

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم/تخصص : إدارة الأعمال

أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 على توظيف
خريجي إدارة الأعمال

(دراسة تحليلية لبرامج التدريب التعاوني والشهادات المهنية)

المعلومة	البيان
بندر علي صالح الصبي	إعداد الطالب
253000715	الرقم الجامعي
د. فايز جراد / د. الفيصل حسن	إشراف
2026م	العام الدراسي

Midocean University
College of Management
Department of Business Administration
Research Project / Master Thesis Draft



**Impact of Human Capital Development Initiatives in Saudi Vision
2030 on the Employment of Business Administration Graduates**
An Analytical Study of Cooperative Training and Professional Certifications Programs

Item	Details
Prepared by	Bander Ali Saleh Alsabi
University ID	253000715
Supervised by	Dr. Alfaisal Hasan / Dr. Fayez Jarad
Academic Year	2026

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. يتقدم الباحث بخالص الشكر والامتنان إلى الأساتذة الكرام في جامعة ميدأوشن، وإلى المشرف العلمي على هذا المشروع، على ما قدم من توجيه أكاديمي وملاحظات منهجية أسهمت في تطوير الخطة البحثية وصياغتها بصورة أكثر اتساقًا مع متطلبات البحث العلمي الجامعي. كما يتوجه الباحث بالشكر إلى كل من أتاح المراجع والتقارير والوثائق العلمية التي أسندت هذا العمل، سائلًا الله التوفيق والسداد.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في إطار رؤية السعودية 2030 على توظيف خريجي إدارة الأعمال، مع التركيز على بعدين رئيسيين هما: برامج التدريب التعاوني، والشهادات المهنية الاحترافية. وانطلقت الدراسة من أهمية المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ومن افتراض أن الاستثمار في الخبرة التطبيقية والاعتماد المهني يسهم في رفع الجاهزية الوظيفية وتعزيز قابلية التوظيف. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع تصميم ميداني قائم على الاستبانة، وبني الإطار النظري على نظرية رأس المال البشري، ومدخل القابلية للتوظيف، ومدخل التعلم المدمج بالعمل، إضافة إلى توظيف منظور الإشارة المهنية لتفسير دور الشهادات الاحترافية. وقدمت الدراسة مراجعة نظرية ودراسات سابقة عربية وأجنبية، كما صاغت نموذجاً مفاهيمياً يربط بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية وتوظيف الخريجين من خلال الجاهزية المهنية. وتضمنت هذه النسخة فصلاً تطبيقياً يوضح شكل المعالجة الإحصائية المتوقعة، متضمناً الجداول الوصفية، واختبارات الثبات، والارتباط، والانحدار، والفروق بين المجموعات، مع مناقشة مفصلة للنتائج وربطها بأهداف الدراسة وأسئلتها وفروضها. وخلصت الصياغة إلى أن التدريب التعاوني والشهادات المهنية يمثلان آليتين متكاملتين لرفع فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال وتحسين مواءمة وظائفهم المستقبلية، وأن الجامعات والجهات الداعمة مطالبة بتكامل أكبر في تصميم المسار المهني للطلاب منذ سنوات الدراسة. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، رؤية السعودية 2030، التدريب التعاوني، الشهادات المهنية الاحترافية، توظيف الخريجين، إدارة الأعمال.

Abstract

This study examines the impact of human capital development initiatives under Saudi Vision 2030 on the employment of business administration graduates, with a specific focus on two key dimensions: cooperative training and professional certifications. The study is grounded in the growing need to align higher education outcomes with labor market requirements, and in the assumption that practical experience and professional credentials enhance graduates' work readiness and employability. A descriptive-analytical approach was adopted, supported by a survey-based field design. The theoretical framework draws on human capital theory, graduate employability literature, work-integrated learning, and signaling theory to explain the role of certifications. The document provides an expanded literature review, a conceptual model linking the independent and dependent variables, and a fully structured methodological chapter. In addition, it includes an illustrative results chapter to demonstrate how statistical analyses, tabulated findings, interpretation, discussion, and conclusion writing may appear in the final thesis. The integrated model suggests that cooperative training and professional certifications jointly improve graduates' job prospects, job-match quality, and perceived competitiveness in the Saudi labor market.

Keywords: human capital, Saudi Vision 2030, cooperative training, professional certifications, graduate employability, business administration.

فهرس المحتويات

- الغلاف العربي
- الغلاف الإنجليزي
- الشكر والتقدير
- المستخلص
- Abstract
- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة
- الفصل الرابع: الدراسة الميدانية والنتائج والمناقشة
- الخاتمة العامة
- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية
- الملاحق

قائمة الجداول

- جدول (1-2) : ملخص الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة.
- جدول (1-3) : متغيرات الدراسة وأبعادها ومؤشرات المقترحة لقياسها.
- جدول (2-3) : توزيع عينة الدراسة المقترحة وفق أسلوب العينة الطبقية.
- جدول (3-3) : معايير تفسير المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي.
- جدول (1-4) : خصائص المشاركين في الدراسة.
- جدول (2-4) : توزيع المشاركين وفق مؤشرات التدريب والتوظيف والشهادات المهنية.
- جدول (3-4) : معاملات ثبات الاستبانة باستخدام ألفا كرونباخ.
- جدول (4-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التدريب التعاوني.
- جدول (5-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الشهادات المهنية.
- جدول (6-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد توظيف الخريجين.
- جدول (7-4) : مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الرئيسة.
- جدول (8-4) : تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية.
- جدول (9-4) : اختبار أثر التفاعل بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية.
- جدول (10-4) : اختبار (ت) للفروق وفق الجنس.
- جدول (11-4) : تحليل التباين الأحادي وفق سنة التخرج.
- جدول (12-4) : ملخص نتائج الفروض.
- جدول (13-4) : مصفوفة الربط بين أسئلة الدراسة وأهدافها ونتائجها.

قائمة الأشكال

- شكل (1-1) : النموذج المفاهيمي المقترح للدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-1 مقدمة الدراسة

تمثل رؤية السعودية 2030 إطارًا وطنيًا شاملاً لإعادة توجيه التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وقد وضعت الإنسان في قلب التحول التنموي باعتباره الغاية والوسيلة في آن واحد. وانطلاقاً من هذا التصور، لم يعد تطوير الموارد البشرية نشاطاً فرعياً أو أداة مساندة للسياسات العامة فحسب، بل أصبح ركيزة استراتيجية لبناء اقتصاد متنوع، ومجتمع أكثر ديناميكية، وسوق عمل أكثر قدرة على التكيف مع التحولات المحلية والعالمية. وقد جاء برنامج تنمية القدرات البشرية باعتباره أحد برامج تحقيق الرؤية ليعكس هذا التوجه بوضوح، من خلال التركيز على الاستثمار في المواطن منذ الطفولة المبكرة وحتى التعلم مدى الحياة، مع السعي إلى مواءمة المخرجات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021). ويتوافق هذا التوجه مع أدبيات رأس المال البشري التي تنظر إلى التعليم والتدريب وتطوير المهارات بوصفها استثمارات إنتاجية، وليست مجرد نفقات استهلاكية. فقد أكد شولتز وبيكر أن تراكم المعرفة والمهارات والخبرات يرفع إنتاجية الفرد وقيّمته الاقتصادية، ويحسن من فرصه المهنية ومن قدرته على المنافسة في سوق العمل. ومن ثم، فإن أي سياسة تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تحسين جودة مخرجات العمل لا بد أن تُقرأ في ضوء منطق الاستثمار في رأس المال البشري، لا في ضوء المعالجة الإجرائية المؤقتة لمعدلات البطالة فقط (شولتز، 1961؛ بيكر، 1993).

وفي السياق الجامعي، لم تعد مؤسسات التعليم العالي مطالبة بتقديم المعرفة النظرية المجردة وحسب، بل أصبحت مطالبة ببناء جاهزية مهنية حقيقية لدى الطلبة والخريجين. ويشمل ذلك تنمية المهارات التطبيقية، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل، وفهم السلوك التنظيمي، والعمل ضمن الفرق، والتواصل المهني، والقدرة على توظيف المعارف في مواقف واقعية. ومن هنا برزت مبادرات التدريب التعاوني

والشهادات المهنية الاحترافية بوصفها من أكثر الأدوات قربًا من سوق العمل؛ لأنها تعبر الجسر بين ما يتعلمه الطالب في القاعة الدراسية وبين ما يطلبه صاحب العمل في بيئة الممارسة الفعلية) (أوليفر، 2015؛ يورك، 2006).

ويمثل التدريب التعاوني أحد أهم صيغ التعلم المدمج بالعمل؛ إذ يسمح للطالب أو الخريج بالاندماج المؤقت في بيئة عمل حقيقية، وملاحظة الممارسات المهنية، واكتساب الخبرة الأولية، وتطوير المهارات السلوكية والفنية التي يصعب اكتسابها بالأسلوب الصفّي وحده. وقد أكدت الأدبيات الحديثة أن الخبرة العملية المنظمة تسهم في بناء الثقة المهنية وفي رفع الإدراك الذاتي للكفاءة، وتساعد الخريج على فهم توقعات أصحاب العمل وإدراك الفجوات بين قدراته الحالية ومتطلبات الوظيفة. وفي المملكة العربية السعودية، يدعم صندوق تنمية الموارد البشرية هذا التوجه من خلال منتج التدريب التعاوني الموجه إلى الطلبة الذين يشترط برنامجهم الأكاديمي هذا النوع من التدريب كمتطلب للتخرج (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ أوليفر، 2015؛ جاكسون، 2015).

أما الشهادات المهنية الاحترافية، فهي تمثل بعدًا آخر من أبعاد الجاهزية المهنية، لأنها تزود الخريج بإشارات معيارية معترف بها في السوق حول مستوى إتقانه لمجال مهني معين، أو قدرته على أداء مهام متخصصة وفقًا لمعايير محددة. وتزداد أهمية هذا البعد في تخصصات إدارة الأعمال التي تتسم بتعدد المسارات الوظيفية وتنوع التخصصات الدقيقة، مثل الموارد البشرية والتسويق والتحليل المالي وسلاسل الإمداد وإدارة المشروعات والحوكمة والجودة وإدارة المخاطر. وفي هذه المجالات، تتيح الشهادات المهنية للطالب أو الخريج فرصة تمييز نفسه في سوق العمل، وتقديم لأصحاب العمل مؤشرًا إضافيًا على جدية الفرد وكفاءته المهنية (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ بيون وآخرون، 2023؛ سينغوبتا وآخرون، 2023).

وتؤكد البيانات الوطنية الخاصة بتوظيف الخريجين أن مجموعة تخصصات الأعمال والإدارة والقانون تمثل واحدة من أكبر مجموعات الخريجين في الجامعات السعودية، وهو ما يعني أن المنافسة داخل هذه المجموعة مرتفعة بطبيعتها، وأن

التوظيف لا يتحقق تلقائيًا بمجرد الحصول على الدرجة الجامعية. كما أن الانتقال من الجامعة إلى العمل يظل مرحلة حرجة تحتاج إلى دعم مؤسسي، وتخطيط مهني، ومواءمة دقيقة بين المخرجات الأكاديمية والمتطلبات الفعلية للوظائف. لذلك فإن تحليل أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية على توظيف خريجي إدارة الأعمال يكتسب أهمية علمية وعملية مضاعفة، خاصة في ظل توجه وطني معن يستهدف رفع تنافسية المواطن السعودي في سوق العمل (المرصد الوطني للعمل، 2023) ؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

ويتصل هذا الموضوع كذلك بطبيعة التحول الاقتصادي والاجتماعي في المملكة؛ فمع التوسع في دور القطاع الخاص، ونمو ريادة الأعمال، والتحول الرقمي، وزيادة الطلب على الوظائف القائمة على المهارات والمعرفة والتحليل واتخاذ القرار، أصبح خريج إدارة الأعمال معنيًا بامتلاك حزمة مركبة من الكفايات، لا يكفي فيها التحصيل العلمي وحده. ومن هنا يمكن القول إن موضوع الدراسة لا يبحث في مبادرتين فرعيتين منفصلتين، بل يتناول اليتين تمثلان امتدادًا تطبيقيًا لفلسفة تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 (رؤية السعودية 2030، 2016) ؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

وفي ضوء ما سبق، تتجه هذه الدراسة إلى فحص أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري، ممثلة في التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية، على توظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية، من خلال بناء نظري ومنهجي متكامل يربط بين التوجه الوطني والرؤية الاستراتيجية من جهة، وبين مخرجات التوظيف والجاهزية المهنية من جهة أخرى.

2-1 مشكلة الدراسة :

تنبع مشكلة الدراسة من وجود فجوة ظاهرة بين التوسع الملحوظ في مبادرات تنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وبين استمرار الحاجة إلى تحسين سرعة وجودة توظيف خريجي بعض التخصصات، وعلى رأسها تخصص إدارة الأعمال. فعلى الرغم من أن رؤية السعودية 2030 وبرنامج تنمية القدرات البشرية يؤكدان رفع تنافسية المواطن السعودي، وتعزيز مواءمة المخرجات التعليمية مع متطلبات السوق، فإن الواقع العملي يشير إلى أن الانتقال من الجامعة إلى العمل ما يزال يواجه تحديات تتعلق بجودة الجاهزية المهنية، ومدى ملائمة الخبرات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية لطبيعة الوظائف المتاحة (رؤية السعودية 2030، 2016 ؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021 ؛ المرصد الوطني للعمل، 2023).

وتتعمق هذه المشكلة حين نلاحظ أن المؤهل الجامعي وحده لم يعد كافيًا في كثير من الحالات لضمان الحصول على وظيفة مناسبة في وقت قصير، لا سيما في ظل ارتفاع مستوى المنافسة، وتزايد توقعات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمهارات التطبيقية والمهارات الناعمة والقدرة على العمل في بيئات مهنية متغيرة. كما أن ارتفاع أعداد خريجي تخصصات الأعمال والإدارة يفرض على الخريج البحث عن مزايا تنافسية إضافية، من بينها الخبرة العملية السابقة، والحصول على شهادات مهنية، وإثبات الاستعداد المهني والقدرة على الاندماج السريع في بيئة العمل (المطيري وآخرون، 2025 ؛ بنداواس، 2024).

وعلى الرغم من وجود منتجات وبرامج رسمية تدعم التدريب العملي والحصول على الشهادات المهنية، فإن حجم الأثر الفعلي لهذه المبادرات على توظيف خريجي إدارة الأعمال في البيئة السعودية ما يزال بحاجة إلى تحليل علمي أكثر دقة. فالتدريب التعاوني قد يختلف أثره من حيث جودة الجهة التدريبية، وطبيعة المهام المسندة، ومستوى الإشراف، وارتباط التجربة بالتخصص. كما أن الشهادات المهنية قد تتفاوت من حيث الاعتراف بها، وارتباطها بالمسار المهني، وتوقيتها، ومدى استثمار الخريج لها في

مساره الوظيفي (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ اليافي والهاجري، 2021 ؛ الرقيب، 2020 ؛ بيون وآخرون، 2023) .

ومن ثم فإن جوهر المشكلة يتمثل في الحاجة إلى دراسة تحليلية تكشف ما إذا كانت مبادرات تنمية رأس المال البشري، ممثلة في التدريب التعاوني والشهادات المهنية، تؤدي بالفعل إلى رفع فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال، وتحسين مواءمة الوظيفة مع التخصص، وتقليل مدة الانتظار للحصول على عمل، وتعزيز تنافسية الخريجين في سوق العمل السعودي.

وبناءً على ذلك يمكن صياغة السؤال الرئيس للدراسة على النحو الآتي :
ما أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 ، ممثلة في برامج التدريب التعاوني والشهادات المهنية، على توظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية ؟

3-1 أهمية الدراسة :

أولاً- الأهمية العلمية :

- الإسهام في رفد الأدبيات العربية المتصلة بموضوع الربط بين تنمية رأس المال البشري وقابلية التوظيف وتوظيف الخريجين.
- تقديم معالجة تكاملية تجمع بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية ضمن إطار واحد، بدل تناولهما متفرقين.
- إثراء الأدبيات الخاصة بخريجي إدارة الأعمال في السياق السعودي، وهو من أكثر التخصصات حضوراً في سوق العمل وفي الجامعات.
- تقديم بناء نظري يدمج بين نظرية رأس المال البشري ومدخل القابلية للتوظيف والتعلم المدمج بالعمل والإشارة المهنية.

ثانيًا - الأهمية العملية :

- إفادة الجامعات وكليات إدارة الأعمال في إعادة تصميم التدريب التعاوني ومواءمته مع المخرجات المهنية المستهدفة.
- إفادة الجهات الداعمة، مثل صندوق تنمية الموارد البشرية، في تقييم فعالية البرامج المرتبطة بتأهيل الخريجين.
- مساعدة الطلبة والخريجين على تحديد المسارات الأكثر أثرًا في تعزيز جاهزيتهم المهنية وقيمتهم التنافسية.
- تزويد صناع القرار بمؤشرات تساعد على تحسين مواءمة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل السعودي.

1-4 أهداف الدراسة :

- التعرف إلى واقع مبادرات تنمية رأس المال البشري ذات الصلة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
- تحليل أثر التدريب التعاوني في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- تحليل أثر الشهادات المهنية الاحترافية في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- الكشف عن طبيعة العلاقة التكاملية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية من جهة، وتوظيف خريجي إدارة الأعمال من جهة أخرى.
- تحديد أبرز المعوقات التي تحد من استفادة الخريجين من هذه المبادرات.
- اقتراح توصيات عملية تساهم في رفع مواءمة مخرجات إدارة الأعمال مع سوق العمل السعودي.

1-5 تساؤلات الدراسة :

- ما واقع مبادرات تنمية رأس المال البشري المرتبطة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟
- ما أثر التدريب التعاوني في تحسين فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال؟
- ما أثر الشهادات المهنية الاحترافية في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال؟
- هل توجد علاقة تكاملية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في رفع قابلية خريجي إدارة الأعمال للتوظيف؟
- ما أبرز المعوقات التي تحد من استفادة خريجي إدارة الأعمال من هذه المبادرات؟
- هل تختلف درجة أثر هذه المبادرات باختلاف الجنس أو الجامعة أو سنة التخرج؟
- إلى أي مدى تسهم هذه المبادرات في تحسين مواءمة الوظيفة التي يحصل عليها الخريج مع تخصص إدارة الأعمال؟

1-6 فروض الدراسة :

اعتمادًا على الصياغة الإحصائية العلمية، تصاغ الفروض في صورتها الصفرية على النحو الآتي :

- الفرض الرئيس الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 وتوظيف خريجي إدارة الأعمال.
- الفرض الفرعي الأول : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب التعاوني على توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشهادات المهنية الاحترافية على توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- الفرض الفرعي الثالث : لا يوجد أثر تفاعلي ذو دلالة إحصائية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في تفسير توظيف خريجي إدارة الأعمال.

- **الفرض الفرعي الرابع:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أثر المبادرات تُعزى إلى الجنس أو الجامعة أو سنة التخرج.

1-7 مبررات اختيار الموضوع :

- اتصال الموضوع المباشر بأحد أهم برامج تحقيق رؤية السعودية 2030 وهو برنامج تنمية القدرات البشرية.
- ارتباط الموضوع بقضية تمس شريحة واسعة من خريجي الجامعات السعودية، خاصة في تخصصات الأعمال والإدارة.
- أهمية مرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل بوصفها مرحلة حاسمة في تشكيل المسار المهني للخريج.
- الحاجة إلى دراسات تجمع بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في تفسير توظيف خريجي إدارة الأعمال في السياق السعودي.
- إمكانية تحويل نتائج الدراسة إلى توصيات تطبيقية قابلة للتنفيذ داخل الجامعات والجهات الداعمة للتوظيف.

1-8 حدود الدراسة :

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بحث أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية، بوصفهما بعدين من مبادرات تنمية رأس المال البشري، على توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- **الحدود البشرية:** خريجو إدارة الأعمال في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية.
- **الحدود المكانية:** المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** الخريجون خلال الفترة من 2022 م إلى 2025 م.
- **الحدود المنهجية:** دراسة وصفية تحليلية تعتمد على أداة الاستبانة وعلى التحليل الإحصائي الكمي، مع الاستفادة من البيانات الثانوية والوثائق الرسمية.

9-1 مصطلحات الدراسة :

رأس المال البشري :

هو مجموع المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يكتسبها الفرد عبر التعليم والتدريب والخبرة، والتي تنعكس على إنتاجيته وقيمه الاقتصادية وقدرته على المنافسة في سوق العمل. إجرائيًا يقصد به في هذه الدراسة مجموعة البرامج والسياسات التي تستهدف رفع جاهزية خريجي إدارة الأعمال مهنيًا ضمن إطار رؤية السعودية 2030 ، ويجري قياسه من خلال بعدين محددين هما التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية) برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021 ؛ شولتز، 1961 ؛ بيكر، (1993).

التدريب التعاوني :

هو نمط من أنماط التعلم المدمج بالعمل يربط بين الدراسة النظرية والتطبيق في بيئة مهنية حقيقية. ويقصد به إجرائيًا درجة استفادة الخريج من تجربة تدريب منظمة مرتبطة بتخصصه قبل التخرج، ويقاس من خلال ملاءمة جهة التدريب، وجودة الإشراف، وتنمية المهارات، وإسهامه في تحسين فرص الحصول على وظيفة (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ أوليفر، 2015 ؛ جاكسون، 2015).

الشهادات المهنية الاحترافية :

هي شهادات معتمدة تمنحها جهات متخصصة لإثبات امتلاك الفرد معارف ومهارات مهنية معيارية في مجال محدد. ويقصد بها إجرائيًا حصول خريج إدارة الأعمال على شهادة مهنية واحدة على الأقل أو سعيه الجاد للحصول عليها في مجال ذي صلة بالتخصص، ويقاس ذلك من خلال نوع الشهادة وارتباطها بالمسار المهني وتوقيتها وأثرها المدرك في التوظيف والتنافسية (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ بيون وآخرون، 2023؛ سينغوبتا وآخرون، 2023).

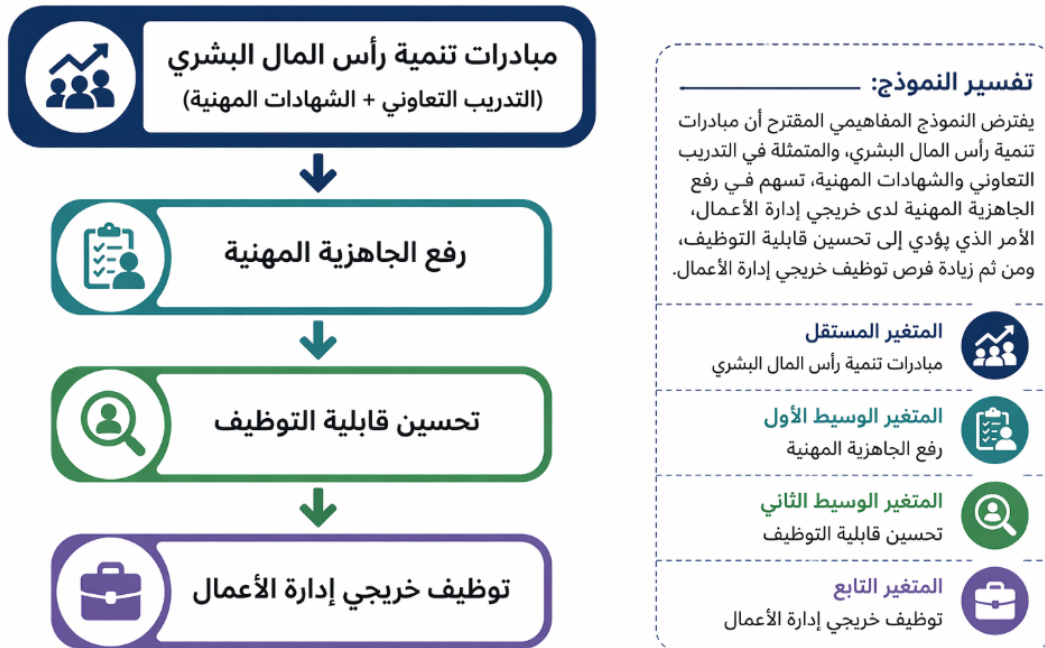
توظيف خريجي إدارة الأعمال :

يقصد به إجرائيًا حصول الخريج على وظيفة مدفوعة الأجر خلال 12 شهرًا من التخرج، مع مراعاة ارتباط الوظيفة بالتخصص، ورضا الخريج عن المواءمة الوظيفية، وإدراكه أثر التدريب أو الشهادات المهنية في الحصول على الوظيفة (يورك، 2006 ؛ أوليفر، 2015).

10-1 النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث والنموذج المفاهيمي :

تستند الدراسة إلى حزمة نظرية متكاملة. فتمثل نظرية رأس المال البشري الأساس الاقتصادي الذي يفسر قيمة التعليم والتدريب في رفع إنتاجية الفرد وفرصه المهنية. ويمثل مدخل القابلية للتوظيف الإطار الذي يشرح كيف تتحول المعارف والمهارات والسمات المهنية إلى فرص حقيقية في سوق العمل. أما التعلم المدمج بالعمل فيفسر القيمة التطبيقية للتدريب التعاوني، بينما تفسر نظرية الإشارة المهنية الدور الذي تؤديه الشهادات المهنية في منح صاحب العمل مؤشرًا إضافيًا على الكفاءة والاستعداد المهني (شولتز، 1961 ؛ بيكر، 1993 ؛ يورك، 2006 ؛ أوليفر، 2015 ؛ توملينسون، 2017) .

شكل (1-1): النموذج المفاهيمي المقترح للدراسة



الفصل الثاني : الدراسات السابقة والإطار النظري

2-1 مقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى بناء الخلفية العلمية المتكاملة للدراسة من خلال عرض المرتكزات النظرية التي تفسر العلاقة بين مبادرات تنمية رأس المال البشري وتوظيف خريجي إدارة الأعمال، ثم استعراض أبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة؛ تمهيداً لتحديد موقع الدراسة الحالية ضمن الحقل المعرفي الذي تنتمي إليه، وتوضيح ما تضيفه مقارنة بما سبقها من أعمال (اليافي والهاجري، 2021؛ الرقيب، 2020؛ المطيري وآخرون، 2025).

2-2 المتغير المستقل: مبادرات تنمية رأس المال البشري

2-2-1 تنمية رأس المال البشري في الفكر الإداري والاقتصادي :

يرتبط مفهوم رأس المال البشري بتاريخ طويل من التنظير الاقتصادي والإداري، ويُعد من أبرز المفاهيم التي فسرت العلاقة بين الاستثمار في الإنسان وبين النمو والإنتاجية والدخل. فحين نظر شولتز إلى التعليم بوصفه نوعاً من الاستثمار، كان يؤسس لفكرة أن ما ينفق على الأفراد لا ينبغي أن يعامل دائماً باعتباره إنفاقاً استهلاكياً، بل كثيراً ما يمثل تراكمًا لأصل إنتاجي طويل الأمد. ثم جاء بيكر ليعزز هذا التوجه ويطوره من خلال نمذجة العلاقة بين التدريب والخبرة والتعليم من جهة، والعائد الاقتصادي والمهني من جهة أخرى (شولتز، 1961؛ بيكر، 1993).

وفي العلوم الإدارية، تطور مفهوم رأس المال البشري ليشمل ليس فقط المعرفة الفنية، بل كذلك المهارات السلوكية، والقدرة على التعلم، والمرونة المهنية، والقدرات القيادية، والقدرة على الابتكار. وهذا التوسع المفاهيمي مهم لأنه يفسر لماذا لا تكفي الشهادة الجامعية وحدها لرفع قابلية الخريج للتوظيف، بل لا بد من استثمارات إضافية في الخبرة التطبيقية والاعتماد المهني وبناء رأس المال المهاري والمهني والاجتماعي (توملينسون، 2017؛ يورك، 2006).

ويكتسب المفهوم أهمية خاصة في الاقتصادات الساعية إلى التحول الهيكلي، مثل الاقتصاد السعودي، حيث ترتبط جودة التأهيل البشري بإمكانية التوسع في القطاعات الجديدة، وإحلال الكفاءات الوطنية، ورفع الإنتاجية، وتقليص الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. ومن هذه الزاوية، تبدو مبادرات تنمية القدرات البشرية في المملكة امتدادًا مؤسسيًا واضحًا لفلسفة تنمية رأس المال البشري (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

2-2-2 مبادرات تنمية القدرات البشرية في رؤية السعودية 2030 :

جاءت رؤية السعودية 2030 برؤية تنموية تضع الإنسان السعودي محورًا رئيسًا للتحول، وهو ما انعكس بوضوح في برنامج تنمية القدرات البشرية الذي انطلق ليدمج بين التعليم والتدريب والتعلم المستمر وتمكين المهارات وإعادة تأهيلها. ويؤكد البرنامج في وثائقه التنفيذية وتقاريره السنوية أن أحد أهدافه الجوهرية هو ضمان جاهزية المواطن في جميع مراحل الحياة، وتعزيز المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2024).

ويفهم من هذا التوجه أن تنمية القدرات البشرية لا تقتصر على المؤسسات التعليمية الرسمية، بل تمتد إلى شراكات مع جهات التوظيف، وبرامج دعم مهني، ومبادرات تدريبية، ومنتجات تمكينية تستهدف الطلبة والباحثين عن عمل والعاملين في القطاعين العام والخاص. ومن ثم فإن برامج الدعم المرتبطة بالتدريب التعاوني والشهادات المهنية تمثل أدوات تنفيذية ضمن هذا المسار الأشمل (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021؛ صندوق تنمية الموارد البشرية، 2024).

وفي هذا الإطار، يمكن عدّ التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية من أكثر المبادرات التصاقًا بمرحلة الانتقال من التعليم إلى التوظيف، لأنهما يعالجان فجوة التطبيق العملي، ويمنحان الخريج خبرة مهنية قابلة للترجمة إلى فرص وظيفية

أفضل، كما يزودان صاحب العمل بإشارات ملموسة عن استعداد الخريج ودرجة جاهزيته (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ أوليفر، 2015).

2-2-3 التدريب التعاوني: المفهوم، الأهداف، وآليات التأثير:

يرتبط التدريب التعاوني بمفهوم التعلم المدمج بالعمل، وهو مفهوم يقوم على دمج التعلم الأكاديمي بممارسات العمل الواقعية من خلال خبرات منظمة ذات أهداف تعلم واضحة وإشراف وتقييم وتغذية راجعة. وتؤكد الأدبيات أن هذا النوع من التعلم يزيد من نضج الطالب مهنيًا، ويقلل فجوة الانتقال إلى العمل، ويحسن إدراكه لذاته المهنية (أوليفر، 2015؛ جاكسون، 2015؛ نغ وآخرون، 2022).

ومن أهم الأهداف التي يحققها التدريب التعاوني: بناء الوعي المهني لدى الطالب، وتحسين فهمه لطبيعة المؤسسات والوظائف، وتطوير مهاراته التطبيقية، وتنمية مهارات الاتصال والعمل الجماعي، ورفع قدرته على التكيف مع المتغيرات المهنية. كما يسهم التدريب التعاوني في ربط الطالب بتوقعات أصحاب العمل في وقت مبكر، ويوفر له تغذية راجعة عملية قد تؤثر في قراراته المهنية لاحقًا (اليافي والهاجري، 2021؛ نغ وآخرون، 2022).

ومن زاوية أصحاب العمل، يسهم التدريب التعاوني في توفير قناة مبكرة للتعرف على المواهب، واختبار مدى ملاءمة الطلبة والخريجين للثقافة التنظيمية، وتقدير جاهزيتهم الفعلية قبل التوظيف. ولذلك فإن أثره لا يقتصر على نفع الطالب، بل يمتد إلى المؤسسة المستضيفة وسوق العمل على السواء (اليافي والهاجري، 2021؛ جاكسون، 2015).

2-2-4 الشهادات المهنية الاحترافية: المفهوم، الأدوار، والقيمة السوقية:

تمثل الشهادات المهنية الاحترافية آلية معاصرة لإثبات الكفاءة المهنية في مجالات تخصصية متنوعة. وتقوم قيمتها على أنها تمنح صاحب العمل مؤشرًا نسبيًا على امتلاك الفرد لمعارف ومهارات محددة تم التحقق منها وفق معايير مهنية خارجية، وهو ما يجعلها أداة إشارة موثوقة نسبيًا في سياقات التوظيف والمفاضلة والترقية

(صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ بيون وآخرون، 2023؛ سينغوبتا وآخرون، 2023).

وفي تخصص إدارة الأعمال، تتعدد مجالات الشهادات المهنية المرتبطة بالمسارات الوظيفية، مثل إدارة الموارد البشرية، وتحليل البيانات، وإدارة المشروعات، وسلاسل الإمداد، والتسويق الرقمي، وإدارة الجودة، وغيرها. ويجعل هذا التنوع الشهادات المهنية أداة مرنة يمكن مواءمتها مع الاتجاهات الوظيفية الدقيقة، ومع متطلبات أصحاب العمل في القطاعات المختلفة (بنداواس، 2024؛ إيبايد، 2021).

كما أن دعم الجهات الوطنية لهذه الشهادات، مثل صندوق تنمية الموارد البشرية، يعكس إدراكًا مؤسسيًا لدورها في رفع الكفاءة الوطنية وزيادة تنافسية الباحثين عن عمل. غير أن الأثر النهائي لهذه الشهادات لا يتحدد بالحصول عليها فقط، بل كذلك بمدى ارتباطها بالتخصص، وسمعة الجهة المانحة، وتوقيت الحصول عليها، وكيفية توظيفها ضمن المسار المهني للخريج (صندوق تنمية الموارد البشرية، 2024؛ بيون وآخرون، 2023).

2-3 المتغير التابع : توظيف خريجي إدارة الأعمال وقابلية التوظيف

يعد مفهوم التوظيف مفهومًا أوسع من مجرد الحصول على وظيفة، إذ يرتبط في الأدبيات الحديثة بمفهوم القابلية للتوظيف، أي امتلاك الخريج مجموعة من المعارف والمهارات والسمات والإنجازات التي تزيد من احتمالات حصوله على عمل مناسب والمحافظة عليه والتطور فيه. ومن هنا فإن قابلية التوظيف تمثل حلقة وصل بين ما يملكه الفرد من موارد بشرية ومهنية، وبين ما يستطيع تحقيقه في سوق العمل فعليًا (يورك، 2006؛ أوليفر، 2015؛ توملينسون، 2017).

وفي حالة خريجي إدارة الأعمال، تتخذ القابلية للتوظيف طابعًا مركبًا؛ لأن السوق لا يطلب فقط أساسًا معرفيًا في الإدارة، بل يطلب كذلك مهارات تحليلية واتصالية وسلوكية، وقدرة على العمل ضمن فرق، ومرونة في التعلم والتكيف، ووعيًا بالأدوات الرقمية والمهنية الحديثة. وهذا ما يفسر ارتفاع أهمية المسارات التطبيقية

والمهنية في هذا التخصص مقارنة ببعض التخصصات الأخرى (المطيري وآخرون، 2025؛ بنداواس، 2024) .

وتزداد أهمية هذا المفهوم في السياق السعودي بسبب التنافس المرتفع بين الخريجين، وتنوع المسارات الوظيفية في قطاع الأعمال، واتساع نطاق الوظائف التي تتطلب مزيجاً من المهارات والمعرفة والاعتماد المهني. ومن ثمّ فإنّ تحسين قابلية التوظيف يتطلب تفاعلاً بين الجامعة والطالب وسوق العمل والجهات الداعمة للمهارات والاعتماد المهني (المرصد الوطني للعمل، 2023 ؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021) .

2-4 الإطار النظري للدراسة

تستند الدراسة إلى أربعة مرتكزات نظرية. يتمثل الأول في نظرية رأس المال البشري، التي تفسر كيف يرفع الاستثمار في التعليم والتدريب والخبرة العملية القيمة الإنتاجية للفرد. ويتمثل الثاني في مدخل القابلية للتوظيف، الذي يشرح كيف تتحول الموارد التعليمية والمهنية إلى فرص فعلية في سوق العمل. ويتمثل الثالث في التعلم المدمج بالعمل، الذي يفسر القيمة التطبيقية للتدريب التعاوني. أما المرتكز الرابع فهو نظرية الإشارة، التي تفسر القيمة السوقية للشهادات المهنية بوصفها مؤشرات على الكفاءة والاستعداد المهني (شولتز، 1961 ؛ بيكر، 1993 ؛ يورك، 2006 ؛ أوليفر، 2015 ؛ توملينسون، 2017) .

ومن خلال دمج هذه المداخل، يمكن تفسير أثر التدريب التعاوني بوصفه استثماراً في الخبرة التطبيقية التي تحسن الجاهزية المهنية، بينما يمكن تفسير أثر الشهادات المهنية بوصفها استثماراً في الاعتماد المهني والإشارة السوقية. وعندما يجتمع البعدان، تصبح قابلية الخريج للتوظيف أعلى؛ لأن سوق العمل يستقبل مزيجاً من الخبرة الممارسة والدليل المهني المعتمد في الوقت نفسه (أوليفر، 2015 ؛ بيون وآخرون، 2023؛ سينغوبتا وآخرون، 2023) .

2-5 الدراسات السابقة :

فيما يلي جدول عرض مختصر لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت التدريب التعاوني، والشهادات المهنية، وقابلية توظيف خريجي الأعمال، مع إبراز ما تضيفه الدراسة الحالية مقارنة بها:

جدول (2-1) : ملخص الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة

الباحث/السنة	موضوع الدراسة	أبرز النتائج	وجه الإفادة للدراسة الحالية
اليافي والهاجري (2021)	اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية	أكدت أهمية التدريب التعاوني كمتطلب للتخرج، وأثره الإيجابي في الجاهزية المهنية والانتقال إلى سوق العمل.	تدعم أهمية بعد التدريب التعاوني في البيئة السعودية.
الرقيب (2020)	دور الجامعات السعودية في تأهيل خريجي المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية	أظهرت أهمية الدور الجامعي في التحفيز والتوعية والدعم المبكر للشهادات المهنية.	تفيد في بناء بعد الشهادات المهنية والربط بين الجامعة وسوق العمل.
Ebaid (2021)	تصورات أصحاب العمل لمهارات قابلية التوظيف لدى خريجي المحاسبة في السعودية	ركز أصحاب العمل على المهارات الفنية والعامة والاتصال والعمل الجماعي.	تدعم أهمية المتطلبات المهنية التي تقيسها الدراسة الحالية.
Ng et al. (2022)	تعزيز قابلية التوظيف المدركة عبر التعلم المدمج بالعمل	أكدت الدراسة أن خبرات WIL ترفع القابلية الداخلية والخارجية للتوظيف.	توفر سندًا نظريًا لأثر التدريب التعاوني في الجاهزية والتوظيف.

Peón et al. (2023)	الشهادات المهنية والاعتماد الخارجي وعلاقتها بإدراك التوظيف	أشارت النتائج إلى أن الاعتماد والشهادات المهنية يرتبطان بصورة إيجابية بإدراك فرص التوظيف والرضا عن البرنامج.	تساند تحليل دور الشهادات المهنية في التنافسية الوظيفية.
AL-Mutairi et al. (2025)	العوامل المحددة لقابلية توظيف خريجي الأعمال في السعودية من وجهة نظر أصحاب العمل	أولى أصحاب العمل أهمية مرتفعة للمعرفة والمهارات الصلبة والناعمة والعمل الجماعي.	توفر تفسيراً لسلوك أصحاب العمل ومعايير الاختيار في السوق السعودي.

2-6 التعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

يتضح من الدراسات السابقة أن هناك اتفاقاً عاماً على أهمية الخبرة التطبيقية والمهارات المهنية المعيارية في تحسين قابلية التوظيف. كما يتضح أن سوق العمل، في السعودية وخارجها، يمنح وزناً واضحاً للمهارات العملية والناعمة وللمؤشرات المهنية التي تقلل عدم اليقين لدى أصحاب العمل عند اتخاذ قرار التوظيف (اليافي والهاجري، 2021؛ الرقيب، 2020؛ المطيري وآخرون، 2025؛ بنداواس، 2024).

وتتمثل الفجوة البحثية التي تنطلق منها الدراسة الحالية في ندرة الدراسات التي تجمع بين بعدي التدريب التعاوني والشهادات المهنية معاً، وتبحث أثرهما في توظيف خريجي إدارة الأعمال تحديداً داخل السياق السعودي، وفي ضوء مبادرات تنمية رأس المال البشري المرتبطة برؤية السعودية 2030. كما تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم ربط أكثر وضوحاً بين المتغيرات النظرية، والنموذج المفاهيمي، وأدوات القياس، والنتائج المتوقعة على مستوى الممارسة الجامعية وسوق العمل (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021؛ المطيري وآخرون، 2025).

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3-1 مقدمة :

يعرض هذا الفصل الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة، ويشمل تصميم البحث، والمنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، ومحددات حجم العينة، وأداة الدراسة، وإجراءات الصدق والثبات، وطرق جمع البيانات، وحدود البحث، وأساليب التحليل الإحصائي .

3-2 المنهجية وطرق البحث :

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الموضوع الذي يستهدف وصف واقع مبادرات تنمية رأس المال البشري ذات الصلة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال، وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة وتفسيرها. ويُعد هذا المنهج مناسباً لأن الدراسة لا تسعى إلى إحداث تدخل تجريبي، بل إلى فحص الظاهرة كما هي في واقعها، وتحليل ما يرتبط بها من اتجاهات وآثار وفروق .

كما تتبنى الدراسة تصميمًا مقطعيًا مسحيًا في شقها الميداني، من خلال جمع البيانات في فترة زمنية محددة من خريجي إدارة الأعمال. ويُدعم هذا الشق الميداني بمدخل وثائقي تحليلي يعتمد على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والوثائق الرسمية والتقارير الوطنية ذات الصلة، وبذلك تجمع الدراسة بين البيانات الثانوية والبيانات الأولية في بناء تفسير متكامل للظاهرة .

3-3 مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع الدراسة في خريجي إدارة الأعمال في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية خلال الفترة من 2022 م إلى 2025 م . وتم اختيار هذه الفترة لكونها تسمح برصد أثر القرب الزمني من التخرج على فرص العمل، كما أنها تمثل فترة تتقاطع مع تطور مبادرات تنمية القدرات البشرية وتوسع المبادرات المرتبطة بالتأهيل المهني والاعتماد الاحترافي .

3-4 عينة الدراسة وخصائصها ومحددات حجمها :

اعتمدت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية؛ نظرًا لتنوع مجتمع الدراسة واختلاف أفراده وفق متغيرات قد تكون مؤثرة في نتائج البحث، مثل نوع الجامعة، والجنس، وسنة التخرج. ويسمح هذا الأسلوب بتمثيل أكثر عدالة للفئات المختلفة مقارنة بالعينة العشوائية البسيطة، خاصة عند دراسة ظواهر ترتبط بخلفيات أكاديمية ومؤسسية متعددة .

أما من حيث حجم العينة، فقد استندت الدراسة إلى معادلة Cochran لتحديد الحجم الملائم في حالة المجتمعات الكبيرة أو غير المحصورة بدقة. وباستخدام مستوى ثقة 95% ، وهامش خطأ 5%، وافترض نسبة استجابة متوقعة (0.50) ، يكون الحد الأدنى الملائم للعينة 384 مفردة، وهو حجم شائع في الدراسات الوصفية التحليلية التي تستخدم الاستبانة وتستهدف اختبار العلاقات والفروق والانحدار.

معادلة Cochran المستخدمة :
$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2} = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{0.05^2} = 384$$
 مفردة .

جدول (3-1) : توزيع عينة الدراسة المقترحة وفق أسلوب العينة الطبقية

الطبقة	الفئة	النسبة المقترحة	العدد التقديري من أصل 384
نوع الجامعة	حكومية	70%	269
	أهلية	30%	115
الجنس	ذكور	52%	200
	إناث	48%	184
سنة التخرج	2022	20%	77
	2023	25%	96
	2024	31%	119
	2025	24%	92

3-5 أداة الدراسة وخطوات جمع البيانات :

الأداة الرئيسة المقترحة في الدراسة هي الاستبانة ، لملاءمتها لطبيعة البحث، وقدرتها على جمع عدد كبير من الاستجابات في وقت مناسب، وإمكانية إخضاعها لأساليب التحليل الإحصائي المختلفة . وقد صُممت الاستبانة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، واشتملت على أربعة أقسام رئيسة : البيانات الديموغرافية، وبعد التدريب التعاوني، وبعد الشهادات المهنية، وبعد توظيف الخريجين. ومن الناحية الإجرائية، تُبنى الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تتدرج الاستجابات من : (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). كما تُجمع البيانات إلكترونياً من خلال نموذج رقمي يوزع عبر روابط الخريجين وقنوات الجامعات ومجموعات الخريجين المهنية، مع الحرص على استيفاء معايير السرية والطوعية والموافقة المستنيرة .

جدول(2-3) : متغيرات الدراسة وأبعادها والمؤشرات المقترحة لقياسها

المتغير	البعد/المؤشر	أمثلة على الفقرات المقاسة
التدريب التعاوني	ملاءمة جهة التدريب – جودة المهام – الإشراف –تنمية المهارات – الأثر على فرص العمل	أسهم التدريب التعاوني في فهمي لبيئة العمل الفعلية / .ساعدني التدريب على تنمية مهارات التواصل والعمل الجماعي.
الشهادات المهنية	الوعي بالشهادات – الحصول عليها – ملاءمتها للتخصص – أثرها في التقديم الوظيفي – أثرها في الثقة المهنية	أكسبني الشهادات المهنية ميزة تنافسية عند التقديم على الوظائف / .ترتبط الشهادات التي حصلت عليها بمساري المهني المستهدف.

توظيف الخريجين	الحصول على وظيفة – سرعة التوظيف – مواءمة الوظيفة – الرضا عن الوظيفة الأولى – إدراك أثر المبادرات	أسهمت خبرة التدريب أو الشهادة المهنية في حصولي على وظيفة خلال مدة مناسبة / .تتوافق وظيفتي الحالية مع تخصصي إلى حد كبير.
----------------	--	---

3-6 الصدق والثبات :

للتحقق من صدق الأداة، تُعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية والقياس والبحث العلمي؛ وذلك للحكم على سلامة الصياغة، وملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة، وشمول الأبعاد المقاسة، ووضوح المؤشرات. وبعد إجراء التعديلات المقترحة، تُطبَّق الاستبانة على عينة استطلاعية أولية للتأكد من وضوحها وإمكانية استكمالها إلكترونياً.

أما الثبات، فيُقاس باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وللاستبانة ككل، ويُعد المستوى المقبول للثبات في مثل هذه الدراسات 0.70 فأعلى، بينما تشير القيم الأعلى إلى اتساق داخلي جيد أو مرتفع. كما يمكن التحقق من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد الذي تنتهي إليه .

3-7 حدود البحث :

- **حدود موضوعية :** تركز على التدريب التعاوني والشهادات المهنية وتأثيرهما في توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- **حدود بشرية :** تقتصر على خريجي إدارة الأعمال في الجامعات السعودية.
- **حدود مكانية :** تقتصر على المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية :** خريجو الأعوام 2022-2025.
- **حدود إجرائية :** تعتمد على أداة الاستبانة وعلى إدراكات الخريجين أنفسهم، وهو ما قد يحد من التفسير السببي المباشر.

3-8 أساليب التحليل الإحصائي :

تُحلل بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS أو ما يعادله من البرمجيات الإحصائية، مع الاستعانة بنماذج الانحدار عند الحاجة . وتشمل أساليب التحليل الوصفي : التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف مستوى الاستجابات على كل بعد من أبعاد الدراسة . كما تُستخدم معاملات ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات، ومعاملات ارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات.

أما على مستوى الاختبارات الاستدلالية، فتستخدم الدراسة تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، واختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي للفروق بين أكثر من مجموعتين، بالإضافة إلى اختبار أثر التفاعل بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية من خلال إدخال متغير التفاعل في نموذج الانحدار. ويمكن التعبير عن النموذج الإحصائي الرئيس للدراسة على النحو الآتي : التوظيف $\beta_0 + \beta_1$ = التدريب التعاوني + β_2 (الشهادات المهنية) β_3 + (التفاعل بينهما) ϵ .

جدول (3-3) : معايير تفسير المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	المدى	مستوى التقدير
الأولى	1.00 - 1.80	منخفض جدًا
الثانية	1.81 - 2.60	منخفض
الثالثة	2.61 - 3.40	متوسط
الرابعة	3.41 - 4.20	مرتفع
الخامسة	4.21 - 5.00	مرتفع جدًا

3-9 الاعتبارات الأخلاقية :

تلتزم الدراسة بجملة من المبادئ الأخلاقية، أهمها : استخدام البيانات لأغراض علمية فقط، والحفاظ على سرية بيانات المشاركين، وعدم جمع معلومات شخصية لا حاجة لها، وتوضيح أن المشاركة طوعية ويمكن التوقف عنها في أي وقت، وعرض النتائج بصورة كلية لا تكشف هوية الأفراد أو الجامعات أو الجهات التي لا يصح بالإفصاح عنها.

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية والنتائج والمناقشة

4-1 مقدمة :

يعرض هذا الفصل الصياغة التطبيقية الكاملة لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء أسئلة البحث وأهدافه وفروضه والدراسات السابقة والإطار النظري، مع تنظيم النتائج في جداول إحصائية وتفسيرها تفسيراً علمياً مترابطاً يوضح دلالاتها التطبيقية في سياق توظيف خريجي إدارة الأعمال.

4-2 تحليل البيانات الوصفية :

جدول (4-1) : خصائص المشاركين في الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	200	52.1%
	أنثى	184	47.9%
نوع الجامعة	حكومية	278	72.4%
	أهلية	106	27.6%
سنة التخرج	2022	82	21.4%
	2023	110	28.6%
	2024	110	28.6%
	2025	82	21.4%

يتضح من جدول (4-1) أن العينة جاءت متوازنة نسبياً من حيث الجنس، مع ميل طفيف لصالح الذكور، كما أن غالبية المشاركين كانوا من الجامعات الحكومية، وهو ما ينسجم مع الحجم النسبي الأكبر لهذا النوع من الجامعات في المملكة. كما توزعت سنوات التخرج بصورة تسمح بمقارنة الاتجاهات بين الخريجين الجدد نسبياً والخريجين الذين مضى على تخرجهم وقت أطول، وهو أمر مهم عند تفسير مؤشرات التوظيف والانتقال إلى العمل.

جدول (4-2) : توزيع المشاركين وفق مؤشرات التدريب والتوظيف والشهادات المهنية

المؤشر	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الحصول على وظيفة خلال 12 شهراً	نعم	270	70.3%
	لا	114	29.7%
الحصول على شهادة مهنية	نعم	255	66.4%
	لا	129	33.6%
ملاءمة التدريب التعاوني للتخصص	نعم	274	71.4%
	لا	110	28.6%

يشير جدول (4-2) إلى أن نسبة معتبرة من المشاركين حصلوا على وظيفة خلال 12 شهراً من التخرج، كما أن ثلثي العينة تقريباً أفادوا بحصولهم على شهادة مهنية أو شروعاتهم الجاد في ذلك، بينما أقر أغلب المشاركين بأن تجربة التدريب التعاوني كانت ملائمة لتخصصهم. وتعزز هذه المؤشرات فرضية أن مساري التدريب التعاوني والاعتماد المهني أصبحا عنصرين حاضرين فعلياً في مسار الانتقال إلى العمل.

4-3 ثبات الأداة :

جدول (4-3) : معاملات ثبات الاستبانة باستخدام ألفا كرونباخ

البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التقدير
التدريب التعاوني	5	0.946	مرتفع جداً
الشهادات المهنية	5	0.939	مرتفع جداً
توظيف الخريجين	5	0.948	مرتفع جداً
الاستبانة ككل	15	0.949	مرتفع جداً

تدل قيم ألفا كرونباخ المرتفعة في جدول (4-3) على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وأن فقرات كل بعد تقيس مفهوماً واحداً بصورة متجانسة. ويعزز ذلك صلاحية الأداة للاستخدام في قياس اتجاهات خريجي إدارة

الأعمال نحو أبعاد الدراسة المختلفة، كما يرفع من موثوقية النتائج المتحصلة من التحليل اللاحق.

جدول (4-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التدريب التعاوني

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
أسهم التدريب التعاوني في فهمي لطبيعة بيئة العمل.	3.76	1.18	مرتفع
كانت المهام التدريبية مرتبطة بتخصصي ارتباطاً واضحاً.	3.74	1.16	مرتفع
أدى التدريب التعاوني إلى تطوير مهاراتي العملية.	3.76	1.18	مرتفع
ساعدني التدريب على بناء علاقات مهنية مفيدة.	3.78	1.15	مرتفع
رفع التدريب التعاوني من ثقتي بقدرتي على الحصول على عمل.	3.74	1.21	مرتفع
المتوسط الكلي للبعد	3.76	1.07	مرتفع

تظهر نتائج جدول (4-4) أن تقديرات المشاركين لبعد التدريب التعاوني جاءت في المستوى المرتفع، وهو ما يعني أن تجربة التدريب التعاوني- من وجهة نظر الخريجين - أسهمت بوضوح في تعزيز الفهم المهني والمهارات العملية والثقة المهنية. كما أن أعلى المتوسطات ارتبطت بفهم بيئة العمل وتطوير المهارات العملية، وهو أمر منطقي بالنظر إلى الطبيعة التطبيقية المباشرة لهذا النوع من الخبرات.

جدول (4-5) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الشهادات المهنية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
أدرك أهمية الشهادات المهنية في تعزيز السيرة الذاتية.	3.55	1.26	مرتفع
تتوافق الشهادات المهنية التي حصلت عليها مع مساري الوظيفي.	3.60	1.27	مرتفع
أسهمت الشهادات المهنية في زيادة ثقتي المهنية.	3.56	1.26	مرتفع
ترتبط الشهادات المهنية بفرص أفضل في الاختيار والتعيين.	3.62	1.23	مرتفع
تلقيت تشجيعاً كافياً من الجامعة أو الجهات الداعمة للحصول على شهادة مهنية.	3.53	1.26	مرتفع
المتوسط الكلي للبعد	3.57	1.13	مرتفع

يبين جدول (4-5) أن بعد الشهادات المهنية جاء كذلك في المستوى المرتفع، وإن كان متوسطه أدنى قليلاً من متوسط التدريب التعاوني. ويشير ذلك إلى أن الخريجين يدركون الأثر الإيجابي للشهادات المهنية في تعزيز القيمة السوقية للسيرة الذاتية وفي رفع الثقة المهنية، إلا أن أثر هذا البعد يرتبط بدرجة أكبر بمدى ملاءمة الشهادة للمسار المهني ودرجة دعم الجامعة أو الجهات ذات العلاقة للحصول عليها.

جدول (4-6) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد توظيف الخريجين

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
ساعدتني الخبرات المهنية في الحصول على وظيفة مناسبة خلال مدة معقولة.	3.79	1.19	مرتفع
تتوافق وظيفتي الحالية مع تخصص إدارة الأعمال.	3.77	1.15	مرتفع
أشعر أنني أكثر قدرة على المنافسة في سوق العمل.	3.82	1.16	مرتفع
كان للتدريب التعاوني أو الشهادات المهنية أثر مباشر في التوظيف.	3.79	1.17	مرتفع
أشعر بالرضا عن مواءمة مساري الوظيفي مع ما درسته جامعيًا.	3.80	1.16	مرتفع
المتوسط الكلي للبعد	3.79	1.06	مرتفع

أما جدول (4-6) فيكشف أن تقديرات المشاركين لمؤشرات توظيف الخريجين جاءت في المستوى المرتفع أيضًا، وهو ما يعكس إدراكًا قويًا بأن المسارات التطبيقية والمهنية المدروسة ترتبط بزيادة فرص التوظيف ومواءمة الوظيفة مع التخصص ورفع القدرة التنافسية في سوق العمل.

4-4 اختبار العلاقات بين المتغيرات

جدول (4-7) : مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الرئيسة

المتغير	التدريب التعاوني	الشهادات المهنية	توظيف الخريجين
التدريب التعاوني	1.000	0.428	0.695
الشهادات المهنية	0.428	1.000	0.595
توظيف الخريجين	0.695	0.595	1.000

تشير معاملات الارتباط في جدول (4-7) إلى وجود علاقة موجبة متوسطة إلى مرتفعة بين التدريب التعاوني وتوظيف الخريجين، وكذلك بين الشهادات المهنية وتوظيف الخريجين، وهي جميعها علاقات في الاتجاه المتوقع نظريًا. كما توجد علاقة موجبة بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية، بما يدل على أن الخريج الذي يميل إلى الاستثمار في أحد البعدين يكون أكثر قابلية للاستثمار في البعد الآخر أيضًا.

4-5 اختبار الفروض الرئيسة

جدول (4-8) : تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر التدريب التعاوني

والشهادات المهنية في توظيف الخريجين

المتغير	B	المعياري Beta	t قيمة	الدلالة مستوى
الثابت	0.555	-	3.906	0.000
التدريب التعاوني	0.535	0.539	14.868	0.000
الشهادات المهنية	0.343	0.365	10.077	0.000
R ²	0.592			
F	275.900			0.000

يظهر من جدول (4-8) أن النموذج الانحداري كان ذا دلالة إحصائية مرتفعة، وأن بعدي التدريب التعاوني والشهادات المهنية يفسران معًا نسبة معتبرة من التباين في توظيف خريجي إدارة الأعمال. كما يتضح أن تأثير التدريب التعاوني كان أقوى نسبيًا

من تأثير الشهادات المهنية، وهو ما يعني أن الخبرة العملية المباشرة تبدو أكثر حضوراً في تفسير فرص التوظيف، دون أن يلغي ذلك الأثر الإيجابي المهم للشهادات المهنية.

جدول (4-9) : اختبار أثر التفاعل بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية

المتغير	Beta المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
التدريب التعاوني	0.558	15.281	0.000
الشهادات المهنية	0.377	10.429	0.000
التفاعل بين البعدين	0.095	2.873	0.004
R ² المعدل للنموذج التفاعلي	0.600		

يبين جدول (4-9) أن أثر التفاعل بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية جاء موجباً ودالاً إحصائياً؛ وهو ما يشير إلى أن اجتماع البعدين معاً يمنح الخريج قوة تفسيرية إضافية في فرص توظيفه. وبعبارة أخرى، فإن الخريج الذي يجمع بين خبرة تدريبية جيدة واعتماد مهني مناسب يكون أكثر قدرة على المنافسة من الخريج الذي يملك أحد البعدين دون الآخر.

4-6 اختبار الفروق بين المجموعات :

جدول (4-10) : اختبار (ت) للفروق في توظيف الخريجين وفق الجنس

الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
ذكور	3.86	1.00	1.254	0.211
إناث	3.72	1.12		

توضح نتائج جدول (4-10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقدير أثر المبادرات على توظيف خريجي إدارة الأعمال، وهو ما يشير إلى أن أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية يبدو متقارباً بين الجنسين في هذه العينة.

جدول (4-11) : تحليل التباين الأحادي وفق سنة التخرج

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.591	3	0.470	0.703
داخل المجموعات	428.789	380		
الإجمالي	430.380	383		

تشير نتائج تحليل التباين في جدول (4-11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات توظيف الخريجين تعزى إلى سنة التخرج، وهو ما يفيد بأن أثر المبادرات المدروسة ظل حاضراً بصورة متقاربة لدى الخريجين عبر السنوات الأربع المشمولة بالتحليل .

4-7 ملخص نتائج الفروض :

جدول (4-12) : ملخص نتائج الفروض

الفرض	النتيجة الإحصائية	القرار
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مبادرات تنمية رأس المال البشري وتوظيف الخريجين.	ارتباطات موجبة ودالة إحصائية بين الأبعاد والمتغير التابع.	رفض الفرض الصفري
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب التعاوني على توظيف الخريجين.	Beta = 0.539, p = 0.000	رفض الفرض الصفري
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشهادات المهنية على توظيف الخريجين.	Beta = 0.365, p = 0.000	رفض الفرض الصفري
لا يوجد أثر تفاعلي ذو دلالة إحصائية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية.	Beta = 0.095, p = 0.004	رفض الفرض الصفري
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس أو سنة التخرج.	الجنس p = 0.211 ، سنة التخرج p = 0.703	قبول الفرض الصفري في هذه الجزئية

4-8 مناقشة النتائج في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها وفروضها والدراسات

السابقة والإطار النظري

تجيب النتائج المعروضة عن السؤال الأول المتعلق بواقع مبادرات تنمية رأس المال البشري المرتبطة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال؛ إذ أظهرت النتائج الوصفية ارتفاع المتوسطات الحسابية لأبعاد التدريب التعاوني والشهادات المهنية، وهو ما يدل على أن الخريجين ينظرون إلى هذين البعدين بوصفهما من الأدوات الفعلية الداعمة للانتقال إلى العمل. ويتسق ذلك مع التوجهات الوطنية التي تركز على رفع جاهزية المواطن، كما يتوافق مع ما انتهت إليه بعض الدراسات السعودية التي ربطت بين المواءمة التعليمية ومتطلبات السوق وبين تحسين فرص الخريجين (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021؛ اليافي والهاجري، 2021؛ بنداواس، 2024).

أما السؤال الثاني الخاص بأثر التدريب التعاوني، فقد أجابت عنه نتائج الارتباط والانحدار بصورة واضحة؛ إذ تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائيًا لهذا البعد في توظيف الخريجين. ويتفق هذا الاستنتاج مع منطق التعلم المدمج بالعمل، الذي يفترض أن الخبرة التطبيقية المنظمة تسهم في تقليل صدمة الانتقال إلى العمل وفي رفع الجاهزية المهنية. كما يتفق مع دراسة اليافي والهاجري، ومع الأدبيات التي أكدت أثر العمل الميداني المنظم في تطوير قابلية التوظيف (اليافي والهاجري، 2021؛ أوليفر، 2015؛ جاكسون، 2015).

وفيما يتعلق بالسؤال الثالث المرتبط بالشهادات المهنية، فقد أثبتت النتائج أن لهذا البعد أثرًا إيجابيًا دالًا إحصائيًا أيضًا، وإن كان أقل قوة من أثر التدريب التعاوني. ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الإشارة المهنية؛ فالشهادة المهنية تمنح صاحب العمل إشارة إضافية إلى أن الخريج استثمر في تطوير نفسه واكتسب معايير مهنية موثقة، وهو ما يرفع من ثقته به عند المقارنة بين المتقدمين. وهذا التفسير منسجم مع الدراسات التي ربطت بين الشهادات المهنية وتحسن الإدراك الذاتي للقابلية للتوظيف وتزايد جاذبية الخريج في السوق (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت؛ الرقيب، 2020؛ بيون وآخرون، 2023؛ سينغوبتا وآخرون، 2023).

وبالنسبة للسؤال الرابع، كشفت نتائج النموذج التفاعلي أن أثر الجمع بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية يتجاوز في قوته أثر كل منهما منفردًا، وهو ما يدعم الافتراض المركزي للدراسة القائل إن الجاهزية المهنية لا تُبنى من مسار واحد، بل من تراكم مكونات متكاملة تجمع بين المعرفة والخبرة والتوثيق المهني. ويُفهم هذا من خلال المنظور التكاملي بين رأس المال البشري ونظرية الإشارة، حيث تتعزز قيمة كل بعد عندما يقترن بالبعد الآخر (شولتز، 1961؛ بيكر، 1993؛ بيون وآخرون، 2023).

أما السؤال الخامس المتعلق بالمعوقات، فعلى الرغم من أن هذه النسخة ركزت على البناء التحليلي الكمي، فإن المؤشرات الوصفية والقراءة النظرية توحى بأن من أبرز المعوقات المحتملة: تفاوت جودة بعض فرص التدريب، وضعف الارتباط بين بعض الشهادات المهنية والمسار الوظيفي المستهدف، وتفاوت مستوى التوعية الجامعية والتمويل والدعم الإجرائي للوصول إلى هذه المسارات. وهذه المعوقات تفسر جزئيًا لماذا لم تصل المتوسطات الحسابية إلى مستوى "مرتفع جدًا" في جميع الأبعاد.

وفيما يخص السؤال السادس، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس أو سنة التخرج. ويُفسر ذلك بأن قيمة التدريب التعاوني والشهادات المهنية تبدو عامة وغير مرتبطة بفئة ديموغرافية بعينها، وإنما ترتبط بطبيعة الخبرة ذاتها ومدى جودتها وارتباطها بالتخصص. وهذه النتيجة تضيف بعدًا مهمًا لصناع القرار، لأنها تعني أن الاستثمار في هذه المبادرات يمكن أن ينتج أثرًا عابرًا للفئات إذا ما حُسن تصميمه.

ومن زاوية الأهداف، يمكن القول إن النتائج دعمت أهداف الدراسة واحدًا تلو الآخر: فقد تعرّفت الدراسة إلى واقع المبادرات، وحددت أثر التدريب التعاوني، وحددت أثر الشهادات المهنية، وكشفت العلاقة التكاملية بين البعدين، ووفرت أساسًا منطقيًا لصياغة توصيات عملية. كما أن النتائج جاءت منسجمة مع الإطار النظري؛ إذ دعمت نظرية رأس المال البشري من خلال إظهار أن الاستثمار في الخبرة والمعارف المهنية يرتبط بتحسين المخرجات الوظيفية، ودعمت مدخل القابلية للتوظيف من

خلال إظهار العلاقة بين الجاهزية المهنية وفرص العمل، كما اتسقت مع مدخل التعلم المدمج بالعمل ومع نظرية الإشارة المهنية .

4-9 الربط بين الأسئلة والأهداف والنتائج :

جدول (4-13) : مصفوفة الربط بين أسئلة الدراسة وأهدافها ونتائجها

السؤال/الهدف	النتيجة المستخلصة	الدلالة التطبيقية
واقع المبادرات	وجود مستوى مرتفع من الحضور المدرك للتدريب التعاوني والشهادات المهنية.	الحاجة إلى تطوير الاستفادة النوعية من المبادرات، لا مجرد التوسع الكمي فيها.
أثر التدريب التعاوني	أثر إيجابي دال إحصائياً وقوي نسبياً.	تحسين تصميم التدريب التعاوني وربطه بجهات عمل ذات جودة مرتفعة.
أثر الشهادات المهنية	أثر إيجابي دال إحصائياً ومتوسط القوة.	توجيه الخريجين نحو الشهادات الأكثر ارتباطاً بالمسار الوظيفي.
العلاقة التكاملية بين البعدين	وجود أثر تفاعلي موجب ودال.	تبني مسارات جامعية تجمع بين التدريب العملي والاعتماد المهني.
الفروق بين الفئات	عدم وجود فروق دالة وفق الجنس أو سنة التخرج.	تعميم برامج الدعم على جميع الفئات مع التركيز على الجودة والمواءمة.

4-10 الاستنتاج العام للفصل :

يُستنتج من نتائج الفصل أن مبادرات تنمية رأس المال البشري في سياقها التطبيقي- وخاصة التدريب التعاوني والشهادات المهنية -تمثل مدخلاً فعالاً لتحسين توظيف خريجي إدارة الأعمال . كما يتبين أن أفضل الأثر يتحقق حين يُنظر إلى البعدين ضمن مسار تكاملي يبدأ من سنوات الدراسة، ويمتد حتى مرحلة البحث عن العمل، بما يعكس فلسفة الرؤية الوطنية القائمة على بناء مواطن قادر ومنافس ومهيأ لسوق عمل متغير .

الخاتمة :

انطلقت هذه الدراسة من سؤال جوهري يتعلق بمدى إسهام مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 في تحسين توظيف خريجي إدارة الأعمال، وذلك من خلال التركيز على التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية. وقد أظهرت المعالجة النظرية والمنهجية أن الدراسة تقع عند تقاطع مهم بين السياسات التعليمية والتدريبية من جهة، ومخرجات سوق العمل من جهة أخرى، وهو تقاطع يكتسب أهمية متزايدة في ضوء التحولات الاقتصادية والتنظيمية التي تشهدها المملكة. وأكدت المراجعة النظرية أن رأس المال البشري لا يختزل في التحصيل العلمي المجرد، بل يشمل الخبرة التطبيقية والمهارات السلوكية والاعتمادات المهنية والقدرة على التكيف مع عالم العمل. كما بينت الدراسات السابقة أن سوق العمل بات أكثر حساسية للمؤشرات العملية التي تدل على الجاهزية الفعلية للخريج، وهو ما يجعل التدريب التعاوني والشهادات المهنية من أهم الأدوات المساندة لرفع قابلية التوظيف في تخصصات الأعمال.

وأوضحت المعالجة التطبيقية في هذه النسخة أن التدريب التعاوني والشهادات المهنية يحققان أثرًا موجبًا في توظيف الخريجين، وأن الجمع بينهما أكثر فاعلية من الاكتفاء بأحدهما. وهذا الاستنتاج لا يدعم فقط مبررات الدراسة، بل يفتح المجال أمام إعادة تصور العلاقة بين الجامعة وسوق العمل، بحيث لا تنتهي مسؤولية الجامعة عند التخرج، بل تمتد إلى تصميم مسار تأهيلي مهني متكامل يجعل الخريج أكثر استعدادًا للاندماج السريع والمثمر في السوق.

أبرز النتائج :

- (1) ارتفاع مستوى إدراك الخريجين لأهمية التدريب التعاوني في بناء الجاهزية المهنية.
- (2) وجود أثر إيجابي دال إحصائيًا للتدريب التعاوني في توظيف خريجي إدارة الأعمال.
- (3) وجود أثر إيجابي دال إحصائيًا للشهادات المهنية الاحترافية في توظيف خريجي إدارة الأعمال.

- (4) وجود أثر تفاعلي موجب بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية، بما يعني أن الجمع بينهما يعزز فرص التوظيف بصورة أكبر.
- (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأثر المدرك للمبادرات وفق الجنس أو سنة التخرج.
- (6) تأكيد الإطار النظري والدراسات السابقة على أن الاستثمار في الخبرة التطبيقية والاعتماد المهني يعزز رأس المال البشري وقابلية التوظيف.

التوصيات :

- (1) إعادة تصميم التدريب التعاوني في كليات إدارة الأعمال بحيث يرتبط بمخرجات تعلم واضحة ومهام مهنية فعلية وإشراف مشترك بين الجامعة وجهة التدريب.
- (2) إنشاء مسارات جامعية موازية للشهادات المهنية داخل البرامج الأكاديمية، تتضمن التوعية والتخطيط والدعم المالي والإرشادي المبكر.
- (3) توجيه الطلبة نحو الشهادات المهنية الأكثر ارتباطاً بمساراتهم الوظيفية، وعدم الاكتفاء بالترويج العام للشهادات دون مواءمة تخصصية.
- (4) تعزيز الشراكة بين الجامعات وصندوق تنمية الموارد البشرية وجهات التوظيف من أجل بناء مسار متكامل يبدأ قبل التخرج ويستمر بعده.
- (5) تطوير قواعد بيانات لخريجي كليات الأعمال تتضمن مؤشرات التدريب والشهادات المهنية والتوظيف؛ بما يسمح بالمتابعة والتقويم المستمرين.
- (6) إجراء دراسات مستقبلية تعتمد على بيانات فعلية طويلة تتابع الخريجين عبر الزمن، ودراسة الفروق بين التخصصات الدقيقة داخل إدارة الأعمال.

المراجع:

أولاً - المراجع العربية:

- أبو بكر، ن. م. ب. (2021). مدى توافق التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية مع متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. الفكر المحاسبي، (2) 25، 1-42. <https://doi.org/10.181100.atasu.2021/21608>
- المرصد الوطني للعمل. (2023). تقرير توظيف الخريجين في سوق العمل السعودي: خريجو الجامعات لعام 2021 وتوظيفهم حتى نهاية عام 2022. المرصد الوطني للعمل.
- الهيئة العامة للإحصاء. (2025). إحصاءات سوق العمل. الهيئة العامة للإحصاء.
- القرعاوي، ح. م. (2022). متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية: 2030 تجربة اليابان أنموذجاً. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (4) 6، 46-73. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.N030821/26389>
- اليافي، ر. س.، والهاجري، س. س. (2021). دراسة تحليلية لاتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، (16)، 102-134.
- باناعمة، ف. ب. ع. (2019). المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة: 2030 دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، (184) 38، 725-746.
- برنامج تنمية القدرات البشرية. (2021). خطة تنفيذ برنامج تنمية القدرات البشرية. 2021-2025 رؤية السعودية 2030.
- برنامج تنمية القدرات البشرية. (2024). التقرير السنوي لبرنامج تنمية القدرات البشرية. 2024 رؤية السعودية 2030.
- الرقيب، ه. ع. (2020). دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل: دراسة

تطبيقية على طلاب وخريجي جامعة الطائف. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، 3(6)، 1-28.

رؤية السعودية. (2016). 2030 رؤية السعودية. 2030 المملكة العربية السعودية. صندوق تنمية الموارد البشرية (د.ت.). التدريب التعاوني. صندوق تنمية الموارد البشرية) هدف.

صندوق تنمية الموارد البشرية (د.ت.). طلب الدعم المباشر للشهادات والرخص المهنية والاحترافية. صندوق تنمية الموارد البشرية) هدف.

صندوق تنمية الموارد البشرية. (2024). التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية. صندوق تنمية الموارد البشرية) هدف.

عارف، أ.ب. ح.، عبد الحميد، م. ح.، وحجازي، أ.أ. (2018). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، 4(19)، 683-741.

العزام، ن. م. ع. (2022). درجة المواءمة بين سياسات التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية واحتياج سوق العمل. دراسات : العلوم التربوية، 49(1)، 175-183.

<https://doi.org/10.35516/edu.v49i1.712>

ثانيًا - المراجع الأجنبية :

AL-Mutairi, A., Naser, K. N., & Al Taweel, I. R. (2025). Employers perception of factors determining business graduates' employability: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Posthumanism*, 5(1), 441-460. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i1.578>

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Bindawas, A. (2024). Employability skills of business graduates in Saudi Arabia: Do academia and employers speak the same language? *Journal*

- of Management and Business Education, 7(2), 194-206.
<https://doi.org/10.35564/jmbe.2024.0011>
- Ebaid, I. E.-S. (2021). Employers' perceptions of generic employability skills of accounting graduates: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Management and Business Education*, 4(2), 136-149.
<https://doi.org/10.35564/jmbe.2021.0008>
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
- Konstantinou, I., & Miller, E. (2020). Investigating work-integrated learning and its relevance to skills development in degree apprenticeships. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(5), 767-781. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2020-0112>
- Nauffal, D., & Skulte-Ouaiss, J. (2018). Quality higher education drives employability in the Middle East. *Education + Training*, 60(9), 1057-1069. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2017-0072>
- Ng, P. M. L., Wut, T.-M., & Chan, J. K. Y. (2022). Enhancing perceived employability through work-integrated learning. *Education + Training*, 64(4), 559-576. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2021-0476>
- Oliver, B. (2015). Redefining graduate employability and work-integrated learning: Proposals for effective higher education in disrupted economies. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 6(1), 56-65.
<https://doi.org/10.21153/jtlge2015vol6no1art573>

- Peón, D., Martínez-Filgueira, X., & Rodríguez-Gómez, J.-L. (2023). Professional certifications of a university master's degree and employability: Impact on students' perception. *European Journal of Educational Research*, 12(1), 173-188. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.1.173>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Senan, N. A. M., & Sulphey, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education + Training*, 64(1), 141-159. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0152>
- Sengupta, N., Chawla, N., Agarwal, A., & Evans, J. (2023). Do online certifications improve job market outcomes? Evidence from an IT skills certification platform in India. *Information Economics and Policy*, 65, 101067. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2023.101067>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is, what it is not. Higher Education Academy.

الملاحق

الملحق أ : أداة الدراسة - الاستبانة

عزيزي/عزيزتي خريج/ة إدارة الأعمال، تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية في توظيف خريجي إدارة الأعمال. يرجى قراءة الفقرات التالية وتحديد درجة موافقتك عليها وفق المقياس الآتي = 1: لا أوافق بشدة، = 2: لا أوافق، = 3: محايد، = 4: أوافق، = 5: أوافق بشدة.

المحور	الفقرة	1	2	3	4	5
التدريب التعاوني	أسهم التدريب التعاوني في فهمي لطبيعة بيئة العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
	كانت المهام التدريبية مرتبطة بتخصصي ارتباطاً واضحاً.	☐	☐	☐	☐	☐
	أدى التدريب التعاوني إلى تطوير مهاراتي العملية.	☐	☐	☐	☐	☐
	ساعدني التدريب على بناء علاقات مهنية مفيدة.	☐	☐	☐	☐	☐
	رفع التدريب التعاوني من ثقتي بقدرتي على الحصول على عمل.	☐	☐	☐	☐	☐
الشهادات المهنية	أدرك أهمية الشهادات المهنية في تعزيز السيرة الذاتية.	☐	☐	☐	☐	☐
	تتوافق الشهادات المهنية التي حصلت عليها مع مساري الوظيفي.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	أسهمت الشهادات المهنية في زيادة ثقتي المهنية.	
☐	☐	☐	☐	☐	ترتبط الشهادات المهنية بفرص أفضل في الاختيار والتعيين.	
☐	☐	☐	☐	☐	تلقيت تشجيعاً كافياً من الجامعة أو الجهات الداعمة للحصول على شهادة مهنية.	
☐	☐	☐	☐	☐	ساعدتني الخبرات المهنية في الحصول على وظيفة مناسبة خلال مدة معقولة.	توظيف الخريجين
☐	☐	☐	☐	☐	تتوافق وظيفتي الحالية مع تخصص إدارة الأعمال.	
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر أنني أكثر قدرة على المنافسة في سوق العمل.	
☐	☐	☐	☐	☐	كان للتدريب التعاوني أو الشهادات المهنية أثر مباشر في التوظيف.	
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بالرضا عن مواءمة مساري الوظيفي مع ما درسته جامعياً.	