

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

الموارد البشرية بين الدراسة والحياة العملية

حسين هاشم الزين

221001792

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
4	1.2. مشكلة الدراسة
4	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
5	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
14	1.9. الدراسة الميدانية
16	1.10. مخطط المشروع المقترح
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
20	2.1. المقدمة:
20	2.2. المتغير المستقل
20	2.3. المتغير التابع
21	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
22	2.5. الخاتمة
23	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها سوق العمل وتغير متطلباته، أصبحت الفجوة بين الدراسة الأكاديمية والتطبيق العملي في مجال الموارد البشرية موضع اهتمام متزايد من قبل الباحثين والممارسين. يُعد تخصص الموارد البشرية من التخصصات الحيوية التي تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات التطبيقية، ويواجه الخريجون تحديات عدة عند الانتقال من مقاعد الدراسة إلى ميدان العمل، تتمثل في نقص الخبرات العملية، وعدم التوافق أحياناً بين المناهج الأكاديمية وواقع سوق العمل والتعامل مع أصحاب المصلحة.

يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين مخرجات التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية والتطبيقات الواقعية في بيئة العمل السعودية، وتحليل أوجه التوافق والاختلاف بينهما، بهدف تقديم توصيات تساهم في ردم الفجوة وتعزيز جاهزية الخريجين لسوق العمل السعودي.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بتطوير مناهج الموارد البشرية وتوسع مجالاته ، إلا أن هناك تساؤلات مستمرة حول مدى فعالية هذه المناهج في إعداد الطلاب لسوق العمل السعودي. تظهر المشكلة بشكل واضح عندما يواجه الخريجون صعوبة في تطبيق ما تعلموه نظرياً ضمن السياقات العملية على الرغم من جوده التعليم العاليه بالمملكة العربية السعودية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- تركيز بعض المناهج على الجوانب النظرية بشكل مبالغ فيه دون توفير تطبيقات عملية كافية.
- نقص الأبحاث التي تربط بين المناهج التعليمية ومتطلبات الممارسات الفعلية في المؤسسات.
- عدم التجهيز ودراسه الشهادات الاحترافيه وعدم الالمام بها

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف البرامج التدريبية الميدانية التي تؤهل الطلبة للاحتكاك المباشر ببيئة العمل.
- غياب التنسيق الكافي بين الجامعات وقطاعات العمل لتحديث المناهج بناءً على الاحتياجات الفعلية.

- اعطاء مسؤوليات محدوده في فتره تدريب الطالب وعدم انخراطه بشكل فعال في مهام الموارد البشرية التطويريه للمؤسسه وانا اندماجه في سير عمليات الموارد البشرية للموظفين وذلك جزء من مهام الموارد البشرية على الصعيد العملي

وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسة في:

"ما مدى التوافق بين مخرجات التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل السعودي الفعلية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- تسلط الضوء على الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال حيوي كالموارد البشرية.
- تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بفعالية التعليم الأكاديمي في تلبية متطلبات سوق العمل.
- أعطاء نظره أشمل على اهميه معرفه فروع الموارد البشرية في سوق العمل

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تساعد صناع القرار في الجامعات على تحسين البرامج الأكاديمية بناءً على معطيات واقعية.
- تقدم توصيات لأصحاب الأعمال والمؤسسات حول تعزيز الشراكة مع المؤسسات التعليمية.
- تساهم في تحديد مسار الطالب بعد التخرج الى أي من مجالات الموارد البشرية سوف يسهم في صقل مهاراته وتطويره الوظيفي .

1.4. أسئلة الدراسة:

تتبلور أسئلة البحث حول النقاط التالية:

- ما مدى التوافق بين مخرجات التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل السعودي؟
- كيف يمكن تحسين المناهج الأكاديمية لتلبية احتياجات سوق العمل؟
- ما تأثير البرامج التدريبية على جاهزية الخريجين للعمل؟
- كيف يمكن تعزيز التعاون بين الجامعات وقطاعات العمل؟

1.5. أهداف الدراسة

تُعتبر أهداف الدراسة الإطار الذي يحدد الغرض من البحث ويساعد في توجيه الجهود نحو تحقيق نتائج ملموسة. في هذا البحث، تم تحديد مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تهدف إلى فهم العلاقة بين التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل. تشمل الأهداف ما يلي:

1.5.1 استكشاف الفجوات بين التعليم وسوق العمل

- **التفصيل:** يهدف هذا الهدف إلى تحليل الفجوات الموجودة بين المهارات والمعارف التي يحصل عليها الطلاب في الجامعات ومتطلبات سوق العمل. سيتم تقييم العوامل التي تساهم في هذه الفجوات وكيف تؤثر على جاهزية الخريجين.
- **الوسائل:** سيتم تحقيق هذا الهدف من خلال جمع البيانات من الاستبيانات والمقابلات مع الخريجين وأصحاب العمل، مما يسمح بالتعرف على الفجوات بشكل أكثر دقة.

1.5.2 تحليل تأثير البرامج التدريبية

- **التفصيل:** يسعى هذا الهدف إلى فهم كيف تؤثر البرامج التدريبية والميدانية على استعداد الخريجين للعمل. سيتم تحليل مدى فعالية هذه البرامج في تعزيز المهارات العملية الضرورية.
- **الوسائل:** سيتم تقييم تجارب الخريجين الذين شاركوا في برامج تدريبية، ومقارنتها مع أولئك الذين لم يحصلوا على هذه الفرص.

1.5.3 تقديم توصيات لتحسين المناهج الأكاديمية

- **التفصيل:** يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى نتائج الدراسة لتحسين المناهج الأكاديمية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل. سيشمل ذلك اقتراح تعديلات على المحتوى التعليمي وأساليب التدريس.
- **الوسائل:** سيتم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مما سيساعد في وضع توصيات واضحة.

1.5.4 تعزيز التعاون بين الجامعات وقطاع العمل

- **التفصيل:** يسعى هذا الهدف إلى تعزيز التعاون بين الجامعات وقطاعات العمل، مما يساهم في تطوير برامج تعليمية أكثر توافقاً مع احتياجات السوق. سيؤدي ذلك إلى تحسين فرص التدريب والتوظيف للخريجين.
- **الوسائل:** من خلال التواصل مع الشركات والجامعات، سيتم تحديد أطر التعاون الممكنة، وتقديم توصيات حول كيفية بناء شراكات استراتيجية.

1.5.1 تقييم مدى جاهزية الخريجين لسوق العمل

- **التفصيل:** يهدف هذا الهدف إلى قياس مدى جاهزية الخريجين للاندماج في سوق العمل، من خلال تحليل المهارات والكفاءات التي اكتسبوها خلال دراستهم.
- **الوسائل:** سيتم استخدام أدوات تقييم مثل الاستبيانات والمقابلات لتحديد مستوى جاهزية الخريجين، ومعرفة مدى توافق مهاراتهم مع متطلبات أصحاب العمل.

1.5.6 دراسة تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية

- **التفصيل:** يسعى هذا الهدف إلى فهم كيف تؤثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على قدرة الخريجين على الاندماج في سوق العمل، مثل الوضع الاجتماعي، والمستوى الاقتصادي، ونوع التعليم.
- **الوسائل:** سيتم جمع بيانات إضافية حول الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية للخريجين من خلال استبيانات، مما يساعد في تحليل تأثير هذه العوامل.

1.5.7 تعزيز الفهم الأكاديمي للممارسات الأفضل في التعليم

- **التفصيل:** يهدف هذا الهدف إلى تعزيز الفهم الأكاديمي للأفضل في التعليم في مجال الموارد البشرية، مما يساهم في تطوير استراتيجيات تعليمية فعالة.
- **الوسائل:** سيتم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لتسليط الضوء على الممارسات التعليمية الناجحة، وتقديم توصيات بشأن كيفية تطبيقها في السياق المحلي.

1.5.8 التأثير على السياسات التعليمية

- **التفصيل:** يسعى البحث إلى تقديم معلومات قيمة لصناع القرار في مجال التعليم العالي، مما يساهم في توجيه السياسات التعليمية نحو تحسين جودة التعليم الأكاديمي.
- **الوسائل:** سيتم تقديم نتائج البحث بشكل واضح وموجز لصناع القرار، مع التركيز على كيفية تحسين جودة التعليم وتلبية احتياجات سوق العمل.

1.6. فرضيات الدراسة

تعتبر فرضيات الدراسة بمثابة تخمينات علمية تُطرح لتوجيه البحث، وتساعد على فحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة. في هذا البحث، سيتم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل. فيما يلي فرضيات الدراسة بشكل مفصل:

1.6.1 الفرضية الأولى: جودة المناهج الدراسية

الفرضية 1: هناك علاقة إيجابية بين جودة المناهج الدراسية وجاهزية الخريجين للعمل.

- **التفسير:** تشير هذه الفرضية إلى أن تحسين المناهج الأكاديمية، من حيث محتواها وتحديثها لتلبية احتياجات سوق العمل، سيؤدي إلى تطوير مهارات الخريجين وزيادة جاهزيتهم للتوظيف. تهدف هذه الفرضية إلى اختبار مدى تأثير المناهج الأكاديمية على الكفاءات المهنية.

1.6.2 الفرضية الثانية: تأثير البرامج التدريبية

الفرضية 2: تسهم البرامج التدريبية العملية في تعزيز المهارات اللازمة للتوظيف.

- **التفسير:** تعتقد هذه الفرضية أن الخريجين الذين يشاركون في برامج التدريب العملي أو التجارب المهنية سيكون لديهم مهارات عملية أعلى مقارنةً بالخريجين الذين لا يحصلون على مثل هذه الفرص. سيكون من المهم فحص مدى تأثير التدريب على تطوير مهارات مثل التواصل، حل المشكلات، والعمل الجماعي.

1.6.3 الفرضية الثالثة: الفجوة بين التعليم وسوق العمل

الفرضية 3: توجد فجوة ملموسة بين ما يتعلمه الطلاب في الجامعات وما يتطلبه سوق العمل.

- **التفسير:** تشير هذه الفرضية إلى أن هناك اختلافات واضحة بين المهارات والمعارف التي يحصل عليها الطلاب في التعليم الأكاديمي ومتطلبات السوق الفعلية. قد تؤدي هذه الفجوة إلى عدم قدرة الخريجين على الاندماج الفوري في سوق العمل.

1.6.4 الفرضية الرابعة: تأثير الشهادات الاحترافية

الفرضية 4: الشهادات الاحترافية تعزز من فرص التوظيف للخريجين.

- **التفسير:** تفترض هذه الفرضية أن الخريجين الذين حصلوا على شهادات احترافية إضافية (مثل CIPD أو SHRM) سيكون لديهم فرص أفضل في الحصول على وظائف في مجال الموارد البشرية. سيساهم هذا في فهم مدى أهمية التعليم المستمر والتدريب المهني في تعزيز جاهزية الخريجين.

1.6.5 الفرضية الخامسة: التعاون بين الجامعات وسوق العمل

الفرضية 5: يوجد تأثير إيجابي للتعاون بين الجامعات وقطاع الأعمال على تحسين جاهزية الخريجين.

- **التفسير:** تشير الفرضية إلى أن وجود شراكات استراتيجية بين المؤسسات التعليمية والشركات يمكن أن يسهم في تحسين جودة التعليم وتوفير فرص تدريب عملية. سيوفر هذا التعاون للطلاب تجارب عملية قيمة تساعد في الانتقال من الدراسة إلى العمل.

1.6.5 أهمية اختبار الفرضيات

اختبار هذه الفرضيات سيمكن الباحث من:

- **تحديد العلاقة بين المتغيرات:** سيساعد في فهم كيف تؤثر العوامل الأكاديمية على جاهزية الخريجين.
- **تقديم توصيات عملية:** بناءً على النتائج التي تُظهر صحة أو عدم صحة هذه الفرضيات، يمكن تقديم توصيات لتحسين المناهج الأكاديمية وبرامج التدريب.
- **تعزيز المعرفة في المجال:** سيساهم البحث في إثراء الأدبيات الموجودة حول العلاقة بين التعليم وسوق العمل، مما يساعد صناع القرار في تطوير استراتيجيات تعليمية فعالة.

1.7. نموذج الدراسة

نموذج الدراسة هو الإطار الذي يُحدد العلاقات بين المتغيرات المختلفة في البحث. سيساعد هذا النموذج في توضيح كيفية تأثير العوامل الأكاديمية على جاهزية الخريجين لسوق العمل في مجال الموارد البشرية. فيما يلي عرض مفصل لنموذج الدراسة.

1.7.1 تعريف المتغيرات

- **المتغير المستقل**

التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية:

- **المناهج الدراسية:** تتضمن المناهج النظرية والعملية التي يتم تدريسها في الجامعات. سيتم تقييم مدى توافق هذه المناهج مع متطلبات سوق العمل.

- **البرامج التدريبية:** تشمل التجارب العملية التي يخوضها الطلاب خلال الدراسة، مثل التدريب العملي داخل الشركات، والورش التدريبية، والمحاضرات التطبيقية. سيتم تحليل تأثير هذه البرامج على جاهزية الخريجين.

• المتغير التابع

جاهزية الخريجين للعمل:

- **المهارات العملية:** تشمل المهارات التي يحتاجها الخريجون لأداء الوظائف بشكل فعال، مثل مهارات التواصل، حل المشكلات، والقيادة.
- **القدرة على التوظيف:** تشير إلى مدى سهولة توظيف الخريجين في سوق العمل بعد التخرج، بناءً على الكفاءات والمهارات التي اكتسبوها.

1.7.2 الفرضيات

سيتضمن النموذج عدة فرضيات يمكن اختبارها من خلال البيانات التي سيتم جمعها. تشمل هذه الفرضيات:

- **فرضية 1:** هناك علاقة إيجابية بين جودة المناهج الدراسية وجاهزية الخريجين للعمل. أي أن تحسين المناهج يؤدي إلى زيادة في مستوى جاهزية الخريجين.
- **فرضية 2:** تساهم البرامج التدريبية العملية في تعزيز المهارات اللازمة للتوظيف. بمعنى أن الخريجين الذين شاركوا في تدريب عملي يظهرون مستوى أعلى في المهارات المطلوبة.
- **فرضية 3:** توجد فجوة بين ما يتعلمه الطلاب في الجامعات وما يتطلبه سوق العمل، مما يؤثر سلباً على فرص توظيفهم.

1.7.3 الإطار النظري

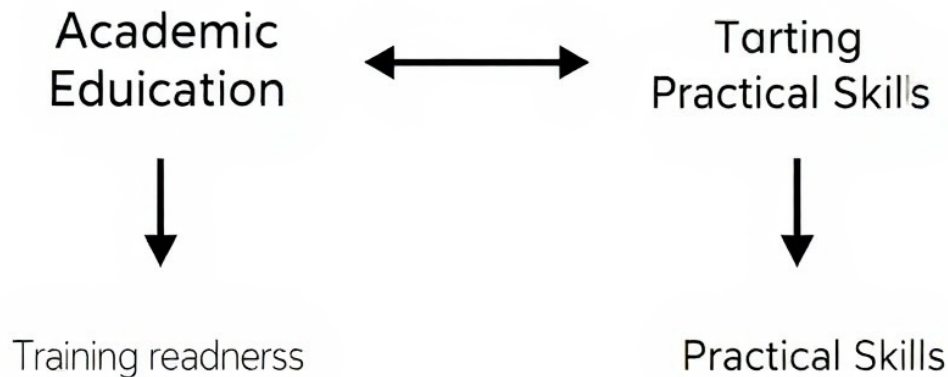
سيتم بناء الإطار النظري حول مفهوم التعليم الأكاديمي في الموارد البشرية وعلاقته بسوق العمل. سيتم مراجعة الأدبيات السابقة التي تتناول:

- **أهمية التعليم في الموارد البشرية:** كيف يساهم التعليم في تطوير المهارات والمعارف الضرورية.

- **الفجوات التعليمية:** الدراسات التي تكشف عن الفجوات بين التعليم وسوق العمل، وكيف يمكن التغلب عليها.

1.7.4 الشكل البياني

we verUlelries



1.7.5 منهجية الاختبار

- سيتم اختبار الفرضيات من خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها من الاستبيانات والمقابلات. سيتم استخدام أساليب إحصائية مثل الانحدار وتحليل التباين لفهم العلاقات بين المتغيرات.

1.7.6 النتائج المتوقعة من النموذج

من المتوقع أن يُظهر النموذج وجود علاقة إيجابية بين جودة التعليم الأكاديمي وجاهزية الخريجين. كما يُتوقع أن تؤكد النتائج على أهمية البرامج التدريبية في تعزيز مهارات الخريجين، مما يساهم في تحسين فرص توظيفهم.

1.7.7 التطبيقات العملية للنموذج

سيكون لنموذج الدراسة تطبيقات عملية في تحسين المناهج الأكاديمية والتدريب، مما يعزز من قدرة الجامعات على تلبية احتياجات سوق العمل ويساعد الخريجين على الوصول إلى فرص عمل أفضل.

1.8. مكان التطبيق المقترح للدراسة الميدانية

1.8.1 الجامعات المستهدفة

سيتم اختيار مجموعة من الجامعات السعودية التي تقدم برامج دراسات في مجال الموارد البشرية، وذلك لضمان تنوع الآراء والمخرجات التعليمية. تشمل هذه الجامعات:

- **جامعة الملك سعود:** تُعتبر من أقدم وأكبر الجامعات في المملكة، وتوفر برامج أكاديمية متقدمة في إدارة الأعمال والموارد البشرية. ستساعد هذه الجامعة في الحصول على آراء من طلاب يتمتعون بتجارب تعليمية متقدمة.
- **جامعة الملك عبد العزيز:** تُعرف بتفوقها الأكاديمي وتنوع برامجها التعليمية. ستوفر هذه الجامعة فرصة للحصول على آراء من خريجين من خلفيات متنوعة.
- **جامعة الأمير سلطان:** تتميز ببرامجها التطبيقية والتي تركز على المهارات العملية. يُمكن أن تعطي النتائج المستخلصة من هذه الجامعة رؤى مختلفة حول كيفية تفاعل التعليم الأكاديمي مع متطلبات سوق العمل.

1.8.2 الشركات والمؤسسات المستهدفة

بالإضافة إلى الجامعات، سيتم تضمين مجموعة من الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات لضمان تنوع الآراء حول جاهزية الخريجين. تشمل هذه المؤسسات:

- **شركة أرامكو:** تُعتبر من أكبر الشركات في العالم في مجال النفط والغاز، وتوفر بيئة عمل غنية بالتحديات. يُمكن أن تُساهم آراء مسؤولي الموارد البشرية في هذه الشركة في فهم متطلبات سوق العمل على مستوى عالٍ.
- **شركة المراعي:** تعتبر واحدة من الشركات الرائدة في مجال الأغذية والمشروبات في المنطقة. ستوفر تجاربهم في توظيف الخريجين نظرة قيمة حول كفاءات الموارد البشرية المطلوبة.

- **الشركات الصغيرة والمتوسطة:** بالإضافة للشركات الكبرى، سيتم تضمين شركات صغيرة ومتوسطة، حيث تكون هناك حاجة ملحة لتوظيف خريجين ذوي مهارات عملية عالية. ستمكن هذه المؤسسات من تقديم ملاحظات حول الفجوات التي تواجهها في توظيف الخريجين.

1.8.3 التنوع في العينة

- من خلال التركيز على مجموعة متنوعة من الجامعات والشركات، ستحقق الدراسة تنوعاً في العينة، مما يسهل الوصول إلى نتائج تعكس وجهات نظر متعددة. هذا التنوع مهم لأنه يساعد على:
- **تحقيق شمولية:** الحصول على آراء من خلفيات تعليمية وثقافية ومهنية متنوعة، مما يساهم في تعزيز موثوقية النتائج.
- **فهم الفجوات بشكل أفضل:** يمكن أن تكشف نتائج الدراسة عن الفجوات بين التعليم وسوق العمل بشكل أكثر دقة عند مقارنة آراء جهات متعددة.

1.8.4 الجدول الزمني للتطبيق

- سيتم وضع جدول زمني لتحديد مراحل الدراسة الميدانية، بدءاً من التواصل مع الجامعات والشركات، مروراً بجمع البيانات، وصولاً إلى تحليل النتائج. يُقترح أن تكون فترة الدراسة الميدانية حوالي 3 أشهر، مع إمكانية تمديدتها إذا لزم الأمر.

1.8.5 الاعتبارات اللوجستية

- **التواصل مع الجهات المعنية:** سيتم التواصل مع الإدارات المعنية في الجامعات والشركات للحصول على الموافقات اللازمة للمشاركة في الدراسة.
- **توزيع الاستبيانات والمقابلات:** سيتم استخدام وسائل تكنولوجية مثل البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي لتسهيل الوصول إلى المشاركين. بالنسبة للمقابلات، سيتم تحديد مواعيد مناسبة لضمان مشاركة فعالة.

1.8.6 أهداف التطبيق الميداني

- **تحقيق نتائج موثوقة:** من خلال الدراسة الميدانية، سيتم جمع بيانات تعكس الواقع بشكل دقيق، مما يعزز من موثوقية النتائج.

- **توجيه التوصيات:** سيتمكن البيانات المجمعة من تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين المناهج الأكاديمية وتعزيز جاهزية الخريجين.

1.9. منهجية البحث المتوقعة

1.9.1 التصميم البحثي

سيتبع البحث منهجًا وصفيًا وتحليليًا، حيث يهدف إلى دراسة العلاقة بين التعليم الأكاديمي في مجال الموارد البشرية ومتطلبات سوق العمل. هذا التصميم يسمح بجمع بيانات دقيقة حول الفجوات بين المعارف النظرية والمهارات العملية.

1.9.2 عينة الدراسة

- **تحديد العينة:** سيتم اختيار عينة تمثل خريجي تخصصات الموارد البشرية من عدة جامعات سعودية مثل جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز.
- **حجم العينة:** يُقترح أن يتراوح حجم العينة بين 200 إلى 300 مشارك، بما في ذلك الخريجين وأصحاب العمل من مؤسسات مختلفة.

1.9.3 أدوات جمع البيانات

- **استبيانات:** سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مدى توافق المهارات المكتسبة في التعليم الأكاديمي مع متطلبات سوق العمل. ستتناول الأسئلة مجالات مثل المعرفة النظرية، المهارات التطبيقية، وتجربة التدريب.
- **مقابلات شخصية:** ستجرى مقابلات مع عدد من الخريجين وأصحاب العمل للحصول على رؤى معمقة حول الفجوات والتحديات. ستكون هذه المقابلات مصممة لاستكشاف تجاربهم وآرائهم بشأن فعالية التعليم الأكاديمي.

1.9.4 إجراءات جمع البيانات

- **توزيع الاستبيانات:** سيتم استخدام البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي للوصول إلى المشاركين. سيتم توفير فترة زمنية مناسبة للرد على الاستبيانات لضمان الحصول على نتائج موثوقة.
- **تنظيم المقابلات:** ستُجرى المقابلات عبر تطبيقات الفيديو أو بشكل شخصي، مع تسجيل المقابلات (بعد الحصول على إذن المشاركين) لتسهيل التحليل.

1.9.5 تحليل البيانات

- **التحليل الكمي:** ستُحلل البيانات باستخدام برامج مثل SPSS أو Excel. سيتضمن التحليل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد الاتجاهات.
- **التحليل النوعي:** ستُحلل بيانات المقابلات باستخدام تقنيات تحليل المحتوى لاستخراج الموضوعات الرئيسية والمفاهيم الداعمة، مما يوفر فهماً أعمق للتحديات التي يواجهها الخريجون.

1.9.6 الاعتبارات الأخلاقية

- **الموافقة المستنيرة:** سيتم الحصول على موافقة المشاركين مع توضيح هدف البحث وكيفية استخدام البيانات.
- **السرية:** ستُحفظ المعلومات الشخصية للمشاركين سرية، ولن تُستخدم البيانات لأغراض أخرى غير البحث.

1.9.7 الجدول الزمني

سيتم إعداد جدول زمني يشمل جميع مراحل الدراسة، بدءًا من تصميم أدوات جمع البيانات، مرورًا بجمع البيانات، وصولاً إلى التحليل وكتابة التقرير النهائي. يُقترح أن تستغرق الدراسة حوالي 6 أشهر.

1.9.8 التقييم والمراجعة

سنراجع أدوات جمع البيانات من قبل مشرفين أكاديميين لضمان دقتها وملاءمتها، كما سيتم تقييم البيانات المستخلصة لضمان موثوقيتها.

1.10. نتائج متوقعة

1.10.1 الفجوة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل

من المتوقع أن تكشف النتائج عن وجود فجوة واضحة بين المهارات والمعارف التي يتلقاها الطلاب في الجامعات ومتطلبات سوق العمل. ستظهر البيانات أن العديد من الخريجين يفتقرون إلى المهارات العملية الضرورية مثل:

- **التواصل الفعال:** قد تشير النتائج إلى أن الخريجين ليسوا مدربين بشكل كافٍ على مهارات التواصل، مما يؤثر على قدرتهم على العمل ضمن فرق.
- **التفكير النقدي وحل المشكلات:** من المحتمل أن تُظهر النتائج أن المناهج الأكاديمية لا تُعزز التفكير النقدي بشكل كافٍ، مما يعيق قدرة الخريجين على اتخاذ القرارات الفعالة في بيئات العمل.

1.10.2 تأثير البرامج التدريبية

ستسلط النتائج الضوء على أهمية البرامج التدريبية في تعزيز جاهزية الخريجين. من المتوقع أن تظهر النتائج أن

- **التدريب العملي:** الخريجون الذين شاركوا في برامج تدريبية ميدانية أو تدريب داخلي يظهرون مستوى أعلى من الجاهزية مقارنةً بنظرائهم الذين لم يحصلوا على هذه الفرصة.
- **تأثير التدريب على التوظيف:** من المحتمل أن تشير النتائج إلى أن الخريجين الذين حصلوا على تدريب عملي هم أكثر عرضة للحصول على عروض عمل مقارنةً بالخريجين الذين لم يحصلوا على تدريب.

1.10.3 تقييم المناهج الأكاديمية

من المتوقع أن تكشف النتائج عن الحاجة الملحة لتحديث المناهج الأكاديمية في مجال الموارد البشرية. قد تشمل النتائج ما يلي:

- **عدم ملائمة المناهج:** قد تظهر النتائج أن بعض المناهج لا تعكس التغيرات السريعة في بيئة العمل، مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية.
- **الحاجة لمراجعة دورية:** من المتوقع أن تشير النتائج إلى أهمية إجراء مراجعات دورية للمناهج لضمان توافقها مع احتياجات السوق المتغيرة.

1.10.4 تعزيز التعاون بين الجامعات وسوق العمل

ستبرز النتائج أهمية تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاعات العمل. من المتوقع أن تشير النتائج إلى:

- **الشراكات الفعالة:** من المرجح أن تظهر النتائج أن الجامعات التي تنشئ شراكات مع الشركات تقدم برامج تعليمية أكثر توافقاً مع متطلبات سوق العمل.
- **تبادل المعرفة:** قد تشير النتائج إلى أن تبادل المعرفة بين الأكاديميين والممارسين يساعد في تحسين جودة التعليم الأكاديمي ويعزز من جاهزية الخريجين.

1.10.5 توصيات عملية

إلى جانب النتائج، من المتوقع أن يقدم البحث توصيات عملية تساهم في:

- **تحسين المناهج:** توصيات لتحديث المناهج الأكاديمية لتكون أكثر توافقاً مع احتياجات السوق.
- **تطوير برامج التدريب:** تعزيز برامج التدريب العملي في الجامعات لزيادة جاهزية الخريجين.
- **تعزيز التعاون:** تشجيع الجامعات على بناء شراكات استراتيجية مع الشركات لضمان التطوير المستمر للمناهج.

1.10.6 التأثير على سياسات التعليم

قد تساهم النتائج في توجيه السياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، مما يسهم في:

- تطوير استراتيجيات التعليم: توجيه صناع القرار في التعليم العالي لتطوير استراتيجيات تعليمية تتناسب مع احتياجات السوق.
- تحسين توظيف الخريجين: تعزيز قدرة الخريجين على الاندماج في سوق العمل وتحقيق النجاح المهني.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تُعد الدراسات السابقة مرجعًا أساسيًا لفهم العلاقة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، حيث تسهم في توضيح أبعاد الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال الموارد البشرية. وقد تناولت العديد من الأبحاث هذه العلاقة من زوايا مختلفة، بعضها ركز على المناهج الأكاديمية، وبعضها الآخر ركز على التدريب العملي، فيما اهتمت دراسات أخرى بتأثير الشهادات الاحترافية والتعاون بين الجامعات وسوق العمل.

2.2 المتغير المستقل: التعليم الأكاديمي في الموارد البشرية

2.2.1 التعريف

يُعرف التعليم الأكاديمي في الموارد البشرية بأنه مجموعة المعارف النظرية والمهارات التطبيقية التي تقدمها الجامعات لتهيئة الطلاب للعمل في مجالات إدارة الموارد البشرية.

2.2.2 التطور

شهد التعليم الأكاديمي تطورًا ملحوظًا عالميًا وعربيًا، حيث بدأت الجامعات في إدخال مقررات حديثة مرتبطة بالتقنية وإدارة المواهب، إلا أن بعض المناهج ما زالت تركز بشكل مفرط على الجانب النظري.

2.2.3 الأبعاد

- المناهج الدراسية (نظرية – عملية).
- البرامج التدريبية الميدانية.
- الشهادات الاحترافية المرتبطة بالموارد البشرية.

2.2.4 نظريات مرتبطة

- نظرية رأس المال البشري: تؤكد أن الاستثمار في التعليم والتدريب يزيد من كفاءة الأفراد وفرص توظيفهم.
- نظرية الملاءمة التعليمية: تفترض أن جودة التعليم تُقاس بمدى توافقه مع احتياجات سوق العمل.

2.3 المتغير التابع: جاهزية الخريجين للعمل

2.3.1 التعريف

تشير جاهزية الخريجين للعمل إلى امتلاكهم المهارات العملية والمعارف اللازمة للاندماج الفعّال في بيئة العمل بعد التخرج.

2.3.2 التطور

مع التحولات في سوق العمل السعودي، أصبح يُنظر إلى الجاهزية ليس فقط من منظور المعارف النظرية، بل أيضًا من خلال امتلاك مهارات القرن الحادي والعشرين مثل: التفكير النقدي، العمل الجماعي، والتواصل.

2.3.3 الأبعاد

- المهارات العملية.
- القدرة على التوظيف.
- الكفاءات الاحترافية.

2.3.4 نظريات مرتبطة

- نظرية الكفاءات: تؤكد أن الأداء المهني يتأثر بامتلاك الفرد للمعارف والمهارات والسلوكيات المناسبة.
- نظرية الفجوة المهارية: ترى أن هناك فجوة دائمة بين ما يُدرّس في الجامعات وما يتطلبه سوق العمل.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.4.1 أنماط العلاقة

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة المناهج التعليمية وجاهزية الخريجين، خاصة عند دمج الجانب النظري بالتطبيق العملي.

2.4.2 التحديات

- ضعف برامج التدريب العملي.
- قلة التنسيق بين الجامعات وأصحاب العمل.
- الاعتماد على التقييم الأكاديمي دون التركيز على الكفاءات العملية.

2.4.3 الفجوات

- فجوة معرفية: المناهج لا تواكب دائمًا التغيرات في بيئة العمل.
- فجوة تطبيقية: التدريب الميداني غير كافٍ لتجهيز الطلاب.
- فجوة احترافية: قلة الاهتمام بالشهادات الدولية المعتمدة.

2.5 الخاتمة

2.5.1 خلاصة نتائج الإطار النظري

أظهرت الدراسات السابقة أن التعليم الأكاديمي يلعب دورًا محوريًا في إعداد الخريجين، لكنه لا يزال بحاجة إلى تطوير مستمر لمجاراة متطلبات سوق العمل. كما أن التدريب العملي والشهادات الاحترافية يمثلان عنصرين أساسيين في تعزيز جاهزية الخريجين.

2.5.2 آثار للبحوث المستقبلية

تحتاج الدراسات المستقبلية إلى التعمق في فهم تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية على جاهزية الخريجين، ودراسة دور الشراكات بين الجامعات والشركات في تقليص الفجوة.

2.5.3 المساهمات العلمية

تُسهم هذه الدراسات في بناء إطار نظري يساعد الباحثين وصناع القرار على تطوير المناهج والبرامج التدريبية بما يحقق المواءمة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل السعودي.

1.11. قائمة المراجع

1.11.1 المراجع العربية

1. العساف، صالح. (2022). مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
2. الشامي، عبد الباسط. (2021). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار الفكر العربي.
3. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير سوق العمل السعودي. المملكة العربية السعودية.
4. ناصر، فاطمة. (2022). "الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية". مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية، 34(2)، 215-240.
5. الحربي، محمد. (2021). "دور التدريب العملي في تعزيز جاهزية الخريجين". المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 155-178.
6. اليامي، خالد. (2020). التعليم العالي ورؤية السعودية 2030: التحديات والفرص. جدة: مركز النشر الجامعي.

1.11.2 المراجع الأجنبية

1. Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th ed.). Pearson.
2. Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
3. CIPD. (2023). The People Profession 2030: A Collective View of Future Trends. Retrieved from <https://www.cipd.co.uk>
4. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2022). "An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management." Academy of Management Annals, 16(1), 1–44.

5. World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF.
6. SHRM. (2022). Bridging the Skills Gap: Workforce Readiness and HR's Role. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.