل لدى من لم يسبق لهم ذلك (٢١.٣٪ و ٦.٠٪). تشير هذه الفروق إلى أن المشاركة في العمل الجماعي الرقمي تعزز إدراك الطلاب لأهمية التعليم العالي في صقل مهاراتهم العملية والتواصلية.

ثالثاً: تنمية مهارات التنظيم داخل المؤسسات

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا ²
الفقرة ١	نعم	٦٠ (٢٢,٢٪)	٩٠ (٣٣,٧٪)	١٠ (٣,٨٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٣ (٤,٩٪)	.٠٠٠
	لا	٢٠ (٧,٥٪)	٤٠ (١٥,٠٪)	٨ (٣,٠٪)	٧ (٢,٦٪)	٤ (١,٥٪)	
	الاجمالي	٨٠ (٢٩,٧٪)	١٣٠ (٤٨,٧٪)	١٨ (٦,٧٪)	٢٢ (٨,٢٪)	١٧ (٦,٣٪)	
الفقرة ٢	نعم	٨٠ (٣٠,٠٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٠ (٣,٧٪)	٨ (٣,٠٪)	.٠٠٠
	لا	٣٥ (١٣,١٪)	٣٤ (١٢,٧٪)	٥ (١,٩٪)	٣ (١,١٪)	٢ (٠,٧٪)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٪)	١٠٩ (٤٠,٨٪)	٢٠ (٧,٥٪)	١٣ (٤,٩٪)	١٠ (٣,٧٪)	
الفقرة ٣	نعم	٧٥ (٢٨,١٪)	٨٥ (٣١,٨٪)	١٥ (٥,٦٪)	١٠ (٣,٧٪)	٣ (١,١٪)	.٠٠٠
	لا	٣٠ (١١,٢٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٧ (٢,٦٪)	٥ (١,٩٪)	٢ (٠,٧٪)	
	الاجمالي	١٠٥ (٣٩,٣٪)	١٢٠ (٤٤,٩٪)	٢٢ (٨,٢٪)	١٥ (٥,٦٪)	٥ (١,٩٪)	
الفقرة ٤	نعم	٨٠ (٣٠,٠٪)	٧٨ (٢٩,٢٪)	١٥ (٥,٦٪)	٨ (٣,٠٪)	٧ (٢,٦٪)	.٠٠٠
	لا	٣٥ (١٣,١٪)	٣٤ (١٢,٧٪)	٥ (١,٩٪)	٣ (١,١٪)	٢ (٠,٧٪)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٪)	١١٢ (٤٢,٠٪)	٢٠ (٧,٥٪)	١١ (٤,١٪)	٩ (٣,٤٪)	

١. يساعدني التعليم العالي على اكتساب مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام بفعالية.

تُظهر النتائج وجود علاقة معنوية قوية جداً (مربع كاي = ٠٠٠٠) بين تجربة العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لدور التعليم العالي في تطوير مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام. فغالبية الطلاب ممن سبق لهم العمل الجماعي الرقمي (٧٠.٤٪) قيموا التعليم العالي إيجابياً، مع التركيز الأكبر على فئة موافق (٣٣.٧٪) تليها موافق تماماً (٢٢.٢٪)، مقارنة بالطلاب الذين لم يسبق لهم المشاركة (٢٩.٦٪) وبنسب أقل. تشير هذه الفروق الواضحة إلى أن المشاركة في العمل الجماعي الرقمي تعزز إدراك الطلاب لأهمية التعليم العالي في اكتساب مهارات تنظيمية وإدارية عملية.

٢. تمكنت من تعلم مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع من خلال الأنشطة الجامعية.

توضح النتائج وجود علاقة معنوية قوية جداً بين تجربة الطلاب في العمل الجماعي الرقمي وتقديرهم لدور التعليم العالي في تنمية مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع (مربع كاي = ٠.٠٠٠). فغالبية الطلاب الذين سبق لهم العمل الجماعي الرقمي (٧٠.٤٪ من العينة) قيموا التعليم العالي إيجابياً، مع نسب متقاربة بين

فئتي موافق تماماً (٣٠.٠٪) وموافق (٢٨.١٪)، مما يعكس إدراكاً قوياً لتأثير الأنشطة الجامعية على صقل مهاراتهم العملية. في المقابل، الطلاب الذين لم يسبق لهم المشاركة (٢٩.٦٪ من العينة) أبدوا اتجاهًا إيجابيًا أقل، حيث بلغت نسبة موافق تماماً ١٣.١٪ وموافق ١٢.٧٪، ما يشير إلى أن المشاركة الفعلية في العمل الجماعي الرقمي تعزز تقدير الطلاب لأهمية التعليم العالي في تطوير مهارات التخطيط والتنظيم.

٣. تسهم الأنشطة الجامعية في تطوير مهارات إدارة الأولويات واتخاذ القرارات المناسبة

تُظهر النتائج علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = ٠.٠٠٠). بين العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب للأنشطة الجامعية في تطوير مهارات إدارة الأولويات واتخاذ القرارات. فالطلاب المشاركون (٧٠.٤٪) أبدوا تقييمًا أعلى، حيث بلغت نسبة موافق ٣١.٨٪ وموافق تمامًا ٢٨.١٪، مقابل المشاركين الأقل (٢٩.٦٪) بنسبة موافق ١٣.١٪ وموافق تمامًا ١١.٢٪، مما يشير إلى أن المشاركة العملية الرقمية تعزز الوعي بأهمية المهارات التنظيمية واتخاذ القرار.

٤. يساهم التعليم العالي في تنمية مهارات القيادة والتنظيم التي أحتاجها في حياتي المهنية.

تظهر النتائج علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = ٠.٠٠٠) بين العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب للأنشطة الجامعية في تنمية مهارات القيادة والتنظيم. فالمشاركون (٧٠.٤٪) أبدوا تقييمًا مرتفعًا، مع نسب متقاربة بين موافق تمامًا (٣٠.٠٪) وموافق (٢٩.٢٪)، مقابل غير المشاركين (٢٩.٦٪) بنسبة موافق تمامًا ١٣.١٪ وموافق ١٢.٧٪، ما يشير إلى أن المشاركة العملية الرقمية تعزز الوعي بأهمية المهارات القيادية والتنظيمية.

رابعًا: التحضير للبيئة المهنية:

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا ²
الفقرة ١	نعم	٨٢ (٣٠,٧٪)	٨٠ (٢٩,٩٪)	١٥ (٥,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	٥ (١,٩٪)	.٠٠٠
	لا	٣٦ (١٣,٥٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٥ (١,٩٪)	٢ (٠,٧٪)	١ (٠,٤٪)	
	الاجمالي	١١٨ (٤٤,٢٪)	١١٥ (٤٣,٠٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٨ (٣,٠٪)	٦ (٢,٢٪)	
الفقرة ٢	نعم	٧٨ (٢٩,٢٪)	٨٠ (٣٠,٠٪)	١٥ (٥,٦٪)	٨ (٣,٠٪)	٧ (٢,٦٪)	.٠٠٠
	لا	٣٤ (١٢,٧٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٥ (١,٩٪)	٣ (١,١٪)	٢ (٠,٧٪)	
	الاجمالي	١١٢ (٤٢,٠٪)	١١٥ (٤٣,١٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٣ (١,١٪)	٩ (٣,٤٪)	
الفقرة ٣	نعم	٨١ (٣٠,٣٪)	٨١ (٣٠,٣٪)	١٥ (٥,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	٥ (١,٩٪)	.٠٠٠
	لا	٣٦ (١٣,٥٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٥ (١,٩٪)	٢ (٠,٧٪)	١ (٠,٤٪)	
	الاجمالي	١١٧ (٤٣,٨٪)	١١٦ (٤٣,٤٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٨ (٣,٠٪)	٦ (٢,٢٪)	
الفقرة ٤	نعم	٨٢ (٣٠,٧٪)	٨١ (٣٠,٣٪)	١٥ (٥,٦٪)	٥ (١,٩٪)	٥ (١,٩٪)	.٠٠٠
	لا	٣٦ (١٣,٥٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٥ (١,٩٪)	٢ (٠,٧٪)	١ (٠,٤٪)	
	الاجمالي	١١٨ (٤٤,٢٪)	١١٦ (٤٣,٤٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٧ (٢,٦٪)	٦ (٢,٢٪)	

١. توفر الجامعة فرصًا لربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي في المؤسسات.

تُظهر النتائج علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = 0.000) بين العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي، فالمشاركون (٧٠.٤٪) أبدوا تقييمًا مرتفعًا مع نسب متقاربة بين موافق تمامًا (٣٠.٧٪) وموافق (٢٩.٩٪)، مقابل غير المشاركين (٢٩.٦٪) بنسبة موافق تمامًا ١٣.٥٪ وموافق ١٣.١٪، مما يؤكد أن المشاركة الرقمية تعزز وعي الطلاب بأهمية التطبيق العملي

٢. يساعدني التعليم العالي على التعامل مع ضغوط ومواقف العمل المهنية

تُظهر النتائج وجود علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = 0.000) بين العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لقدرتهم على التعامل مع ضغوط ومواقف العمل المهنية. فالمشاركون (٧٠.٤٪) أبدوا تقييمًا مرتفعًا، مع نسب متقاربة بين موافق (٣٠.٠٪) وموافق تمامًا (٢٩.٢٪)، بينما أبدى غير المشاركين (٢٩.٦٪) تقييمًا أقل، حيث بلغت نسب موافق ١٣.١٪ وموافق تمامًا ١٢.٧٪، ما يشير إلى أن المشاركة العملية الرقمية تعزز وعي الطلاب بأهمية مهارات التكيف وإدارة ضغوط العمل.

٣. تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني.

تُظهر النتائج وجود علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = 0.000) بين تجربة العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لقدرتهم على تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني. فالمشاركون (٧٠.٤٪) أبدوا تقييمًا مرتفعًا، مع نسب متقاربة بين موافق (٣٠.٣٪) وموافق تمامًا (٣٠.٣٪)، بينما أبدى غير المشاركين (٢٩.٦٪) تقييمًا أقل، حيث بلغت نسب موافق ١٣.١٪ وموافق تمامًا ١٣.٥٪، ما يشير إلى أن المشاركة العملية الرقمية تعزز وعي الطلاب بأهمية اكتساب مهارات القرار وحل المشكلات في بيئة العمل.

٤. يزودني التعليم العالي بمهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية.

تُظهر النتائج وجود علاقة معنوية قوية جدًا (مربع كاي = 0.000) بين تجربة العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لاكتساب مهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية. فالمشاركون في العمل الجماعي الرقمي (٧٠.٤٪ من العينة) أبدوا تقييمًا مرتفعًا، مع نسب متقاربة بين موافق تمامًا (٣٠.٧٪) وموافق (٣٠.٣٪)، بينما أبدى غير المشاركين (٢٩.٦٪ من العينة) تقييمًا أقل، حيث بلغت نسب موافق تمامًا ١٣.٥٪ وموافق ١٣.١٪، ما يشير إلى أن المشاركة العملية الرقمية تعزز وعي الطلاب بأهمية مهارات التفاوض وحل المشكلات في بيئة العمل.

خامسًا: تأثير التعليم العالي على تطوير الشخصية المهنية:

الفقرة	النوع	H (عدد / %)	A (عدد / %)	S (عدد / %)	N (عدد / %)	O (عدد / %)	كا ²
الفقرة ١	نعم	٨٢ (٣٠,٧٪)	٨٥ (٣١,٨٪)	١٣ (٤,٩٪)	٥ (١,٩٪)	٣ (١,١٪)	.000
	لا	٣٦ (١٣,٥٪)	٣٤ (١٢,٧٪)	٧ (٢,٦٪)	١ (٠,٤٪)	١ (٠,٤٪)	
	الاجمالي	١١٨ (٤٤,٢٪)	١١٩ (٤٤,٦٪)	٢٠ (٧,٥٪)	٦ (٢,٢٪)	٤ (١,٥٪)	
الفقرة ٢	نعم	٩٥ (٣٥,٦٪)	٦٠ (٢٢,٥٪)	١٨ (٦,٧٪)	٥ (١,٩٪)	٠ (٠,٠٪)	.000
	لا	٣٢ (١٢,٠٪)	٣٨ (١٤,٢٪)	١٥ (٥,٦٪)	٤ (١,٥٪)	٠ (٠,٠٪)	
	الاجمالي	١٢٧ (٤٧,٦٪)	٩٨ (٣٦,٧٪)	٣٣ (١٢,٤٪)	٩ (٣,٤٪)	٠ (٠,٠٪)	

الفقرة ٣	نعم	٨٥ (٣١,٨٪)	٧٥ (٢٨,١٪)	١٥ (٥,٦٪)	٥ (١,٩٪)	٣ (١,١٪)	.000
	لا	٣٠ (١١,٢٪)	٣٥ (١٣,١٪)	٨ (٣,٠٪)	٦ (٢,٢٪)	٥ (١,٩٪)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٪)	١١٠ (٤١,٢٪)	٢٣ (٨,٦٪)	١١ (٤,١٪)	٨ (٣,٠٪)	
الفقرة ٤	نعم	٧٨ (٢٩,٢٪)	٧٧ (٢٨,٨٪)	١٥ (٥,٦٪)	٥ (١,٩٪)	٨ (٣,٠٪)	.000
	لا	٣٧ (١٣,٩٪)	٣٠ (١١,٢٪)	٨ (٣,٠٪)	٦ (٢,٢٪)	٣ (١,١٪)	
	الاجمالي	١١٥ (٤٣,١٪)	١٠٧ (٤٠,٠٪)	٢٣ (٨,٦٪)	١١ (٤,١٪)	١١ (٤,١٪)	

١. يوفر التعليم العالي بيئة داعمة لتطوير الثقة بالنفس والمثابرة.

تُظهر النتائج علاقة معنوية قوية (مربع كاي = 0.000) بين العمل الجماعي الرقمي وتطوير الثقة بالنفس والمثابرة، حيث سجل المشاركون تقييماً مرتفعاً تمثل في موافق (٣١.٨٪) وموافق تماماً (٣٠.٧٪)، مقارنة بغير المشاركين، مما يؤكد دور الخبرة الرقمية في تعزيز الدعم النفسي والمهني لدى الطلاب.

٢. يساهم التعليم العالي في بناء قاعدة معرفية تساعد على التكيف مع متطلبات العمل.

تُظهر النتائج علاقة دالة إحصائية (مربع كاي = 0.000) بين العمل الجماعي الرقمي وبناء قاعدة معرفية تساعد على التكيف مع متطلبات العمل؛ إذ أبدى المشاركون تقييماً إيجابياً مرتفعاً (موافق تماماً ٣٥.٦٪، موافق ٢٢.٥٪) مقارنة بغير المشاركين، مما يؤكد أثر الخبرة الرقمية في تعزيز الاستعداد المعرفي والمهني.

٣. تشجعي الجامعة على التعلم المستمر باعتباره عنصراً أساسياً للتطور المهني.

تُظهر النتائج علاقة قوية جداً (مربع كاي = 0.000) بين العمل الجماعي الرقمي وتقدير الطلاب لدور الجامعة في تشجيع التعلم المستمر. فقد عبّر المشاركون الذين سبق لهم العمل الجماعي الرقمي (٦٨.٥٪) عن تقييم إيجابي مرتفع، مع غلبة فئتي موافق تماماً (٣١.٨٪) وموافق (٢٨.١٪)، مقارنة بغير المشاركين (٣١.٥٪)، مما يبرز أثر الخبرة الرقمية في تعزيز الوعي بأهمية التعلم المستمر للتطور المهني.

٤. يساعدني التعليم العالي على اتخاذ قرارات مهنية قائمة على التحليل المنطقي.

غالبية المشاركين في العمل الجماعي الرقمي قيموا مهاراتهم المكتسبة إيجابياً ("موافق تماماً" و"موافق" ٥٧.٩٪) مقارنة بغير المشاركين (٢٥.١٪)، ما يشير إلى أثر إيجابي قوي للتجربة الرقمية على تنمية المهارات المهنية، ويؤكد (مربع كاي = 0.000) دلالة الفرق الإحصائي

خامساً: أسئلة مفتوحة:

١. برأيك ، ما هي أهم المهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب العالي ليكون ناجحاً في بيئة العمل ؟

المهارة	هل سبق لك العمل الجماعي ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جامعية باستخدام أدوات رقمية ؟	(المجموع)	ك٢
---------	--	-----------	----

	(نعم / %)	(لا / %)		
حل المشكلات + التفكير النقدي	٤٠ (١٤.٩٨ %)	٢٠ (٧.٤٩ %)	٦٠ (٢٢.٤٧ %)	٠.٠٠٠
مهارات التواصل	٣٥ (١٣.١١ %)	٢٠ (٧.٤٩ %)	٥٥ (٢٠.٦٠ %)	
الثقة بالنفس / الصفات الشخصية	٢٥ (٩.٣٦ %)	١٥ (٥.٦٢ %)	٤٠ (١٤.٩٨ %)	
العمل الجماعي والتعاون	٦٠ (٢٢.٤٧ %)	١٠ (٣.٧٤ %)	٧٠ (٢٦.٢٢ %)	
إدارة الوقت والتنظيم	٣٠ (١١.٢٤ %)	١٢ (٤.٤٩ %)	٤٢ (١٥.٧٣ %)	
الإجمالي	١٩٠ (٧١.١٦ %)	٧٧ (٢٨.٨٤ %)	٢٦٧ (١٠٠ %)	

يوضح الجدول أن الطلاب ذوي الخبرة في العمل الجماعي باستخدام أدوات رقمية (٨٤ طالباً، ٣١,٥ %) يقدرون بشكل أكبر أهمية العمل الجماعي، حل المشكلات، ومهارات التواصل مقارنة بمن لم يشاركوا (٣٥ طالباً، ١٣,١ %). بالإضافة الى ذلك أن مربع كاي (٠,٠٠٠) يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الخبرة العملية ووعي الطلاب بالمهارات المطلوبة في بيئة العمل.

٢. ما الجوانب التي ترى أن التعليم العالي يحتاج إلى تحسينها لتعزيز مهارات العمل والتنظيم ؟

ك٢	(المجموع)	هل سبق لك العمل الجماعي ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جامعية باستخدام أدوات رقمية ؟		الجانب المطلوب تحسينه
		(نعم / %)	(لا / %)	
٠.٠٠٠	٥٣ (١٩.٨ %)	٢٠ (٧.٥ %)	٣٣ (١٢.٤ %)	١. تعزيز التعلم التطبيقي / التدريب العملي
	٥٤ (٢٠.٢ %)	١٥ (٥.٦ %)	٣٩ (١٤.٦ %)	٢. تطوير مهارات العمل الجماعي والقيادة
	٥٥ (٢٠.٦ %)	١٨ (٦.٧ %)	٣٧ (١٣.٩ %)	٣. تنمية مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات
	٥٠ (١٨.٧ %)	١٠ (٣.٧ %)	٤٠ (١٥.٠ %)	٤. استخدام التكنولوجيا الحديثة
	٥٥ (٢٠.٦ %)	٧ (٢.٦ %)	٤٨ (١٨.٠ %)	٥. التوجيه المهني والإرشاد
	٢٦٧ (١٠٠ %)	٧٠ (٢٦.٢ %)	١٩٧ (٧٣.٨ %)	الإجمالي

يوضح الجدول أن ٧٣.٨ % من الطلاب سبق لهم العمل الجماعي الرقمي، مقابل ٢٦.٢ % لم يسبق لهم. العلاقة بين تجربة العمل الجماعي الرقمي والجوانب الخمسة لتحسين التعليم العالي قوية فإن العمل الجماعي الرقمي كان أكثر ارتباطاً بمهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة والتعلم التطبيقي، فيما يحتاج التوجيه المهني والإرشاد إلى دعم أكبر لضمان استفادة جميع الطلاب. كما يتضح ان قيمة (مربع كاي = ٠,٠٠٠)، مما يشير إلى أهمية تعزيز التدريب العملي، استخدام التكنولوجيا، وتنمية المهارات الناعمة داخل البرامج الدراسية.

٣. ما اقتراحاتك لتطوير العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ؟

الاقتراح	هل سبق لك العمل الجماعي ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جامعية باستخدام أدوات رقمية ؟	(المجموع)	ك٢
----------	--	-----------	----

		(%) / لا	(نعم) (%)	
.000	٦٠ (٢٢.٥%)	١٥ (٥.٦%)	٤٥ (١٦.٩%)	تحديث المناهج الدراسية
	٥٥ (٢٠.٦%)	١٢ (٤.٥%)	٤٣ (١٦.١%)	التدريب العملي / Co-op
	٥٠ (١٨.٧%)	١٠ (٣.٧%)	٤٠ (١٥.٠%)	إشراك أصحاب العمل في تصميم البرامج
	٥٢ (١٩.٥%)	١٤ (٥.٢%)	٣٨ (١٤.٢%)	تنمية المهارات الشخصية والرقمية
	٥٢ (١٩.٥%)	١١ (٤.١%)	٣٩ (١٤.٦%)	تشجيع ريادة الأعمال والابتكار
	٢٧٦ (١٠٠%)	٦٢ (٢٣.٢%)	٢٠٥ (٧٦.٨%)	الإجمالي

أظهر التحليل أن غالبية الطلاب وافقوا على الاقتراحات لتعزيز العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل (٧٦.٨٪ مقابل ٢٣.٢٪ عدم موافقة). توزيع الموافقات كان مرتفعاً على جميع الجوانب، واختبار مربع كاي (٠.٠٠٠) ما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين الاقتراحات ومستوى موافقة الطلاب، ويؤكد أن الطلاب يدركون أهمية هذه الإجراءات في تعزيز جاهزيتهم لسوق العمل وربط التعليم الأكاديمي بالمهارات العملية المطلوبة.

نتائج الدراسة:

في ضوء الهدف الرئيسي للدراسة، أظهرت النتائج أن التعليم العالي يسهم بدرجة كبيرة في تعزيز مفاهيم العمل المهني وتنمية مهارات التنظيم لدى الطلاب، من خلال دمج المعرفة الأكاديمية بالجانب التطبيقي وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل.

وبالاستناد إلى الأهداف الفرعية، بينت النتائج أن التعليم العالي يساهم بفاعلية في تطوير مهارات العمل المهني لدى الطلاب، ولا سيما مهارات تطبيق المعارف، التفكير النقدي، الإبداع، التواصل، والعمل الجماعي. كما أظهرت النتائج دوره الإيجابي في تنمية مهارات التنظيم مثل إدارة الوقت، التخطيط، تنظيم المشاريع، والقيادة. وأكدت الدراسة قدرة التعليم العالي على إعداد الطلاب لمواجهة التحديات المهنية، بما يشمل حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، والتعامل مع ضغوط العمل.

كما كشفت النتائج عن اتفاق عام بين الطلاب حول أهمية تطوير التعليم العالي عبر تعزيز التعلم التطبيقي، التدريب العملي، تحديث المناهج، توظيف التكنولوجيا الحديثة، وتفعيل التوجيه المهني، بما يعزز مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.

تشير نتائج البحث إلى أن غالبية الطلاب يرون أن المناهج الدراسية تسهم بشكل كبير في تطوير المهارات المطلوبة في بيئة العمل، حيث جاءت نسبة "موافق تماماً" الأعلى (٣٧.٤٥٪) تليها "موافق" (٢٩.٩٦٪). يمثل ذلك تأكيداً عاماً على رضا الطلاب تجاه فعالية المناهج، مع وجود نسبة أقل من الطلاب المحايدون أو غير الراضين. وتشير قيمة مربع كاي (٠.٣٨٣) تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في التقييم، أي أن الإناث والذكور يتشابهون تقريباً في آرائهم حول هذا البند.

تشير نتائج البحث إلى أن غالبية الطلاب يقيمون دور المناهج الدراسية في تنمية المهارات المطلوبة في بيئة العمل بشكل إيجابي، حيث كانت نسبة الطلاب الذين اختاروا "موافق تماماً" ٤٤.٩٤٪، تليها نسبة "موافق" ٣٣.٧١٪، في حين كانت نسب الطلاب المحايدون أو غير الراضين منخفضة نسبياً، مما يعكس رضا الطلاب العام عن فعالية المناهج. كما تشير قيمة مربع كاي المنخفضة (٠.١٠٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، مما يعني أن الذكور والإناث لديهم تقييم متقارب لفعالية المناهج في تنمية المهارات المهنية.

بينت نتائج البحث أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تساهم في تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي، حيث بلغت نسب الموافقات تماماً والموافق ٧٢.٣٪، مع نسبة محايد أعلى من غير الموافقين (١٥.٧٪ مقابل ١٢٪). وأظهرت قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.127$) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، مما يشير إلى تقارب تقييمات الجنسين وتأكيد الاتجاه الإيجابي العام نحو دور الأنشطة الجامعية في تعزيز هذه المهارات.

توصلت نتائج البحث أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم الجامعي يساهم في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي الضرورية في بيئة العمل، حيث جاءت فئة موافق تماماً الأعلى بنسبة ٤٣.١٪، تلتها فئة موافق بنسبة ٣١.٨٪، بينما بلغت نسبة المحايدون ١٣.٩٪، وهي أعلى من مجموع فئتي غير موافق وغير موافق تماماً (١١.٢٪). وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.084$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام للطلبة نحو دور التعليم الجامعي في تعزيز مهارات الاتصال والعمل الجماعي اللازمة لبيئة العمل.

بينت نتائج البحث أن غالبية الطلبة يرون أن التعليم الجامعي يساهم في اكتساب مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام بفعالية، حيث جاءت فئة موافق تماماً الأعلى بنسبة ٣٥.٦٪، تلتها فئة موافق بنسبة ٢٨.١٪، في حين بلغت نسبة المحايدون ١٣.٩٪، وهي أعلى من مجموع فئتي غير موافق وغير موافق تماماً (١١.٢٪ لكل منهما). وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.004$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام لدى الطلبة نحو دور التعليم الجامعي في تنمية مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام الضرورية في بيئة العمل.

بينت نتائج البحث أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تساهم في تعلم مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع، مع نسب: موافق تماماً ٤٥٪، موافق ٣٧.٥٪، محايد ١٢٪، غير موافق ٣٪، غير موافق تماماً ٢.٦٪. وتظهر مقارنة الجنسين تفاوتاً طفيفاً لصالح الإناث في الموافقة التامة، فيما يشير مربع كاي = ٠.٢٩٢ إلى ضعف العلاقة وعدم دلالتها إحصائياً، مما يدل على تقارب وجهات نظر الطلبة. وتشير قيمة مربع كاي ($\chi^2 = 0.292$) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذا التقييم، مما يعكس توافق تقييمات الجنسين ويؤكد الاتجاه الإيجابي العام لدى الطلبة نحو اكتساب مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع من خلال الأنشطة الجامعية.

كشفت نتائج البحث أن غالبية الطلبة يرون أن الأنشطة الجامعية تساهم في تطوير مهارات إدارة الأولويات واتخاذ القرارات، حيث جاءت أعلى النسب في فئتي "موافق تماماً" (٣٧.٥٪) و"موافق" (٣٣.٧٪)، تليها "محايد" (١٥٪)، فيما كانت نسب عدم الموافقة منخفضة نسبياً. تظهر المقارنة بين الجنسين أن الإناث تميل أكثر نحو الموافقة التامة، بينما الذكور أبدوا درجات أعلى قليلاً في الفئات المحايدة والفئات السلبية. وبنظرًا لقيمة مربع كاي = ٠.١٢٢،

فإن العلاقة بين الجنس والاستجابة ضعيفة وغير دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن إدراك الطلبة حول دور الأنشطة الجماعية متقارب بين الإناث والذكور.

وتتفق نتائج الدراسة مع الأدبيات السوسيولوجية الحديثة التي تؤكد أن التعليم العالي يؤدي دوراً بنوياً في تنمية رأس المال البشري والاجتماعي وتعزيز قابلية التوظيف. فقد بينت دراسات معاصرة أن دمج التعلم الأكاديمي بالتطبيق العملي يسهم في تنمية مهارات العمل المهني والتنظيم الذاتي، بما يعزز اندماج الخريجين في سوق العمل المتغير (Succi & Canovi, 2020؛ Jackson, 2022؛ OECD, 2023). كما تشير تحليلات حديثة إلى أن التعليم العالي يسهم في تشكيل الهوية المهنية والقدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وليس مجرد نقل المعرفة النظرية (Tomlinson, 2023؛ World Economic Forum, 2023). كما تتفق نتائج الدراسة مع نظرية التعلم التجريبي التي تؤكد أن التعلم الفعّال يقوم على الخبرة والتطبيق العملي. فقد أظهرت النتائج أن التعليم العالي، من خلال الأنشطة والتدريب والعمل الجماعي، يسهم في تنمية مهارات العمل المهني والتنظيم لدى الطلاب. كما يفسّر ارتفاع تقييم الطلبة ذوي الخبرة العملية بأنهم استفادوا من خبرات تعليمية تطبيقية حوّلت المعرفة النظرية إلى مهارات مهنية فعلية، مع عدم وجود فروق دالة بين الجنسين، مما يؤكد شمولية النظرية.

توصيات البحث:

١. تعزيز التعلم التطبيقي والتدريب العملي لدعم جودة التعليم والتشغيل

في ضوء محور التعليم والتدريب برؤية مصر ٢٠٣٠، يوصي البحث بتعزيز التعلم التطبيقي من خلال إدماج التدريب الميداني والمشروعات التطبيقية داخل المناهج الجامعية، بما يسهم في ربط المعرفة النظرية بالواقع العملي ورفع جاهزية الخريجين لسوق العمل.

○ الجهات المسؤولة: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعات، مجالس الكليات.

○ آليات التنفيذ: عقد شراكات مع مؤسسات الإنتاج والخدمات، وتبني نظم تقييم قائمة على الأداء العملي.

٢. تحديث المناهج الأكاديمية بما يحقق التنافسية والابتكار

اتساقاً مع محور المعرفة والابتكار في رؤية مصر ٢٠٣٠، توصي الدراسة بتحديث المناهج الأكاديمية لتضمين مهارات التفكير النقدي، الإبداع، القيادة، إدارة الوقت، وحل المشكلات، بما يعزز القدرة التنافسية للخريجين محلياً وإقليمياً.

○ الجهات المسؤولة: لجان تطوير البرامج، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

○ آليات التنفيذ: مراجعة دورية للمناهج بمشاركة خبراء سوق العمل، وربط مخرجات التعلم بالمهارات المستقبلية.

٣. توظيف التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي في تنمية رأس المال البشري
دعماً لمحور التحول الرقمي والاقتصاد القائم على المعرفة، توصي الدراسة بتوظيف
التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية، بما يسهم في تنمية المهارات
التقنية والمهنية للطلاب وتعزيز كفاءتهم في سوق العمل المستقبلي.

○ الجهات المسؤولة: وحدات التحول الرقمي بالجامعات، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا
المعلومات.

○ آليات التنفيذ: توفير منصات تعليمية ذكية، وتنفيذ برامج تدريب رقمية متخصصة
للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

٤. تفعيل الإرشاد المهني لتحقيق التمكين الوظيفي للشباب
انسجاماً مع محور العدالة الاجتماعية وتمكين الشباب في رؤية مصر ٢٠٣٠، توصي
الدراسة بتفعيل برامج الإرشاد المهني والتوجيه الطلابي بما يدعم التخطيط المهني المبكر،
وينمي مهارات القيادة والتنظيم واتخاذ القرار لدى الطلاب.

○ الجهات المسؤولة: إدارات شؤون الطلاب، مراكز الإرشاد الأكاديمي والمهني.
○ آليات التنفيذ: إعداد مسارات مهنية واضحة، وتنظيم لقاءات دورية مع خبراء
وممارسين مهنيين.

٥. تعزيز الشراكات مع سوق العمل لضمان الاستدامة والتكافؤ
تحقيقاً لمحور التنمية الاقتصادية المستدامة وربط التعليم بسوق العمل، توصي الدراسة
بتعزيز التعلم التعاوني وبناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات القطاعين العام والخاص،
بما يوفر خبرات عملية واقعية للطلاب ويضمن تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب.

○ الجهات المسؤولة: الجامعات، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، مؤسسات سوق
العمل.

○ آليات التنفيذ: تنفيذ مشروعات مشتركة، وتوسيع فرص التدريب والتوظيف، مع
مراعاة شمولية التعليم وعدم التمييز.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. أبوخريص، هاني جودة مصباح. (٢٠٢٠). دور الجامعة في تنمية المهارات الحياتية لدى الشباب الجامعي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ١٩ (١)، ١٩٩-٢٣٩.
٢. أبو عمر، محمد بكر محمود. (٢٠٢٤). المهارات المكتسبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات بجامعة الأزهر ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل الحر: دراسة تحليلية. *مجلة كلية اللغة العربية بأسسيوط*، ٤٣ (٢)، ١٤٧٥-١٥٦٠.
٣. أبو السعود، نورا حسن. (٢٠٢١). دور استخدام المهارات المهنية في خدمة الجماعة وتنمية ثقافة الاختلاف في الرأي لدى الشباب الجامعي. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٢٥ (٢)، ١٥-٦٦.
٤. آمال بنت محمد حسن. (٢٠٢١). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، (٥).
٥. الحربي، رشاد سعيد أحمد، & نجمي، عبد الحميد. (٢٠٢٥). منصات التطوير المهني: الفرص والتحديات في تنمية مهارات الموظفين: دراسة استكشافية مختلطة. *مجلة علمية محكمة*.
٦. الحسيني، فاطمة عبد الله. (٢٠٢٠). أثر التعليم العالي في تعزيز السلوك التنظيمي لدى الطلبة. *مجلة العلوم التربوية*، ١٤ (٣)، ٢٠١-٢٢٥.
٧. الخطيب، سمر. (٢٠٢٤). تأثير الأنشطة الجامعية على تطوير المهارات الناعمة والخبرة المهنية للطلاب. *مجلة البحوث الجامعية*، ١٥ (١)، ٣٣-٥٥.
٨. القحطاني، غازي، & السعادات، خالد. (٢٠٢١). تطوير برامج الحي المتعلم في ضوء فلسفة التعلم مدى الحياة: رؤية مقترحة. *آفاق جديدة في تعليم الكبار*، (٣)، ١١٥-١٥٢.
٩. المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني. (٢٠٢٥). تكامل التعليم الأكاديمي مع سوق العمل: من منظور الدراسات الثنائية. عمان: المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
١٠. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). (٢٠٢٠). نحو ثقافة الريادة في القرن الحادي والعشرين. بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمي.
١١. العباس، إيهاب محمد محمد. (٢٠٢٤). ربط التعليم العالي بسوق العمل: ضرورة التنمية في مصر. بوابة الأهرام - أكاديمي.

١٢. العايش، عبير، & خلايفية، فوزية. (٢٠٢٠). دور التعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥ قالمة. رسالة ماجستير منشورة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر.
١٣. الغنزي، بدر سلمان. (٢٠٢٤). المهارات الحياتية المتطلبة لدمج الشباب بسوق العمل في عصر الذكاء الاصطناعي: دراسة ميدانية. *مجلة التربية (الأزهر)*، ٤٣ (٢٠٤)، ٨٣٥-٨٨٥.
١٤. العيسى، سارة عيسى. (٢٠٢٣). دور الجامعة في تنمية المهارات المهنية لدى الشباب الجامعي. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٣٢ (٤)، ٦١٥-٥٧٨.
١٥. الزهراني، عبد الله بن محمد. (٢٠٢٠). مواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل. *مجلة التربية المعاصرة*، ٣٤ (٣)، ١١٠-٧٧.
١٦. الرفاعي، أحمد بن عبد الرحمن. (٢٠٢٢). *التعليم الجامعي وتنمية المهارات المهنية في ضوء متطلبات سوق العمل*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٧. السمر، أحمد، & العطار، محمد. (٢٠٢٢). الفجوة بين مهارات خريجي الجامعات ومتطلبات سوق العمل في الأردن. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، ١٠ (٣)، ١٠٦-٨٨.
١٨. الشبيبي، خالد محمد. (٢٠٢١). *الكفاءات المهنية ومتطلبات سوق العمل في مؤسسات التعليم العالي*. القاهرة: دار المسيرة.
١٩. الطائي، حسين عبد الله. (٢٠٢٢). التعليم العالي وتنمية المهارات المهنية للطلبة في ضوء متطلبات سوق العمل. *مجلة العلوم الإدارية*، ١٤ (٣)، ١١٠-٨٩.
٢٠. القرني، محمد بن أحمد. (٢٠١٨). دور التعليم الجامعي في تأهيل الخريجين لسوق العمل. *مجلة الدراسات التربوية*، ٣٢ (٢)، ١٧٠-١٤٥.
٢١. المرعي، توفيق أحمد، & الحيلة، محمد محمود. (202٢). *طرائق التدريس العامة* (الطبعة الرابعة). عمان: دار المسيرة.
٢٢. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (٢٠٢٣). معايير ضمان جودة التعليم العالي في مصر. القاهرة.
٢٣. *الهيئة العالمية للتعليم العالي*. (٢٠١٩). دليل النمو المهني للأستاذ الجامعي. المملكة العربية السعودية.
٢٤. بلقاسم، أحمد. (٢٠٢١). دور التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية. *المجلة العربية لإدارة التعليم*، ٥ (١)، ٤٥-١.

٢٥. جبيري، صباح علي أحمد. (٢٠٢٢). دور جامعة الملك خالد في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلبة. *مجلة كلية التربية - جامعة الملك خالد*، ١٦(٦)، ٢٧٧-٣٠٧.
٢٦. جودة، إبراهيم حسن. (٢٠٢٢). التعليم الجامعي وتنمية المهارات الحياتية والمهنية للطلبة. *مجلة دراسات تعليمية*، ٤١(١)، ٨٩-١٣٢.
٢٧. حسانين، محمود عبد الله. (٢٠١٩). *التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في المجتمعات العربية*. القاهرة: دار المسيرة.
٢٨. حمودة، محمد علي. (٢٠٢٣). دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية المهارات البشرية لتعزيز روح ريادة الأعمال والابتكار. *مجلة الدراسات الاقتصادية والإنسانية*، ٥(٢)، ١١٢-١٣٤.
٢٩. دباب، زينب، & لطرش، وليد. (٢٠٢٠). إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنيًا وفق مفهوم التعلم مدى الحياة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ١٦(١)، ٢٧٣-٢٩٠.
٣٠. ساسي، أحمد، الحداد، محمود، & مرزوق، خالد. (٢٠٢٤). دور التعليم العالي في تعزيز التخصصات التقنية والمهنية وبناء التنظيم المؤسسي. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية*، ٩(١)، ٣٣-٥٨.
٣١. سعادة، جودت أحمد. (2021). *التعلم الخبراتي أو التجريبي*. عمان: دار الثقافة.
٣٢. سليم، محمود حسن. (٢٠٢٢). *علم الاجتماع التربوي وقضايا العمل والتنمية البشرية*. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
٣٣. شلبي، محمد. (٢٠٢٣). الفجوة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات الاجتماعية والتربوية*، ٨(٢)، ١٠١-١٢٠.
٣٤. عبد الرحمن، حسن. (٢٠٢٠). *تطوير التعليم العالي: منظومة التعليم العالي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
٣٥. عبد الله، أحمد، وآخرون. (٢٠٢٣). دور التعليم الجامعي في تطوير مهارات العمل المهنية والتنظيمية لدى الطلاب. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ١٢(٣)، ٤٥-٦٧.
٣٦. عبد الله، محمد أحمد. (٢٠٢٢). تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي. *مجلة دراسات تربوية*، ٢٨(١٢)، ١٢١-٢٦٤.
٣٧. عبد الله، سيد محمد عبد العال، & صالح، صابر محمد مصطفى. (٢٠٢٥). دور المؤسسات التعليمية في تعزيز المهارات الريادية والمحاسبية الرقمية. *مجلة الإبداع المحاسبي*، ٧(١)، ٤٥-٧٨.

٣٨. عزت، إكرام عبد الله، خلف، سامي محمد، & الصفتي، إيهاب إحسان. (٢٠٢٣). درجة توفر المهارات المهنية والحياتية لدى طلاب كليات التربية. *مجلة التربية (الأزهر)*.
٣٩. عوض، سامي محمد. (٢٠٢١). التنمية المهنية لطلبة الجامعات ودورها في تحسين الأداء المؤسسي. *مجلة الإدارة التربوية*، ١٣(٢)، ١٥٥-١٩٨.
٤٠. *مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الأمانة العامة*. (٢٠٢٢). مواءمة مناهج التعليم العالي مع مجالات الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات سوق العمل. سلطنة عُمان.
٤١. *منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)*. (٢٠١٨). إعادة التفكير في التعليم: نحو الصالح العام العالمي. باريس.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Akella D & Another Author 2025 Bridging the gap how business education shapes employability in architecture engineering students in Jordan Entrepreneurship Education Springer <https://doi.org/10.1007/s41959-025-00155-8>
2. Altbach PG Reisberg L & Rumbley LE (2024): Trends in global higher education Tracking an academic revolution pp 45-60 Rotterdam Sense Publishers
3. Azeez F & Aboobaker N (2024): Exploring new frontiers of experiential learning landscape A hybrid review The Learning Organization, 31(6), 985-1007
4. Bas MC Bolos VJ Prieto ÁE Rodriguez-Echeverría R & Sanchez-Figueroa F (2024): A multi-criteria decision support system to evaluate the effectiveness of training courses on citizens' employability arXiv, PP.1-14 <https://arxiv.org/abs/2412.01351>
5. Beal RM & Cohen RR (2025): Workplace readiness and higher education Journal of Career and Technical Education ,34(1), 1-15

6. Becker GS (2021): Human capital A theoretical and empirical analysis with special reference to education 3rd ed , Chicago IL University of Chicago Press. pp .1-342
7. Biggs J & Tang C (٢٠٢٥): Teaching for quality learning at university 4th ed Maidenhead Open University Press, pp .19-35.
8. Black D & Warhurst R (2025): Enhancing employability through an authentic experiential learning approach Journal of Higher Education Pedagogy
9. Black K & Warhurst R (2025): Enhancing employability through an authentic experiential learning exercise Journal of Management Education, PP. 1-19
10. Bone M Ehlinger E & Stephany F (2023): Skills or degree The rise of skill-based hiring for AI and green jobs arXiv
11. Cheng L Nguyen T & Tran P (2022): Career-related learning and employability skills A quantitative study among Vietnamese students Journal of Career Development, 49(5),PP. 678-695
12. Daft RL (2021): Organization theory and design 13th ed Boston MA Cengage Learning, pp. 89-95 <https://www.cengage.com>
- Elkhayma R & Ezzaidi M (2025) : From campus to career The influence of soft skills on employability Journal of Digital Sociohumanities , 2(1) , PP.16-28
13. Fitsilis P Damasiotis V Dervenis C Kyriatzis V & Tsoutsas P (2024): Effective data stewardship in higher education Skills competences and the emerging role of open data stewards arXiv, PP. 1-16 <https://arxiv.org/abs/2410.20361>
14. Goleman D (2021): Working with emotional intelligence New York NY Bantam Books, Gulati P Marchetti A Puranam P & Sevchenko V 2025 Generative AI adoption and higher order skills arXiv <https://arxiv.org/abs/2503.09212>
15. Gulzar S & Khanam A (2025): Curriculum skills and employability Reimagining higher education for Pakistan's workforce International Journal of Academic Research for Humanities, 5(3), PP. 80-92

16. Guskey TR (2020): Evaluating professional development Thousand Oaks CA Corwin Press, pp .3–10 <https://us.corwin.com>
17. Hamouda A Al-Ajami M & Ataya A (2022): Obstacles to developing a culture of lifelong learning among students of colleges of education in Egypt a field study Education Al-Azhar , 41(194),PP. 119–152
18. Hariyanto S Maulidiyah F Suyono A Sulistiyo U & Fehring H (2025): Authentic and simulated project-based learning to improve students' employability skills and their translator competence Humanities and Social Sciences Communications, 13(1) ,PP.1–11
19. Harvey, L., & Knight, P (2022): Defining and measuring employability Quality in Higher Education 7(2), 97–109
20. Heng Y & Lee KJ (2025): Experiential learning and creative self-efficacy in higher education A systematic literature review International Journal of Sciences Basic and Applied Research ,76(1) ,PP.1–13
21. Jackson D (2022): Employability skill development in higher education Higher Education Research & Development ,41(4) ,PP.1–15
22. Jonathan LY & Laik MN (2024): Using experiential learning theory to improve teaching and learning in higher education European Journal of Education Research, 7(1), PP.18–33
23. Jiracheewong E (2022): Does higher education enhance employability skills enough for today's graduates STOU Education Journal ,15(2) ,PP.1–20
24. Jones-Roberts C & Bechtold C (2024): Experiential learning in higher education Journal of Technology-Integrated Lessons and Teaching ,3(2), PP.53–63
25. Juma'at EJ Mat Sani A & Mohamad N (2025): Reliability and validity of instruments measuring technology scale in adoption of artificial intelligence International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9(7) ,PP.5404–5415 <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.907000436>

26. Khartaoui Z (2025): Enhancing students' employability through the teaching of soft skills in Moroccan higher education L'Archetype, 3(1), PP.198–203
27. Kolb DA (2020) Experiential learning Experience as the source of learning and development 2nd ed New York NY Pearson Education
28. Kovalev A Stefanac N & Rizoio M-A (2025): Skill-driven certification pathways Measuring industry training impact on graduate employability arXiv <https://arxiv.org/abs/2506.04588>
29. Maher Abou Hamad & Yousif Abdelrahim (2024): How important are employability skills to business students IBIMA Business Review, 2024 ,Article ID 700678
30. McKenzie S (2025) :IT students' career confidence and career identity during COVID-19 arXiv <https://arxiv.org/abs/2503.09882>
31. Mulder M (2019) :Competence-based vocational and professional education Bridging the worlds of work and education Cham Switzerland Springer, pp. 107–112
32. OECD (2023): Enhancing student work readiness through practical training International perspectives Paris OECD Publishing, pp 30–110
33. Pérez Zúñiga R Martínez García M & Oliva Ibarra FE (2025): Employability and its relationship with the competency-based approach teaching methodologies and assessment in higher education A systematic review Frontiers in Education 10 Article,1703144 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2025.1703144/full>
34. Petrov G (2024): Enhancing employability skills through project-based learning in higher education Journal of Learning Development in Higher Education, Article ,1391, <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi34.1391>
35. Rahmaningtyas W Joyoatmojo S Indrawati CDS & Murwaningsih T (2025): Graduate satisfaction How experiential learning supercharges employability skills Asian Journal of University Education ,21(1) ,PP.160–176

36. Robbins SP & Coulter M (2020): Management 14th ed Upper Saddle River NJ Pearson Education, pp. 234–240
37. Scheuring F & Thompson J (2025): Enhancing graduate employability – exploring the influence of experiential simulation learning on life skill development Studies in Higher Education, 50(2) ,PP.256–270.
38. Sharma U Singh A & Yadav A (2023): Role of higher education among management young professionals in India An analytical study on employability skills and development Delhi Business Review, 24(1) ,PP.75–82
39. Singh AK & Sekaran S (2023): Employability A Core Role of Higher Education Journal of Education and Work ,36(5), PP.567–584
40. Smadi S Lsoud L Bani Attah J Danaa H & Humaidat M (2023): The effect of learning style with synchronous and asynchronous educational activities in developing social skills and systemic thinking in the light of the 21st century skills among female students of Al–Balqa Applied University Dirasat Educational Sciences, 50(3) ,PP. 166–187
41. Spencer LM & Spencer SM (2020): Competence at work Models for superior performance Hoboken NJ Wiley, pp .9–15
42. Taylor & Francis (2023): Graduate employability as a core objective of higher education A review Journal of Education Policy ,38(4), PP.445–462
43. Tian J & He G (2024): Research on innovative teaching to enhance the employability of college students based on the five Links and Six steps method Ain Shams Engineering Journal, 15(5), Article, 102677
44. Torraco RJ (2004) : Workplace learning and performance Human Resource Development Quarterly ,15(4), PP.425–430
45. Tomlinson M (2021): Graduate employability and the changing world of work, Basingstoke UK Palgrave Macmillan, pp. 5–235
46. UNESCO (2022): Reimagining our futures together A new social contract for education Paris France UNESCO, pp. 15–35

47. World Economic Forum (2023): The future of jobs report 2023 Geneva Switzerland World Economic Forum, pp .20–35
48. Xu S Mansor AN & Amat S (2025): Higher education strategies for enhancing employability of international students A systematic review in the post–pandemic era Journal of International Students, 15(5), PP.119–138
49. Yorke M (2022): Employability in higher education What it is what it is not , York UK Higher Education Academy, pp. 11–79
50. Youssef NS Saleeb M Gebreal A & Ghazy RM (2023): The internal reliability and construct validity of the Evidence–Based Practice Questionnaire EBPQ Evidence from healthcare professionals in the Eastern Mediterranean Region Healthcare, 11(15), Article ,2168 <https://doi.org/10.3390/healthcare11152168>
51. Youssef SSM & Saad M (2024): Creating a competitive advantage for higher educational organizations through closing the employability gap Journal of Commercial and Environmental Studies 15(2) 1657–1711 <https://doi.org/10.21608/jces.2024.362265>
52. Yusuf N & Jamjoom Y (2022):The role of higher education institutions in developing employability skills of Saudi graduates amidst Saudi 2030 Vision European Journal of Sustainable Development ,11(1) ,PP.31–45

استبيان في موضوع: دور التعليم العالي في تعزيز مفاهيم العمل المهني والتنظيم داخل المؤسسات "دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجامعة"

الجزء الأول: البيانات العامة والديموغرافية:

١. الجنس

ذكر () أنثى ()

٢. العمل ضمن مجموعات دراسية أو مشاريع جماعية باستخدام أدوات رقمية.

نعم () لا ()

ثانيا: الجزء الثاني

المحور الأول: تطوير مهارات العمل المهني داخل التعليم العالي

الرقم	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٠١	يوفر التعليم العالي فرصاً عملية تساعدني على تطبيق المعارف الأكاديمية في بيئة العمل.					
٠٢	تركز المناهج الدراسية في جامعتي على تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل.					
٠٣	تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداع اللازمة للعمل المهني.					
٠٤	يساهم التعليم العالي في تطوير مهارات الاتصال والعمل الجماعي الضرورية في بيئة العمل.					
المحور الثاني: تنمية مهارات التنظيم داخل المؤسسات						
	يساعدني التعليم العالي على اكتساب مهارات إدارة الوقت وتنظيم المهام بفعالية.					
	تمكنت من تعلم مهارات التخطيط وتنظيم المشاريع من خلال الأنشطة الجامعية.					
	تسهم الأنشطة الجامعية في تطوير قدرتي على العمل ضمن إطار زمني محدد.					
	يساهم التعليم العالي في تنمية مهارات القيادة والتنظيم التي أحتاجها في حياتي المهنية.					
المحور الثالث: التحضير للبيئة المهنية						
	توفر الجامعة فرصاً لربط الدراسة الأكاديمية بالتدريب العملي في المؤسسات.					
	يساعدني التعليم العالي على التعامل مع ضغوط ومواقف العمل المهنية.					

					تسهم الأنشطة الجامعية في تنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني.
					يزودني التعليم العالي بمهارات التفاوض والتعامل مع التحديات المهنية.
المحور الرابع: تأثير التعليم العالي على تطوير الشخصية المهنية					
					يوفر التعليم العالي بيئة داعمة لتطوير الثقة بالنفس والمثابرة.
					يساهم التعليم العالي في بناء قاعدة معرفية تساعدني على التكيف مع متطلبات العمل.
					تشجعتني الجامعة على التعلم المستمر باعتباره عنصراً أساسياً للتطور المهني.
					يساعدني التعليم العالي على اتخاذ قرارات مهنية قائمة على التحليل المنطقي.

المحور الخامس: أسئلة مفتوحة (تحليل نوعي)

١. برأيك، ما هي أهم المهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب العالي ليكون ناجحاً في بيئة العمل؟
٢. ما الجوانب التي ترى أن التعليم العالي يحتاج إلى تحسينها لتعزيز مهارات العمل والتنظيم؟
٣. هل لديك اقتراحات لتطوير العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل؟