

الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المهارات المستقبلية والجاهزية المهنية لدى طلاب الكلية التطبيقية

د. عاطف محمد عبد الباري مبروك

أستاذ مشارك إدارة الأعمال، وحدة البرامج الاقتصادية والإدارية، الكلية التطبيقية، جامعة المجمعة

(أرسل بتاريخ 26/3/2026م، وقبل النشر بتاريخ 22/5/2026م)

المستخلص:

تتبلور مشكلة الدراسة في فجوة الجاهزية المهنية لدى خريجي الكليات التطبيقية نتيجة تسارع التحولات الرقمية؛ مما جعل الامتلاك المجرد للكفايات الفنية غير كافٍ لتحقيق الاستقرار الوظيفي في ظل مخاطر "فقدان الموارد" المهنية. واستنادًا إلى نظرية الحفاظ على الموارد (COR)، استهدف البحث الحالي تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المهارات الإدارية المستقبلية والجاهزية المهنية لدى طلاب الكلية التطبيقية بجامعة المجمعة. وباعتماد المنهج الوصفي التحليلي، طبقت استبانة إلكترونية على عينة بلغت (212) طالبًا، وُحِلَّت البيانات عبر برنامج (SPSS, v.26). وكشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للمهارات المستقبلية في الجاهزية المهنية، مع ثبوت "الوساطة الجزئية" لرأس المال النفسي؛ حيث تعمل المهارات على تشكيل "قوافل موارد" تستنهض القوى النفسية (الكفاءة، الأمل، التفاؤل، والمرونة) لتحويل القدرات الكامنة إلى جاهزية فعلية. وأوصت الدراسة بضرورة دمج مختبرات المهارات الناعمة والمحاكاة المهنية في الخطط الدراسية، وتبني نماذج تعليمية تركز على التعزيز النفسي المستدام لرفع كفاءة الخريجين التنافسية، مع اقتراح إجراء دراسات طولية لتقييم الاستدامة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الاستدامة المهنية، القابلية للتوظيف، قوافل الموارد، الكفايات الإدارية الناشئة، نظرية الحفاظ على الموارد.

Psychological Capital's Role in Enhancing Future Skills' Impact on Career Readiness among Applied College Students

Atef Mohammad Abd El Bari Mabrouk

Associate Professor of Business Administration - Economic and Administrative Programs Unit - Applied College
- Majmaah University, 11952

Abstract:

The research problem stems from the career readiness gap among Applied College graduates caused by rapid digital transformations, rendering the mere possession of technical competencies insufficient for achieving job stability amidst the risks of "resource loss." Based on the Conservation of Resources (COR) theory, this study aimed to analyze the mediating role of psychological capital in the relationship between future managerial skills and career readiness among students at the Applied College, Majmaah University. Utilizing a descriptive-analytical approach, an online questionnaire was administered to a sample of (212) students, and data were analyzed using SPSS (v.26). The results revealed a statistically significant positive effect of future skills on career readiness, confirming the "partial mediation" of psychological capital. The findings indicate that future skills facilitate the formation of "resource caravans" that activate psychological resources (efficacy, hope, optimism, and resilience) to transform latent abilities into actual readiness. The study recommended integrating soft skills labs and career simulations into curricula and adopting educational models focused on sustainable psychological reinforcement to enhance graduates' competitive efficiency, while suggesting longitudinal studies to evaluate career sustainability.

Keywords: Conservation of Resources (COR) Theory, Emerging Managerial Competencies, Employability, Professional Sustainability, Resource Caravans.

مقدمة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي اليوم تحديًا جوهريًا تفرضه التحولات الهيكلية الناتجة عن اقتصاد المعرفة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي؛ إذ تصاعدت الضغوط الأكاديمية والمجتمعية لسد "فجوة المهارات" Skills Gap المتمثلة في التباين بين المخرجات الجامعية والمتطلبات المتسارعة والمتغيرة لسوق العمل (Succi and Canovi, 2020). وفي إطار البرامج الاقتصادية والإدارية على وجه الخصوص لم يعد إتقان المعارف الفنية التقليدية Hard Skills ضمانًا كافيًا لتحقيق الاستدامة المهنية؛ بل برزت المهارات الإدارية المستقبلية كضرورة استراتيجية تتجاوز الأنماط الإدارية المعتادة؛ حيث تُشير دراسة سوتشي وكانوفي Succi and Canovi (2020) إلى أن التوافق بين المهارات والاحتياجات الوظيفية هو حجر الزاوية في التوظيف المعاصر. كما تُبين دراسات باواني (Bawany 2023) وتشينزر وروسو (Chhinzer and Russo 2022) أن مهارات التكيف، والقدرة على معالجة المشكلات المعقدة، والتفكير التصميمي، باتت تشكل الركائز الأساسية لتعزيز جاهزية الخريجين للدخول إلى معترك الحياة العملية. وفي هذا السياق يؤكد دونالد وآخرون (Donald et al. 2020) أن تشكيل الهوية المهنية الناضجة للطلاب يبدأ من امتلاكه لكفايات "التعلم مدى الحياة"، التي تمنحه المرونة الكافية للتنقل بسلاسة وثقة بين مختلف المسارات الوظيفية المستقبلية.

وفي سياق الاستجابة الفاعلة لهذه التحولات ظهرت الكليات التطبيقية كتوجه استراتيجي نوعي ضمن منظومة التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، حيث أُسندت إلى هذه الكليات مهمة محورية تتمثل في سد الفجوة بين التعليم الأكاديمي والاحتياجات الفعلية لسوق العمل متجاوزةً الإطار النظري التقليدي نحو تزويد الطلبة بشكل مكثف ومباشر بالمهارات المستقبلية والمهنية المعاصرة (Ministry of Education, 2021).

وعلى الرغم من أهمية المهارة كأداة، فإن الأدبيات المعاصرة في علم النفس التنظيمي الإيجابي تشير إلى أن الجاهزية ليست نتاجًا مهاراتيًّا صرفًا، بل هي محصلة تفاعل عميق مع الموارد الذاتية للطلاب. وهنا يبرز رأس المال النفسي Psychological Capital كمتغير جوهري ومحرك دافعي؛ فالطلاب الذين يمتلكون مستويات عالية من الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل هم الأكثر قدرة على تحويل مهاراتهم الإدارية إلى أداء مهني ملموس (Luthans and Broad, 2022). وتشير دراسة غروفر وآخرون Grover et al. (2023) إلى أن هذه الموارد النفسية تعمل كبنية تحتية وجدانية تسند المهارات القيادية والاجتماعية؛ مما يقلل من حدة القلق المرتبط بالتوظيف (Mao et al., 2021). وعلاوة على ذلك فإن تمكين الطلاب من مهارات التنظيم الذاتي والذكاء العاطفي يساهم مباشرة في رفع مستويات قابلية التوظيف المتصورة Perceived Employability، وهو ما يعزز من ثقتهم في اقتناص الفرص الوظيفية في بيئات العمل الرقمية المعقدة (Chen et al., 2023; Suleman et al., 2021). ويتضح مما سبق أن الدور المنوط بالكليات التطبيقية لا يقتصر فقط على تزويد الطلبة بالمهارات المستقبلية، بل يتطلب بشكل متوازٍ بناء الجاهزية الذاتية وتنمية الموارد النفسية لديهم. فمهما بلغت جودة البرامج التطبيقية فإن اكتساب الطالب للمهارة دون امتلاكه لرأس مال نفسي إيجابي قد لا يُفضي بالضرورة إلى جاهزية مهنية حقيقية للاندماج في سوق العمل، وهو ما يبرر الحاجة الماسة لربط متغيرات الدراسة الحالية ببيئة الكليات التطبيقية لاستكشاف الدور الوسيط لرأس المال النفسي في بيان أثر المهارات المستقبلية في جاهزية مهنية فعلية لطلاب الكليات التطبيقية.

مشكلة الدراسة Research Problem:

تنبثق مشكلة الدراسة الحالية من التحدي الوجودي الذي يواجه خريجي البرامج الاقتصادية والإدارية في ظل "اقتصاديات المهارات" والذكاء الاصطناعي؛ حيث برزت فجوة جاهزية Readiness Gap تعجز فيها الكفايات المعرفية المجردة عن ضمان الانتقال السلس لسوق العمل. وتتجسد الإشكالية العلمية -منظورًا إليها عبر عدسة نظرية الحفاظ على الموارد COR Theory- في

أن المهارات الإدارية المستقبلية تمثل "موارد كفاءة" خارجية قد تتبدد أو تفقد فاعليتها إذا لم تجد "مواردًا شخصية" داخلية تحميها وتستثمرها (Hobfoll et al., 2018).

وتتبلور المشكلة في أن اكتساب المهارات الإدارية المستقبلية قد لا يفضي بالضرورة إلى جاهزية مهنية حقيقية إذا ما كان الطالب يفتقر إلى الموارد النفسية الإيجابية التي تمكنه من تشكيل ما يسمى بقوافل الموارد (Resource Caravans, Nolzen, 2021). ومن ذلك ما ورد بنتائج دراسة بالوكو وآخرون (Baluku et al., 2022) التي أكدت أن الموارد النفسية هي "الآلية" التي تمنع فقدان الموارد المهنية وتعزز الاستقرار في بيئات العمل المضطربة، وهو ما أيده (Santisi et al., 2020) حول دور المرونة النفسية كمحرك للاستقرار.

وثمة فجوة معرفية قائمة - تضح معالمها بشكل خاص في البيئة السعودية - في فهم الدور التفسيري لرأس المال النفسي كوسيط يربط بين المهارات المكتسبة وبين الجاهزية الفعلية. فرغم إشارات (Pradhan et al., 2020) و (Shah et al., 2022) للأثر غير المباشر للموارد النفسية، في حين تبرر النماذج الهيكلية اختيار نظرية (COR) كإطار مفسر لهذه العلاقة لدى طلاب الإدارة لا تزال في طور التشكيل (O'Shea et al., 2022). وتتجلى هذه الإشكالية الميدانية بشكل أعمق داخل بيئة جامعة المجمعة، وتحديداً في الكلية التطبيقية؛ فبحكم كونها كلية حديثة النشأة نسبياً ضمن التوجهات الاستراتيجية للتحويل الأكاديمي تبرز الحاجة الماسة والموضوعية لاختبار واقع الجاهزية لدى طلبتها، والتحقق من فاعلية دورها الفعلي في تنمية المهارات المستقبلية؛ حيث لا يكفي افتراض نجاح المخرجات بناءً على الخطط الدراسية المستحدث فحسب، بل يتطلب الأمر تقييماً علمياً لمدى تحول هذه الكفايات التطبيقية إلى جاهزية مهنية مستدامة في ظل توظيف الموارد النفسية المتاحة للطلاب (Majmaah University, 2022).

وبناءً على ما سبق تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "إلى أي مدى يسهم رأس المال النفسي - باعتباره موردًا شخصيًا وسيطاً وفق نظرية COR - في تفسير العلاقة بين امتلاك المهارات الإدارية المستقبلية وتحقيق الجاهزية المهنية المستدامة لدى طلاب الكلية التطبيقية بجامعة المجمعة؟"

وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر المهارات الإدارية المستقبلية (باعتبارها موارد كفاءة) لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية في الكلية التطبيقية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الجاهزية المهنية (باعتبارها مخرجاً لاستثمار الموارد) التي يتمتع بها هؤلاء الطلاب قبل تخرجهم؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية في الجاهزية المهنية (الأثر المباشر)؟
4. هل يساهم امتلاك المهارات الإدارية المستقبلية في تعزيز أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة، المرونة، التفاؤل) لدى عينة الدراسة لتشكيل "قوافل الموارد"؟
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي (كمورد شخصي داخلي) في مستويات الجاهزية المهنية لطلاب البرامج الاقتصادية والإدارية؟
6. هل يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين المهارات الإدارية المستقبلية والجاهزية المهنية (الأثر غير المباشر)، وبأي درجة تفسيرية تمنع "فقدان الموارد"؟

أهمية الدراسة Significance of the Study:

تكتسب هذه الدراسة زخمًا علميًا وعمليًا من كونها تأتي في توقيت حرج يواجه فيه التعليم العالي ضغوطًا غير مسبقة لإعادة تعريف الجدارة المهنية في ظل اقتصاديات الذكاء الاصطناعي. وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

• الأهمية العلمية Theoretical Significance:

- يمكن لنتائج هذه الدراسة خدمة أروقة الجامعات لتصل إلى مخرجات ملموسة تخدم عدة أطراف:
1. هيكلية الخطط الدراسية المستندة إلى المهارة: حيث يمكن أن تمنح الدراسة صُناع القرار في الكليات التطبيقية خارطة طريق لتطوير مناهج الإدارة والاقتصاد لتركز على "المهارات اللينة المعقدة" والذكاء العاطفي، بما يتوافق مع معايير الجاهزية المهنية العالمية (NACE, 2021).
2. تعزيز الاستدامة المهنية للخريجين: تساهم النتائج في توجيه الطلاب نحو الاستثمار في مواردهم النفسية (الأمل، والكفاءة، والمرونة، والتفاؤل) كدرع واقٍ يقلل من "صدمة الواقع" عند الالتحاق بسوق العمل، ويزيد من قابليتهم للتوظيف المستدام Sustainable Employability.
3. دعم وحدات الإرشاد والتوجيه المهني: توفر الدراسة أساسًا علميًا لتصميم برامج تدريبية تدمج بين "الصلابة النفسية" والمحاكاة المهنية؛ مما يعزز من قدرة الخريجين على تسويق أنفسهم Self-Marketing بفعالية في بيئات العمل الرقمية (O'Shea et al., 2022).
4. رفع التنافسية المؤسسية للجامعات: يساعد تبني هذا النموذج في تحسين مؤشرات التوظيف Employability Rankings للجامعات من خلال بناء خريج "مرن تقنيًا ونفسيًا"، وهو ما يعد مطلبًا حيويًا في رؤية المملكة 2030 لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

أهداف الدراسة Research Objectives:

- سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
1. تشخيص واقع المهارات الإدارية المستقبلية من خلال رصد وتحديد مستوى امتلاك الطلاب للكفايات المتوافقة مع متطلبات الاقتصاد الرقمي والذكاء الاصطناعي.
 2. تقييم مستوى الجاهزية المهنية الشاملة للطلاب، والوقوف على مدى استعدادهم المعرفي والسلوكي للانخراط الفعلي في سوق العمل.
 3. تحليل العلاقة المباشرة بين المهارات والجاهزية عبر الكشف عن قدرة المهارات الإدارية المستقبلية (كمتغير مستقل) على التنبؤ بمستوى الجاهزية المهنية (كمتغير تابع).
 4. تحديد مستويات رأس المال النفسي لدى الطلاب، وفحص مدى ارتباط هذه القوى النفسية بعملية اكتساب المهارات وتكوين قوافل الموارد الداعمة للنمو المهني.
 5. قياس أثر رأس المال النفسي في تعزيز الجاهزية المهنية، والتحقق من فاعليته كمورد شخصي استراتيجي يحفز الاستعداد الوظيفي لدى الخريجين.
 6. اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المهارات والجاهزية، وفهم الآلية التفسيرية التي يساهم بها البناء النفسي في تحويل القدرات الكامنة إلى جاهزية مستدامة وفق منطق نظرية COR.

فروض الدراسة: Research Hypotheses:

بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة تم تقسيم الفروض إلى فروض تتعلق بالأثر المباشر، وفرض الأثر الوسيط:

أولاً: فروض الأثر المباشر Direct Effects:

الفرض الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية على الجاهزية المهنية لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية.

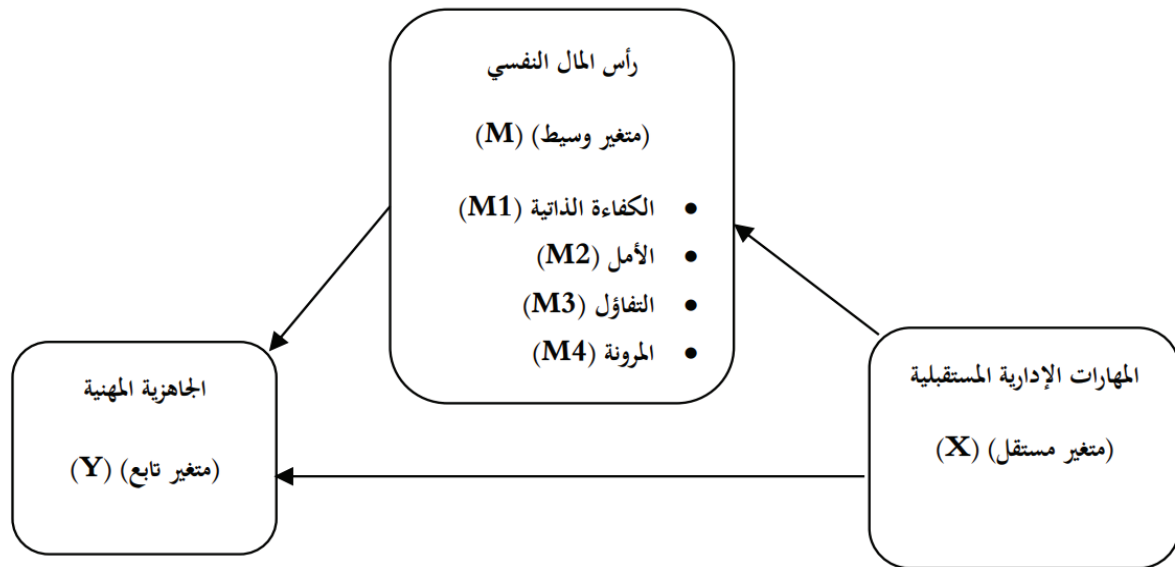
الفرض الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية على رأس المال النفسي لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية.

الفرض الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الجاهزية المهنية لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية.

ثانياً: فرض الأثر الوسيط Mediation Effect:

الفرض الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية على الجاهزية المهنية لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية بوساطة رأس المال النفسي.

نموذج الدراسة:



شكل 1: أثر المهارات الإدارية المستقبلية على الجاهزية المهنية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي

حدود الدراسة: Study Delimitations:

لضمان دقة النتائج وقابليتها للتفسير العلمي الرصين، التزمت الدراسة الحالية بمجموعة من المحددات الموضوعية والمكانية والزمنية التي رسمت الإطار العام لمنهجية البحث:

- الحدود الموضوعية Thematic Delimitations: اقتصر النطاق البحثي للدراسة على استقصاء البناء الهيكلي للعلاقات بين ثلاثة متغيرات رئيسية؛ حيث ركزت على قياس أثر المهارات الإدارية المستقبلية (المتغير المستقل) في تعزيز الجاهزية المهنية (المتغير التابع). وقد تم تناول رأس المال النفسي بوصفه (متغيراً وسيطاً) من خلال أبعاده الجوهرية الأربعة وفق نموذج لودانز Luthans: (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة). ولم تتطرق الدراسة لمتغيرات خارج هذا النموذج

التفسيري لضمان التركيز على عمق العلاقة الوسيطة المقترحة.

● **الحدود البشرية والمكانية Human and Spatial Delimitations:** طبقت الدراسة ميدانيًا على عينة ممثلة من طلاب وطالبات المستويات المختلفة في البرامج الاقتصادية والإدارية بالكلية التطبيقية بجامعة المجمعة في المملكة العربية السعودية. وقد وقع الاختيار على هذه الفئة تحديدًا لكونهم الأكثر ملامسةً لاستحقاقات سوق العمل الوشيكة؛ مما يجعل تقديراتهم للجاهزية المهنية والنفسية أكثر واقعية واتساقًا مع أهداف الدراسة.

● **الحدود الزمنية Temporal Delimitations:** تم تنفيذ الإجراءات الميدانية للدراسة، والتي شملت عمليات المسح وتوزيع الأدوات الإلكترونية وجمع الاستجابات من العينة المستهدفة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2025-2026؛ وتحديدًا في الفترة الزمنية الواقعة بين 1 سبتمبر 2025 و 31 ديسمبر 2025. وتمثل هذه الفترة المدى الزمني الذي تعبر عنه بيانات الدراسة والنتائج المشتقة منها.

الإطار النظري للدراسة Theoretical Framework:

تستعرض الدراسة الحالية الإطار النظري من خلال هيكليّة تتضمن النظرية التي تتبني تأصيل البحث نظريًا، يتبعها الإطار المفاهيمي المستند إلى الأدبيات الرصينة، محققًا به السياق الإجرائي لكل من متغيرات الدراسة، ثم الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المنطلق النظري: نظرية الحفاظ على الموارد COR Theory

تعد نظرية الحفاظ على الموارد Conservation of Resources Theory الإطار الأنسب لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية؛ حيث تفترض أن الأفراد يميلون بالفطرة إلى اكتساب وحماية الموارد التي تحقق لهم قيمة تنافسية وهي النظرية التي وضع لبناتها هوبفول Hobfoll، وطور تطبيقاتها المعاصرة هوبفول وآخرون (Holmgreen et al., 2017) وفي سياق طلاب الكلية التطبيقية، لا تقتصر هذه الموارد على المعرفة الأكاديمية فحسب، بل تمتد لتشمل:

1. موارد الكفاءة Skill Resources: وتتمثل في المهارات الإدارية المستقبلية التي يكتسبها الطالب كاستثمار استراتيجي (Grover et al., 2023).

2. الموارد الشخصية Personal Resources: وتتمثل في رأس المال النفسي PsyCap الذي يعمل كمخزون طاقة داخلي (Hobfoll et al., 2018).

وبأبني منطق التآزر والوساطة وفق نظرية COR حيث تنفرد بتوظيف مفهوم قوافل الموارد Resource Caravans؛ حيث تقرر النظرية أن الموارد لا توجد في معزل عن بعضها، بل تميل للتجمع والتعاقد. فامتلاك الطالب لمهارات تقنية وإدارية متقدمة (المتغير المستقل) يحفز نشوء حلزونية مكاسب Gain Spiral تؤدي إلى تعزيز ثقته ومرونته النفسية (المتغير الوسيط)؛ مما يخلق حالة من الجاهزية المهنية المستدامة (المتغير التابع). وبالمقابل فإن غياب المورد النفسي قد يؤدي إلى حلزونية فقدان Loss Spiral تجعل المهارات المكتسبة معطلة أمام ضغوط سوق العمل (Baluku et al., 2022).

وتؤكد دراسة إنجوشي وآخرون (Ingusci et al., 2021) أن هذا التفاعل هو ما يحدد قدرة الخريج على التكيف مع متطلبات التوظيف المعاصرة، حيث يعمل رأس المال النفسي "كحارس للموارد" يمنع تبديد المهارات تحت وطأة الاحتراق النفسي أو القلق من المستقبل المهني.

وفي هذا السياق يمكن تصنيف المهارات الإدارية المستقبلية بوصفها موارد كفاءة Skill Resources يكتسبها الطالب لتعزيز ميزته التنافسية، بينما يمثل رأس المال النفسي موردًا شخصيًا داخليًا Personal Resource. وتفترض الدراسة أن التآزر بين

هذين الموردین یخلق ما یسمى بقوافل الموارد Resource Caravans؛ حیث إن تراکم المهارات الإدارية النوعية یحفز نمو القوى النفسية (کالثقة والمرونة)؛ مما یفضي فی النهاية إلى حالة من الجاهزية المهنية المرتفعة التي تقی الخریج من "فقدان الموارد" أو التعثر أمام ضغوط سوق العمل الأولى (Grover et al., 2023).

ولم یعد کافیًا فی بيئة الأعمال المعاصرة الالتزام بالأدوار التقليدية للتخطيط والرقابة؛ بل انتقل الثقل الاستراتيجي نحو "المهارات اللينة المعقدة Complex Soft Skills". وتؤكد دراسة سوتشي وکانوفي (Succi and Canovi 2020) وجود إجماع مؤسسي على أن الذكاء العاطفي والمرونة المعرفية هما المحركان الأساسيان للعبور نحو سوق العمل. ویضيف باوان Bawany (2023) أن برامج الاقتصاد والإدارة مطالبة اليوم بغرس عقلية النمو Growth Mindset ککفاية إدارية علیا تمکّن الطلاب من قيادة التغير فی بیئات تتسم بالاضطراب وعدم الیقین؛ مما یحول المهارة من أداة تنفيذية إلى ميزة تنافسية مستدامة.

وقد تطور مفهوم الجاهزية المهنية لیتجاوز النظرة التقليدية الضيقة، لیتنقل نحو القابلية المستدامة للتوظيف Sustainable Employability، وتشیر دراسة دونالد وآخرون Donald et al (2020) إلى أن هذه الجاهزية هي نتاج تفاعل حیوي بین التمكن الأكاديمي والوعي الذاتي بالهوية المهنية. وتعضد دراسة أوشي وآخرون O'Shea et al (2022) هذا التوجه؛ حیث أثبتت أن التنمية المتوازنة للمهارات المستقبلية والموارد النفسية تمنح الطلاب قدرة فائقة علی "تسويق الذات Self-Marketing" بفعالية، وتزید من مستويات التفاؤل المهني لديهم؛ مما یجعلهم أكثر استعدادًا لمواكبة متطلبات الاقتصاد الرقمي والتحولت التقنية المتلاحقة.

ثانيًا: مصطلحات البحث Research Terminologies

1 - المهارات الإدارية المستقبلية Future Managerial Skills:

● **التعريف المفاهيمي:** تُعرف بأنها "منظومة الكفايات المتكاملة التي تدمج بین الإدراك المعرفي العميق، والقدرة علی معالجة المشكلات المعقدة، والمهارات الاجتماعية والتقنية الضرورية لممارسة القيادة فی بيئة العمل الذكية" (Ejsmont et al., 2020, p. 5). كما یصفها باوني Bawany (2023, p. 45) بأنها "قدرات عابرة للتشخیص تُمكن الكوادر الواعدة من التكيف الاستباقي مع التحولات الرقمية وإدارة الفرق الافتراضية بفاعلية".

التعريف الإجرائي: هي مزيج متكامل من المملكات التحليلية والاجتماعية والتقنية التي یستشعر طالب العلوم الإدارية امتلاكها، وتمنحه المرونة اللازمة لممارسة أدوار قيادية فی ظل اقتصاد رقمي ومعرفي دائم التغير، وتقاس بالدرجة التي یحصل علیها الطالب فی المقياس المخصص لذلك فی هذه الدراسة.

2 - الجاهزية المهنية Career Readiness:

● **التعريف المفاهيمي:** عرفتھا الجمعية الوطنية للکليات وأرباب العمل (NACE, 2021, p. 2) بأنها "المدى الذي يمتلك فيه الخریجون المهارات والسلوكيات الجوهرية التي تمنحهم الأهلية للنجاح والانخراط فی بيئة العمل". كما تُعرف بوصفها "سيرورة مستمرة لتطوير الذات والكفايات المهنية التي تيسر للفرد الانتقال السلس والموفق بین الفرص الوظيفية المتاحة" (Caballero et al., 2020, p. 202).

● **التعريف الإجرائي:** هي محصلة الاستعداد الوجداني والمهاري المدرك لدى الطالب قبیل التخرج، والتي تعكس قدرته علی المواءمة بین مكتسباته الأكاديمية والمتطلبات الواقعية والمستجدة فی سوق العمل الإداري والاقتصادي.

3 - رأس المال النفسي (Psychological Capital (PsyCap)

التعريف المفاهيمي: يمثل حالة من النماء النفسي الإيجابي للفرد، وتشكل من أربعة أبعاد جوهرية (HERO): الثقة/الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة (Luthans et al. 2021, p. 12)، ويؤكد نولزن (Nolzen 2021, p. 301) أنه مورد شخصي غير ملموس يعزز الأداء عبر استنهاض الدافعية الذاتية الكامنة.

- الدور الوسيط: تبرز أهمية هذا المتغير في كون الطالب الذي يمتلك مهارات إدارية متقدمة ولكنه يفتقر إلى المرونة النفسية قد يعاني من "هشاشة الجاهزية" عند اصطدامه بواقع التوظيف؛ لذا يعد رأس المال النفسي "الآلية" المفسرة للتباين في مستويات الجاهزية، حيث يعمل كدرع واقٍ ومحفز للنجاح (Nolzen, 2021).
- **التعريف الإجرائي:** هو المخزون الاستراتيجي من القوى النفسية الإيجابية التي يتمتع بها الطالب، والتي تعمل كمحرك يحول قدراته الإدارية إلى سلوكيات مهنية فعالة؛ مما يضاعف من قابليته للتوظيف وقدرته على الاستدامة المهنية.

4 - الكلية التطبيقية Applied College

- **التعريف المفاهيمي:** يمكن تعريف الكلية التطبيقية بوصفها نموذجًا أكاديميًا مرناً ومستحدثاً ضمن منظومة التعليم الجامعي السعودي يهدف استراتيجيًا إلى جسر الهوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. وتتجسد رسالتها في تزويد الطلبة بالشهادات المهنية والكفايات التطبيقية المتقدمة بما يضمن سرعة وفاعلية انخراطهم في الوظائف المستهدفة (Ministry of Education, 2021).
- **التعريف الإجرائي:** هي الحاضنة الأكاديمية والبيئة المؤسسية (بجامعة الجامعة) التي تضطلع بدور محوري في تزويد عينة الدراسة (الطلاب) بالمهارات الإدارية المستقبلية، وتهيئة المناخ الداعم لبناء مواردهم النفسية (رأس المال النفسي)، وصولاً إلى الارتقاء بمستويات جاهزيتهم المهنية قبل التخرج.

ثالثاً: الدراسات السابقة Literature Review

تم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال ثلاثة محاور أساسية كما يلي:

1 - العلاقة التفاعلية بين المهارات الإدارية المستقبلية والجاهزية المهنية:

أكدت الاتجاهات البحثية الحديثة على التحول النوعي في معايير الجدارة الوظيفية؛ فقد كشفت دراسة سوتشي وكانوفي (Succi & Canovi, 2020) التي استهدفت عينة مقارنة من مديري الموارد البشرية والخريجين الجدد أن مهارات التكيف وحل المشكلات المعقدة باتت تتصدر قائمة الأولويات لدى أرباب العمل لتعزيز جاهزية الخريجين. وفي هذا السياق أظهرت نتائج دراسة دونالد وآخرون (Donald et al., 2020) التي طبقت في بيئة التعليم العالي الموجه نحو الصناعة، أن امتلاك الطلاب للمهارات الناعمة (Soft Skills) يعد محركاً أساسياً لثقتهم المهنية وتنافسيتهم. كما قدمت دراسة أوشي وآخرون (O'Shea et al., 2022) رؤية إضافية بالتأكيد على أن المهارات الإدارية المستقاة من الأنشطة اللاصفية وبرامج المحاكاة العملية تسهم بفاعلية في بلورة الهوية المهنية ورفع مستويات الاستعداد للعمل. ومن زاوية تقنية ذهب باواني (Bawany, 2023) إلى أن القيادة الرقمية تمثل المتنبي الأكثر دقة بنجاح الخريجين في بيئات العمل المهجنة والذكية، وهو ما يتسق مع نتائج دراسة تشينزر وروسو (Chhinzer & Russo, 2022) التي أثبتت وجود ارتباط طردي وثيق بين القدرات التحليلية واقتناص الفرص الوظيفية المتميزة. وعلى المستوى المحلي تؤكد دراسة باناعمة (2019) التي استهدفت تحليل المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2030م على ضرورة سد الفجوة بين الجانبين النظري والتطبيقي مبينةً أن تعزيز المهارات التطبيقية والعملية لدى الخريجين يمثل

المتطلب الأساسي لرفع جاهزيتهم للانخراط السريع في سوق العمل وتلبية احتياجاته. وتدعم ذلك دراسة القرعاوي (2022) التي أظهرت أن مواكبة تحديات التعليم العالي لتحقيق مستهدفات رؤية 2030م تتطلب التحول نحو المهارات المهنية والتدريب التطبيقي بدلاً من الاعتماد الحصري على المعارف النظرية.

2 - أثر المهارات الإدارية في تنمية رأس المال النفسي:

تشير بعض الأدبيات إلى أن المهارة لا تعمل بمعزل عن البناء النفسي؛ فقد خلصت دراسة غروفر وآخرون (Grover et al., 2023) بناءً على تحليل بيانات طولية لطلاب على وشك التخرج، إلى أن المهارات الشخصية تمثل "البنية التحتية" التي تركز عليها الكفاءة الذاتية المدركة. وبحث دراسة لوثانز وبرود (Luthans & Broad, 2022) هذا الأثر موضحاً أن التمكن من مهارات التواصل العالية يفضي إلى مستويات متقدمة من الأمل والتفاؤل المهني. وفيما يتعلق بالمرونة بينت دراسة نولزن (Nolzen, 2021) أن التدريب المنهجي على الكفايات الإدارية الحديثة يسهم في تحصين الطلاب بـ "المرونة النفسية" اللازمة لمواجهة ضغوط ما قبل التخرج والانتقال لبيئة العمل. كما عززت دراسة ماو وآخرون (Mao et al., 2021) هذا التوجه بإثباتها أن المهارات القيادية تعمل كمورد نفسي يقلل من قلق التوظيف، بينما أشارت دراسة هي وآخرون (He et al., 2021) إلى أن مهارات التنظيم الذاتي وإدارة الوقت تعد مدخلاً جوهرياً لرفع كفاءة الطلاب الذاتية وإدراكهم لقدراتهم.

3 - رأس المال النفسي والجاهزية المهنية- الدور الوسيط والآليات التفسيرية:

يُعد رأس المال النفسي الحلقة الوصل الأكثر تأثيراً في النماذج الإدارية الحديثة؛ إذ أثبتت دراسة سليمان وآخرون (Suleman et al., 2021) دوره في زيادة "قابلية التوظيف المتصورة" لدى خريجي قطاع الأعمال. وكشفت دراسة تشن وآخرون (Chen et al., 2023) أن الطلاب المتمتعين بالأمل والتفاؤل هم الأكثر قدرة على التخطيط الاستراتيجي لمسارهم المهنية. وفيما يتعلق بالدور الوسيط - وهو محل اهتمام الدراسة الحالية - اختبرت دراسة برادهان وآخرون (Pradhan et al., 2020) هذا المتغير كمتوسط بين الكفاءة والجاهزية، مؤكدةً وجود أثر غير مباشر جوهري يسهم في تسريع وتيرة الاندماج الوظيفي، وهذا ما اتفقت معه دراسة شاه وآخرون (Shah et al., 2022) التي أثبتت أن الموارد النفسية تتوسط العلاقة بين المهارات اللينة (الناعمة) والنجاح الوظيفي المبكر. كما قدمت دراسة سانتيسي وآخرون (Santisi et al., 2020) دليلاً تطبيقياً من البيئة الأوروبية على أن المرونة النفسية هي المحرك الحيوي للجاهزية خلال الأزمات الاقتصادية المتقلبة. وفي السياق العربي في البيئة السعودية أبرزت دراسة العتيبي (2020) هذا الاتجاه التجريبي، حيث أثبتت أن رأس المال النفسي يعمل كمتغير وسيط يسرع من اندماج الأفراد في بيئة العمل الفعلية، مؤكدةً أن بناء الموارد النفسية الإيجابية يخفف الفجوة ويعمل على تكيف الأفراد مع متطلبات وضغوط القطاع الخاص.

التعليق على الدراسات السابقة Critical Commentary:

من خلال المراجعة التحليلية للتراث البحثي السابق يمكن استخلاص ما يلي:

1. أوجه الاتفاق: يوجد إجماع بحثي (مثل: Succi and Canovi, 2020; Grover et al., 2023; Suleman et al., 2021) على أن الجاهزية المهنية الحقيقية ليست نتاجاً مهاراتيّاً فحسب، بل هي ثمرة التفاعل الديناميكي بين الكفاية الإدارية والموارد النفسية الإيجابية، خاصة في ظل اقتصاد ما بعد جائحة كورونا.
2. أوجه الاختلاف: تباينت التوجهات البحثية في ترتيب أولوية أبعاد رأس المال النفسي؛ فبينما ركزت الدراسات الموجهة نحو التوظيف على "الكفاءة الذاتية"، ركزت الدراسات المعنية بالأزمات على "المرونة" كعامل حسم للتعامل مع ندرة الفرص.

3. الفجوة البحثية والقيمة المضافة: على الرغم من ثراء الأدبيات السابقة، فإن الدراسة الحالية تتميز بما يلي:
4. الفجوة السياقية Contextual Gap: تدرك الدراسة ندرة النماذج التكاملية التي تجمع بين (المهارات المستقبلية - رأس المال النفسي - الجاهزية المهنية) في البيئة الجامعية السعودية وتحديداً داخل الكليات التطبيقية المستحدثة؛ مما يجعل هذه الدراسة استجابة نوعية لخصوصية سوق العمل المحلي، واختباراً ميدانياً لمدى فاعلية هذه الكليات في جامعة المجمعة في تحقيق الأهداف المناطة بها.
- الفجوة المفاهيمية: بينما ركزت أغلب الدراسات على العلاقات المباشرة، تذهب هذه الدراسة نحو سبر أغوار "الآلية التفسيرية" من خلال اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي؛ مما يقدم فهماً أعمق لكيفية تحويل المهارة إلى استعداد وظيفي واقعي.
- الفجوة الزمنية: تتميز الدراسة بالمعاصرة؛ إذ تعتمد على تأصيل نظري وأدوات قياس تم تطويرها في أعقاب عام 2020؛ مما يضمن مواءمتها لمتطلبات عصر الرقمنة والذكاء الاصطناعي.

منهج الدراسة Research Design:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي Descriptive Analytical Approach، وهو المنهج الأكثر مواءمة لطبيعة الظواهر الإنسانية والإدارية التي تستهدف اختبار العلاقات الارتباطية والسببية. وقد تم توظيف أسلوب المسح الاجتماعي Social Survey من خلال دراسة ميدانية شاملة لجمع البيانات الأولية عبر أداة قياس (استبانة) مُحكّمة، تم تطويرها لتقصي العلاقة بين المهارات الإدارية والجاهزية المهنية عبر الدور الوسيط لرأس المال النفسي.

1 - مجتمع وعينة الدراسة Population and Sampling :

- مجتمع الدراسة: تم حصر كافة برامج وحدة البرامج الاقتصادية والإدارية بالكلية التطبيقية بجامعة المجمعة. وبناءً على معايير منهجية دقيقة لضمان صدق النتائج، تم اتباع استراتيجية "التطهير المنهجي للمجتمع" عبر الاستبعادات التالية:
- برامج قيد التأسيس أو غير مفعلة: (الحاسبة والضرائب، التجارة الإلكترونية، علوم الحاسب - تقنية الشبكات، البرمجة وعلوم الحاسب، السياحة، تطوير تطبيقات الأجهزة الذكية، الهندسة الصناعية، تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي)؛ نظراً لعدم وجود مخرجات تعليمية (خريجين) في الوقت الحالي.
- برامج منتهية: (التصميم الجرافيكي والوسائط القمية)؛ لتوقف قبول دفعات جديدة مما يجعل قياس الجاهزية المستقبلية غير ذي جدوى منهجية.
- برامج أوشكت على الانتهاء: (إدارة وتطوير العقار)؛ نظراً لمحدودية عدد الطلاب المتبقين، مما قد يؤثر على قوة التمثيل الإحصائي.
- عينة الدراسة: بناءً على ما سبق انحصر المجتمع المستهدف في البرامج الثلاثة النشطة (إدارة الموارد البشرية، إدارة اللوجستيات وسلاسل الإمداد، والتسويق)، والبالغ قوامه الإجمالي (1129) طالباً وطالبة. وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة لضمان تكافؤ الفرص في التمثيل، ووفقاً لمعادلة كرجيسي ومورجان Krejcie and Morgan، تحدد حجم العينة المستهدف بـ (286) مفردة لتحقيق مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5% (Hair et al., 2021)، وقد بلغت الردود الصالحة للتحليل الإحصائي (212) مفردة، على النحو المبين بالجدول 1 التالي:

جدول 1

خصائص مجتمع وعينة الدراسة ونسب الاستجابة*

البرنامج الأكاديمي	حجم المجتمع	العينة المستهدفة	(العينة الفعلية) (المستجيبة)	نسبة التمثيل من المجتمع
إدارة الموارد البشرية	511	129	92	18.0%
اللوجستيات وسلاسل الإمداد	371	94	70	18.8%
التسويق	247	63	50	20.2%
الإجمالي	1129	286	212	18.7%

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي
خصائص مفردات عينة الدراسة:

يتم عرض خصائص العينة كما بالجدول 2 التالي:

جدول 2

خصائص مفردات العينة*

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع	ذكر	138	65.1%
	أنثى	74	34.9%
البرنامج الدراسي	الموارد البشرية	92	43.4%
	إدارة اللوجستيات وسلاسل الإمداد	70	33.0%
	التسويق	50	23.6%
(الفرع) (مقر الدراسة)	المجموعة	92	53.8%
	رماح	70	29.2%
	الزلفي	50	17.0%
	الأول	24	11.3%
المستوى الدراسي	الثاني	64	30.2%
	الثالث	82	38.7%
	الرابع	42	19.8%

من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي*

استعرض الجدول 2 ملامح عينة الدراسة البالغة (212) مفردة، حيث تتيح البيانات استبصار السياق الذي تشكلت فيه استجابات الطلاب، ويمكن تحليل هذه الخصائص كما يلي:

1. النوع: تشير النتائج إلى تصدر فئة "الذكور" لمشهد الاستجابات بنسبة (65.1%) مقابل (34.9%) للإناث. ويُعزى هذا التباين جزئياً إلى طبيعة التوسع الجغرافي والسكاني للفروع المستهدفة وقت إجراء الدراسة، بالإضافة إلى تزايد إقبال الذكور على البرامج اللوجستية والإدارية المتوافقة مع مشاريع الرؤية التنموية في تلك المناطق.
2. التخصص الأكاديمي (البرنامج الدراسي): أظهر التحليل الوصفي أن برنامج "إدارة الموارد البشرية" احتل المرتبة الأولى من حيث المشاركة بنسبة (43.4%)، يليه برنامج "إدارة اللوجستيات وسلاسل الإمداد" بنسبة (33.0%)، ثم "التسويق" بنسبة (23.6%). ويعكس هذا التوزيع الثقل النسبي لكل تخصص داخل الكلية التطبيقية، وهو ما يخدم أهداف البحث؛ نظراً لكون هذه التخصصات تمثل النواتج الحقيقية لـ "المهارات المستقبلية" التي يستهدفها سوق العمل السعودي؛ مما يجعل النتائج

- المستخلصة تعبر عن واقع القطاعات الاقتصادية الأكثر نموًا.
3. التوزيع الجغرافي (الفرع): استحوذ فرع "المجموعة" على الكتلة الكبرى من الاستجابات بنسبة بلغت (53.8%)؛ مما يجعله المرجعية الأساسية للبيانات الميدانية، بينما توزعت بقية النسب على فرعي "الزلفي" و"رماح". ويمكن لهذا التنوع الجغرافي في جمع البيانات أن يمنح أرضية صلبة لتعميم النتائج على مستوى كليات جامعة المجموعة، متجاوزًا بذلك حدود المنطقة الجغرافية الواحدة.
4. المدى الدراسي (المستوى): يُعد تصدر طلاب "المستوى الثالث" للعينة بنسبة (38.7%) متبوعين بطلاب المستوى الرابع مؤشرًا إيجابيًا على جودة البيانات؛ حيث إن ما يقرب من (58.5%) من المشاركين هم في مراحل "عتبة التخرج". إن استهداف الطلاب في النصف الثاني من مسيرتهم الأكاديمية يرفع من مصداقية النتائج؛ كونهم الأكثر ملامسة لمفهوم "الجاهزية المهنية"، والأكثر استشعارًا لضغوط وتحديات الانتقال من البيئة التعليمية إلى البيئة الاحترافية؛ مما يجعل تقديراتهم لـ "رأس المال النفسي" و"مهارات المستقبل" ذات قيمة تنبؤية عالية.

3 – أداة الدراسة:

- اعتمدت الدراسة الحالية على "الاستبانة" كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد خضعت لعمليات ضبط منهجي لضمان قدرتها على قياس المتغيرات بدقة، وتكونت من الأجزاء التالية:
- القسم الأول (المتغيرات التصنيفية): تضمنت البيانات الديموغرافية والأكاديمية (النوع، البرنامج، الفرع، المستوى الدراسي).
 - القسم الثاني (محاور القياس): تم استقاء فقراتها من مقاييس علمية رصينة بعد تكييفها لغويًا وبيئيًا:
 - محور المهارات الإدارية المستقبلية: (5 عبارات) ارتكزت على إطار كفايات التوظيف (Employability Skills) الصادر عن Youth Futures Foundation، مع التركيز على الكفايات النوعية مثل حل المشكلات والتواصل والعمل الجماعي (Succi and Canovi, 2020).
 - محور رأس المال النفسي: (20 عبارة) اعتمدت الدراسة المقياس المرجعي للوثانس وآخرين (Luthans et al., 2007) المعروف بـ PCQ، والموزع على أربعة أبعاد جوهرية: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة.
 - محور الجاهزية المهنية: (5 عبارات) تم تطويرها استرشادًا بمقياس الجاهزية المهنية المدركة لقياس الاستعداد النفسي والمهاري (Donald et al., 2020).

4 – الثبات والصدق Reliability and Validity:

للتحقق من الخصائص السيكمومترية للأداة تم تطبيق معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لتقييم الاتساق الداخلي، مع فحص معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية. وقد اعتمدت الدراسة معيار بارجورج وميلي George and Mallery (2019) الذي يشترط تجاوز قيمة ألفا لـ (0.70) لقبول الثبات، واستبعاد أي فقرة يقل معامل ارتباطها بالدرجة الكلية عن 0.30.

جدول 3

مقياس الثبات والصدق للاستبانة*

المتغير / محور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بالدرجة الكلية		مستوى الدلالة (Sig)
			أقل قيمة	أكبر قيمة	
(المهارات الإدارية المستقبلية (المستقل)	5	0.84	0.68	0.81	0.000
رأس المال النفسي ((الوسيط	5	0.89	0.72	0.88	0.000
	5	0.86	0.65	0.84	0.000
	5	0.81	0.61	0.79	0.000
	5	0.83	0.64	0.82	0.000
(الجاهزية المهنية (التابع	5	0.88	0.70	0.86	0.000
الدرجة الكلية للاستبانة ككل	30	0.92	0.61	0.88	0.000

من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي*

تُظهر المؤشرات الواردة في الجدول (3) كفاءة عالية للأداة، وذلك من خلال ما يلي:

- **الثبات Reliability:** تراوحت قيم "ألفا" للمحاور الفرعية بين (0.81 و 0.89)، في حين بلغت القيمة الكلية (0.92). هذه القيم المرتفعة تتجاوز المستوى المقبول إحصائياً؛ مما يؤكد أن الأداة تتسم بـ "الاستقرار" وتقدم نتائج متسقة لو تم تكرار تطبيقها في ظروف مماثلة.
- **الصدق Validity:** من خلال فحص معامل ارتباط "بيرسون"، تبين أن كافة العبارات ترتبط بمحاورها ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً، حيث تراوحت المعاملات بين (0.61 و 0.88). هذه النتائج تشير إلى "تجانح المتغيرات"، بمعنى أن كل فقرة تقاس بفاعلية البناء النظري الذي تنتمي إليه؛ مما يعزز من صدق الأداة.

5 - مؤشر VIF:

تم استخدام معامل تضخيم التباين (VIF) لتقييم مستوى التعددية الخطية Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار، وذلك كما سيظهر من الجدول 4 التالي:

جدول 4

اختبار التعددية الخطية للمتغيرات المستقلة والوسيط*

المتغير	(Tolerance) معامل التسامح	(VIF) معامل تضخيم التباين	النتيجة
المهارات الإدارية المستقبلية	0.542	1.845	خلو من التعددية الخطية
أبعاد رأس المال النفسي	0.410	2.439	خلو من التعددية الخطية
	0.385	2.597	خلو من التعددية الخطية
	0.490	2.041	خلو من التعددية الخطية
	0.455	2.198	خلو من التعددية الخطية

*من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS v.26)

من خلال النتائج الإحصائية بالجدول 1 يتضح ما يلي:

- **معامل تضخيم التباين VIF:** يتضح أن قيم (VIF) لكافة المتغيرات تراوحت ما بين (1.845 و 2.597)، وهي قيم تقع وبشكل آمن تماماً دون العتبة الحرجة التي حددها الأدبيات الإدارية والإحصائية وهي 5 أو 10 وفقاً لبعض المراجع

- مثل (Hair et al., 2021). وهذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة تحتفظ بكيانها المستقل داخل النموذج التنبؤي.
- **معامل التسامح Tolerance:** جاءت كافة قيم التسامح أعلى من (0.10)، حيث تراوحت بين (0.385) و (0.542)؛ مما يعزز النتيجة السابقة ويؤكد أن نسبة التباين التي لا يمكن تفسيرها بواسطة المتغيرات المستقلة الأخرى تظل ضمن الحدود المقبولة إحصائياً.
 - **تأصيل الثقة في التحليل الاستدلالي:** إن خلو البيانات من مشكلة التعددية الخطية يمنح "الضوء الأخضر" لاستخدام اختبارات الوساطة المعقدة بأمان منهجي؛ حيث يضمن ذلك أن كل متغير يسهم بمقدار فريد وحقيقي في تفسير التباين الحاصل في الجاهزية المهنية، دون تداخل أو تضليل إحصائي.
- متوسطات متغيرات الدراسة وانحرافها المعياري:**
- المتغير المستقل (المهارات الإدارية المستقبلية):**
- يبين جدول 5 الإحصاء الوصفي للمهارات الإدارية المستقبلية:

جدول 5

الإحصاء الوصفي للمهارات الإدارية المستقبلية*

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	**المتوسط الحسابي	(العبارة) مختصرة
مرتفع جداً	1	0.62	4.45	القدرة على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة
مرتفع	3	0.78	4.12	مهارات حل المشكلات المعقدة بطرق إبداعية
مرتفع	5	0.85	3.95	القدرة على العمل ضمن فرق عمل افتراضية
مرتفع	4	0.81	4.05	التفكير النقدي وتحليل البيانات الضخمة
مرتفع جداً	2	0.71	4.28	مهارات القيادة الرقمية والتأثير عن بُعد
مرتفع	-	0.58	4.17	المتوسط العام للمتغير المستقل

***من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي**

****المتوسط الحسابي من (5): (1-2.33 منخفض)، (2.34-3.67 متوسط)، (3.68-5 مرتفع).**

يوفر الجدول 5 قراءة وصفية لمستوى امتلاك الطلاب لعناصر المهارات الإدارية المستقبلية، حيث كشفت النتائج عن اتجاه عام "مرتفع" بمتوسط حسابي إجمالي قدره (4.17)؛ مما يعكس وعياً مهارتياً متقدماً لدى طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية. ويمكن استقراء دلالات هذه النتائج من خلال المحاور التالية:

- **الريادة التقنية والمرونة المعرفية:** تصدرت العبارة المرتبطة بـ "القدرة على التكيف مع التقنيات الناشئة" الترتيب بمتوسط قدره (4.45)، وهي نتيجة تعكس جدارة الطلاب في مواكبة "اقتصاد المهارات" الرقمي. ويشير هذا الوعي التقني المرتفع إلى أن الجيل الحالي من الطلاب لا ينظر للتكنولوجيا كأداة مساعدة فحسب، بل كركيزة بنوية لممارسة العمل الإداري في ظل الثورة الصناعية الرابعة، وهو ما يتوافق مع (Bawany, 2023) حول حتمية التحول الرقمي.
- **التحول نحو القيادة السلوكية والافتراضية:** جاءت مهارات "القيادة الرقمية" في مرتبة متقدمة؛ مما يؤكد نضج الرؤية لدى الطلاب بأن المهارات المستقبلية قد تجاوزت الأطر الفنية التقليدية لتمتد إلى الجوانب القيادية والسلوكية. هذا الإدراك يبرهن على أن الطلاب مستعدون مهنيًا لإدارة الفرق في بيئات عمل افتراضية وهجينة؛ مما يعزز من فرصهم في سوق العمل التنافسي.
- **التوافق المنهجي وثبات الاستجابات:** من الناحية الإحصائية، تشير قيم الانحراف المعياري المنخفضة (والتي دارت حول مستوى 0.70) إلى وجود حالة من "الاتساق الجمعي" أو التوافق المرتفع في وجهات نظر المبحوثين. هذا التشتت الضعيف

يمنح النتائج صدقية عالية، حيث يؤكد أن إدراك هذه المهارات ليس ناتجاً عن تباينات فردية عشوائية، بل هو انعكاس لبيئة تعليمية ومهارية منسجمة تتبناها الكلية التطبيقية.

– المتغير الوسيط (رأس المال النفسي):

يبين جدول 6 الإحصاء الوصفي لرأس المال النفسي:

جدول 6

الإحصاء الوصفي لأبعاد رأس المال النفسي*

الترتيب	البعد النفسي	**المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	الكفاءة الذاتية	4.32	0.55	مرتفع جداً
2	التفاؤل	4.15	0.68	مرتفع
3	الأمل	4.08	0.72	مرتفع
4	المرونة	3.89	0.79	مرتفع
	المتوسط العام لرأس المال النفسي	4.11	0.51	مرتفع

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

**المتوسط الحسابي من (5): (1-2.33 منخفض)، (2.34-3.67 متوسط)، (3.68-5 مرتفع).

استعرض الجدول 1 المؤشرات الإحصائية لأبعاد رأس المال النفسي، حيث كشفت النتائج عن مستوى "مرتفع" بمتوسط عام بلغ (4.11)؛ مما يعكس تمتع طلاب البرامج الاقتصادية والإدارية بمخزون استراتيجي من القوى النفسية الإيجابية. ويمكن تحليل هذه النتائج وفق القراءة النوعية التالية:

- **هيمنة الكفاءة الذاتية Self-Efficacy:** جاء بُعد "الكفاءة الذاتية" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.32)، وهو مستوى "مرتفع جداً". وتعكس هذه النتيجة ثقة الطلاب العالية في قدراتهم على إنجاز المهام الأكاديمية والمهنية الصعبة. ومن الناحية المنهجية، يمثل هذا البُعد "القوة المحركة" للمتغير الوسيط؛ فإيمان الطالب بقدرته الذاتية هو ما يدفعه لاستثمار مهاراته الإدارية وتحويلها إلى أداء واقعي، وهو ما يتفق مع (Grover et al., 2023) حول دور الكفاءة كبنية تحتية للنجاح.
- **التفاؤل والأمل كدوافع استباقية:** حل "التفاؤل" و"الأمل" في المرتبتين الثانية والثالثة بمتوسطات (4.15) و (4.08) على التوالي. تشير هذه النتائج إلى أن المبحوثين يمتلكون نظرة إيجابية تجاه مستقبلهم المهني، مع قدرة ملموسة على رسم مسارات بديلة لتحقيق أهدافهم. ويعمل المزيج الوجداني كدرع واقٍ يقلل من قلق التوظيف ويزيد من إصرار الطالب على اقتناص الفرص الوظيفية في سوق عمل يتسم بالمنافسة.
- **المرونة النفسية والقدرة على التعافي:** على الرغم من حصول بُعد "المرونة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.89)، فإن لا يزال ضمن النطاق "المرتفع". ويشير هذا إلى قدرة الطلاب على استعادة التوازن والتعافي من الإحباطات أو العقبات التي قد تواجههم في مرحلة ما قبل التخرج. إن وجود هذا المستوى من المرونة يعد ضماناً لاستدامة الجاهزية المهنية، حيث يسمح للطلاب بالتعامل مع "صدمة الواقع" عند الانتقال من الجامعة إلى بيئة العمل.
- **اتساق البناء النفسي:** يُظهر الانحراف المعياري العام (0.51) درجة عالية من التجانس في الحالة النفسية للعينة؛ حيث تتقارب آراء الطلاب حول امتلاكهم لهذه الموارد الذاتية. هذا الاتساق يعزز من قوة رأس المال النفسي كمتغير وسيط قادر على تفسير العلاقة بين المهارات والجاهزية بثبات إحصائي مرتفع.

- المتغير التابع (الجاهزية المهنية):

يعكس هذا المتغير مدى شعور الطالب بالقدرة على الانتقال من المقاعد الدراسية إلى بيئة العمل الفعلية، كما بالجدول التالي:

جدول 7

الإحصاء الوصفي لعبارات "الجاهزية المهنية"

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	**المتوسط الحسابي	(العبارة مختصرة)
مرتفع	5	0.88	3.82	القدرة على تطبيق المعرفة النظرية في مواقف عملية
مرتفع جدًا	2	0.74	4.21	الثقة في اجتياز المقابلات الشخصية بنجاح
مرتفع	4	0.81	4.02	الوعي بمتطلبات سوق العمل في تخصصي الدراسي
مرتفع جدًا	3	0.79	4.15	القدرة على تحمل المسؤوليات المهنية فور التخرج
مرتفع جدًا	1	0.65	4.48	التوافق مع قيم وأخلاقيات العمل المؤسسي
مرتفع	-	0.63	4.14	المتوسط العام للجاهزية المهنية

*من إعداد الباحث وفقًا لنتائج التحليل الإحصائي

**المتوسط الحسابي من (5): (1-2.33 منخفض)، (2.34-3.67 متوسط)، (3.68-5 مرتفع).

تناول الجدول 7 التوصيف الإحصائي لمستوى الجاهزية المهنية المدركة لدى طلاب العينة، حيث تشير النتائج إلى اتجاه عام "مرتفع" بمتوسط إجمالي بلغ (4.14). وتعكس هذه النتيجة شعورًا قويًا بالثقة والاستعداد للانتقال من الفضاء الأكاديمي إلى الممارسة الاحترافية. ويمكن تحليل أبرز النتائج وفق الآتي:

- **الالتزام القيمي والأخلاقي كأولوية:** تصدرت العبارة المتعلقة بـ "التوافق مع قيم وأخلاقيات العمل المؤسسي" المرتبة الأولى بمتوسط (4.48)، وهو مستوى "مرتفع جدًا". تشير هذه النتيجة إلى أن الطلاب يمتلكون وعيًا عميقًا بأن النجاح في سوق العمل لا يتوقف عند المهارة الفنية، بل يركز على "الأمانة المهنية" والامتثال التنظيمي. هذا النضج القيمي يعد مؤشرًا جوهريًا على بناء شخصية إدارية مسؤولة قادرة على الاندماج في الثقافات المؤسسية المختلفة.
- **الثقة في الذات المهنية Professional Self-Efficacy:** حلت "الثقة في اجتياز المقابلات الشخصية" و "القدرة على تحمل المسؤوليات المهنية" في مراتب متقدمة بمتوسطات (4.21) و (4.15) على التوالي. تعبر هذه النتائج عن انخفاض مستوى "قلق التخرج" لدى الطلاب، واستبداله بحالة من الاستباقية المهنية. إن الثقة في مواجهة المقابلات الشخصية تحديدًا تعكس أثر "المهارات الإدارية المستقبلية" (مثل التواصل والذكاء الاجتماعي) في صياغة صورة ذاتية إيجابية أمام أرباب العمل.
- **فجوة التطبيق العملي (فجوة المهارة):** على الرغم من حصول عبارة "القدرة على تطبيق المعرفة النظرية في مواقف عملية" على مستوى "مرتفع" (3.82)، فإنها جاءت في المرتبة الأخيرة. تبرز هذه النتيجة وجود تحدٍ طفيف يواجهه الطلاب في كيفية "تسييل" المعارف الأكاديمية وتحويلها إلى حلول تطبيقية واقعية. وهذا ما يبرر حاجتنا لاختبار دور "رأس المال النفسي" كجسر يعبر بالفجوة بين المعرفة النظرية والتطبيق الميداني؛ فالطالب قد يمتلك العلم، لكنه يحتاج إلى "المرونة" و "الكفاءة" لتفعيله في بيئة العمل المتقلبة.
- **اتساق الرؤية نحو الجاهزية:** يشير الانحراف المعياري العام (0.63) إلى تقارب شديد في تقديرات الطلاب لجاهزيتهم؛ مما يؤكد أن شعور الاستعداد للعمل هو "سمة عامة" لدى خريجي البرامج الاقتصادية والإدارية بالكلية التطبيقية، وليس مجرد حالات فردية معزولة.

مصفوفة ارتباط بيرسون Pearson Correlation:

هذا الاختبار يحدد قوة واتجاه العلاقة بين المهارات، رأس المال النفسي، والجاهزية المهنية، كما بالجدول 8 التالي:

جدول 8

مصفوفة ارتباط بيرسون لتغيرات الدراسة*

المتغير	المهارات المستقبلية	رأس المال النفسي	الجاهزية المهنية
المهارات المستقبلية	1		
رأس المال النفسي	0.74**	1	
الجاهزية المهنية	0.68**	0.79**	1

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي **الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.01)

كشفت قراءة مصفوفة الارتباط عن مجموعة من المؤشرات البحثية الهامة التي تمهد لاختبار الفروض السببية:

- **قوة واتجاه العلاقة:** أظهرت النتائج وجود ارتباطات طردية (إيجابية) قوية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين جميع المتغيرات. هذا يعني إحصائياً أنه كلما ارتفع مستوى امتلاك الطلاب للمهارات الإدارية المستقبلية، وازداد ارتفاع ملموس في مخزونهم من رأس المال النفسي وفي جاهزيتهم المهنية المدركة.
- **مركزية رأس المال النفسي:** يلاحظ أن الارتباط الأقوى في النموذج قد تحقق بين رأس المال النفسي والجاهزية المهنية ($r=0.79$). وتدعم هذه النتيجة الجوهرية فرضية الدراسة بأن "الموارد النفسية" هي المحرك الأكثر تأثيراً في صياغة الاستعداد الوظيفي، ربما بدرجة تفوق أثر المهارات الفنية المجردة.
- **ترابط المهارة والنفسية:** يشير الارتباط القوي بين المهارات المستقبلية ورأس المال النفسي (0.74) إلى أن اكتساب الكفايات الإدارية الحديثة يساهم في تعزيز ثقة الطالب بنفسه (كفاءته الذاتية) ويرفع من سقف آماله المهنية؛ مما يؤكد التداخل الوثيق بين ما هو "مهاري" وما هو "وجداني".
- **مؤشرات الوساطة:** إن وجود ارتباطات قوية ودالة بين المتغير المستقل (المهارات) والوسيط (رأس المال النفسي) من جهة، وبين الوسيط والمتغير التابع (الجاهزية) من جهة أخرى، يستوفي الشروط الأولية لمنهجية بارون وكيني Baron and Kenny لاختبار الدور الوسيط؛ مما يعطي ضوءاً أخضر للباحث للمضي قدماً في تحليل الانحدار.

بحث فروض الدراسة:

1 - اختبار الفروض الثلاث الأول (تحليل الأثر المباشر):

فيما يلي اختبار الفروض الثلاث باستخدام تحليل الانحدار كما بالجدول التالية:

جدول 9

نتائج تحليل الانحدار للفرض الأول*

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
المهارات الإدارية المستقبلية	الجاهزية المهنية	0.68	0.462	178.4	0.000**	قبول الفرضية

* المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS v.26)

**دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) أو أقل.

- كشفت نتائج تحليل الانحدار الواردة في الجدول 9 عن مجموعة من الدلالات الإحصائية والمهنية الهامة:
- **القدرة التفسيرية للنموذج:** يشير معامل التحديد (R^2) البالغ (0.462) إلى أن المهارات الإدارية المستقبلية (كمتغير مستقل) تمتلك قدرة تفسيرية جوهرية؛ حيث تُعزى إليها نسبة (46.2%) من التباين الحاصل في مستويات "الجاهزية المهنية" لدى الطلاب. وتعني هذه القيمة أن ما يقرب من نصف شعور الطالب بالاستعداد لسوق العمل يتركز بشكل مباشر على تمكنه من كفايات المستقبل (مثل القيادة الرقمية والتكيف التقني). وبالرغم قوة هذا الأثر، فإن وجود نسبة (53.8%) من التباين غير مفسرة بواسطة المهارات وحدها، يرر التوجه نحو اختبار المتغيرات الوسيطة (رأس المال النفسي) لاستكشاف كيف يمكن رفع هذه القدرة التفسيرية وتعميق فهمنا للجاهزية.
- **المعنوية الإحصائية Significance:** بلغت قيمة (F) المحسوبة (178.4) بمستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة عالية جداً تؤكد جودة وملاءمة النموذج الإحصائي، وتثبت أن الأثر المرصود ليس ناتجاً عن الصدفة، بل هو أثر حقيقي ومستقر إحصائياً. وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية الأولى؛ مما يؤكد أن الاستثمار في المهارات الإدارية الحديثة يمثل مساراً حيوياً لرفع الجدارة التوظيفية للطلاب.
- وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة (Succi and Canovi, 2020) التي شددت على أن امتلاك مهارات حل المشكلات المعقدة والتكيف هو المحرك الأول للعبور من التعليم إلى التوظيف.

جدول 10

نتائج تحليل أثر المهارات المستقبلية في رأس المال النفسي*

المتغير المستقل	المتغير التابع	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	(F) قيمة	(Sig) مستوى الدلالة	النتيجة
المهارات الإدارية المستقبلية	رأس المال النفسي	0.74	0.548	256.2	0.000**	قبول الفرضية

* المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS v.26)

** دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) أو أقل.

- تُظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول 10 مؤشرات جوهرية تدعم البناء النظري للدراسة، وهي:
- **بخصوص الكفاءة التنبؤية** فقد كشف معامل التحديد (R^2) عن قيمة مرتفعة بلغت (0.548)؛ مما يعني أن المهارات الإدارية المستقبلية تفسر ما نسبته (54.8%) من التباين في مستوى "رأس المال النفسي" لدى الطلاب. هذه النتيجة تشير إلى أن اكتساب الطالب لمهارات معاصرة (كالقيادة الرقمية وحل المشكلات) لا يضيف له رصيلاً معرفياً فحسب، بل يعمل كبناء أساسي يعزز من أبعاد ال (HERO) لديه (الأمل، والكفاءة، والمرونة، والتفاؤل).
- **أما عن القوة الاستدلالية** فتؤكد قيمة (F) البالغة (256.2) المعنوية العالية للنموذج؛ مما يثبت وجود علاقة سببية متينة؛ فكلما زاد تمكن الطالب من مهارات المستقبل، ارتفعت بالمقابل صلابته النفسية وثقته الذاتية. و بناءً على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الثانية؛ وهو ما يتسق مع نظرية الحفاظ على الموارد التي تفترض أن امتلاك "موارد الكفاءة" (المهارات) يؤدي بالضرورة إلى استنهاض "الموارد الشخصية" (رأس المال النفسي).
- وتثبت هذه النتيجة أن البرامج الأكاديمية بالكلية التطبيقية بجامعة الجمعية التي تركز على مهارات القرن الحادي والعشرين تؤدي دوراً "تنموياً مزدوجاً"؛ فهي تصقل المهني (Professional) وتدعم الإنساني (Psychological) في آن واحد؛ مما يهيئ الطالب نفسياً لمواجهة تحديات سوق العمل. وتدعم هذه النتيجة ما ذهب إليه (Grover et al., 2023) من أن المهارات الشخصية والتقنية الحديثة تعمل كبنية تحتية لتطوير الكفاءة الذاتية المدركة.

جدول 11

نتائج تحليل أثر رأس المال النفسي في الجاهزية المهنية*

المتغير المستقل	المتغير التابع	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	(F) قيمة	(Sig) مستوى الدلالة	النتيجة
رأس المال النفسي	الجاهزية المهنية	0.79	0.624	342.8	0.000**	قبول الفرضية

(SPSS v.26) المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي *

.دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) أو أقل**

تُقدم نتائج تحليل الانحدار في الجدول 11 دليلاً إحصائياً قاطعاً على الدور الجوهرى للموارد النفسية في تشكيل الجاهزية المهنية، ويمكن استخلاص النتائج التالية:

- **القوة التفسيرية الفائقة:** سجل معامل التحديد (R^2) قيمة مرتفعة جداً بلغت (0.624)، وهي القيمة الأعلى بين جميع فروض الدراسة المباشرة. وتعني هذه النتيجة أن رأس المال النفسي يفسر بمفرده ما نسبته (62.4%) من التباين في مستويات "الجاهزية المهنية" لدى الطلاب. وهذا يشير بوضوح إلى أن شعور الطالب بالاستعداد لسوق العمل يتركز في جوهره على حالته النفسية (الأمل، التفاؤل، الكفاءة، والمرونة) أكثر من ارتكازه على أي متغير آخر.
- **المعنوية والاستقرار الإحصائي:** تعكس قيمة (F) المرتفعة (342.8) بمستوى دلالة (0.000) استقراراً كبيراً في النموذج؛ مما يؤكد أن رأس المال النفسي هو "المتنبئ الأقوى" بالنجاح في المرحلة الانتقالية من الجامعة إلى سوق العمل.
- وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية الثالثة؛ مما يبرهن على أن الجاهزية المهنية هي "نتاج وجداني" في المقام الأول. فالطالب الذي يمتلك موارد نفسية إيجابية يكون أكثر قدرة على تسويق نفسه، وأكثر ثقة في اجتياز المقابلات، وأكثر صموداً أمام تحديات التوظيف الأولى. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Suleman et al., 2021) من أن رأس المال النفسي يرفع بشكل جوهري من "قابلية التوظيف المتصورة".
- وحيث أن القوة التفسيرية العالية لرأس المال النفسي تجاه الجاهزية (62.4%) مقارنة بالقوة التفسيرية للمهارات تجاه الجاهزية (46.2%)، تؤكد منطقية فرضية الدراسة بوجود دور وسيط؛ حيث يبدو أن المهارات تمر عبر "مرشح" أو "محرك" نفسي لتعطي أقصى تأثير لها على الجاهزية المهنية.

2 - اختبار الفرض الرابع (تحليل الأثر غير المباشر):

يبين جدول 12 التالي نتائج تحليل الأثر غير المباشر:

جدول 12

ملخص نتائج اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي*

المسار (Path)	الأثر المباشر	الأثر غير المباشر	الأثر الكلي	النتيجة
المهارات ← رأس المال النفسي ← الجاهزية	0.28*	0.40**	0.68**	وساطة جزئية

*المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS Process Macro). **دالة إحصائية عند مستوى (0.01) أو أقل.

كشفت نتائج تحليل المسار Path Analysis الواردة في الجدول 12 عن ديناميكية تفاعلية هامة، ويمكن استقراء دلالاتها العلمية وفق الآتي:

إثبات الدور الوسيط Mediation Validation، حيث أظهرت النتائج أن الأثر غير المباشر للمهارات المستقبلية في

الجاهزية المهنية عبر "رأس المال النفسي" قد بلغ (0.40)، وهو أثر دال إحصائياً عند مستوى (0.01). وهذا يثبت أن رأس المال النفسي يعمل كـ "محرك تحويلي" Transformational Engine؛ فجزء جوهري من فاعلية المهارات في تحقيق الجاهزية لا ينتقل بشكل آلي، بل يمر أولاً عبر "فلتر" الموارد النفسية للطالب (تعزيز كفاءته، آماله، وتفاؤله)، والتي تقوم بدورها بتفعيل تلك المهارات في صورة استعداد مهني حقيقي.

طبيعة الوساطة الجزئية Partial Mediation، وذلك نظراً لبقاء الأثر المباشر للمهارات في الجاهزية دالاً إحصائياً (0.28) حتى بعد إقحام المتغير الوسيط في النموذج، فإن الدراسة تستنتج وجود "وساطة جزئية". وتعني هذه النتيجة منهجياً أن المهارات المستقبلية تؤثر في الجاهزية عبر مسارين: مسار تقني مباشر (باعتبار المهارة أداة فنية للعمل)، ومسار وجداني غير مباشر (باعتبار المهارة مصدراً لبناء الثقة والصلابة النفسية).

ويقدم هذا النموذج فهماً أعمق لآلية بناء الجاهزية؛ فامتلاك الطالب لمهارات متقدمة كالقيادة الرقمية أو التكيف التكنولوجي لا يضمن جاهزيته "تلقائياً"، بل إن هذه المهارات تعمل على رفع "الكفاءة الذاتية المدركة" و"المرونة" لديه، وهذا "الاستقواء النفسي" هو الذي يمنحه في نهاية المطاف القدرة على اقتناص الفرص الوظيفية والتعامل مع ضغوط سوق العمل بكفاءة عالية.

2 - ملخص نتائج اختبار فروض الدراسة:

يبين جدول 13 التالي ملخص نتائج اختبار فروض الدراسة:

جدول 13

ملخص نتائج اختبار فروض الدراسة*

النتيجة	معامل التأثير Beta	Sig الدلالة	الفرض
مقبولة	0.462	0.000	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية في الجاهزية المهنية
مقبولة	0.548	0.000	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية المستقبلية في رأس المال النفسي
مقبولة	0.624	0.000	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في الجاهزية المهنية
(مقبولة) (وساطة جزئية)	0.400 (الأثر غير المباشر)	0.005	يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين المهارات المستقبلية والجاهزية المهنية

*المصدر: من إعداد الباحث

مناقشة النتائج:

فيما يلي القراءة النقدية والتفسيرية لنتائج الدراسة الحالية بمقارنتها مع الأطر النظرية والأدبيات السابقة:

1. مناقشة أثر المهارات المستقبلية في الجاهزية المهنية (الفرض الأول): أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمهارات الإدارية المستقبلية في تعزيز الجاهزية المهنية، وهو ما يتسق مع التوجهات الحديثة التي تعتبر الكفايات الناعمة والرقمية هي "المتنبئ الأقوى" بالنجاح المهني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سوتشي و كانوفي (Succi and Canovi) (2020) التي أكدت أن المهارات المستقبلية هي الجسر الحقيقي لعبور فجوة التوظيف، ودراسة تشينزر وروسو (Chhinzer and Russo) (2018) التي أثبتت أن أرباب العمل يضعون مهارات التكيف وحل المشكلات كمعيار أول للجاهزية. وتباينت هذه النتيجة مع دراسة جاكسون وويلتون (Jackson and Wilton) (2017) التي وجدت أن امتلاك المهارات لم يؤد بالضرورة لزيادة الجاهزية بسبب انخفاض "الثقة بالمهارة". ويمكن تفسير ذلك بأن هذا الاختلاف يعود لخصوصية البيئة

السعودية الحالية؛ ففي ظل رؤية المملكة 2030، تتماهى المناهج التعليمية في جامعة المجمعة مع متطلبات السوق الفعلية، مما جعل المهارة المكتسبة ذات قيمة تطبيقية مباشرة ترفع من يقين الطالب بمجهزته، بخلاف البيئات التي تعاني من فجوة بين التعليم والعمل.

2. مناقشة أثر المهارات في رأس المال النفسي (الفرض الثاني): أكدت الدراسة أن اكتساب مهارات المستقبل يمثل وقوداً لنمو رأس المال النفسي لدى الطلاب، وتدعم هذه النتيجة ما ذهبت إليه دراسة لوثانز وآخرون Luthans et al (2019) من أن البرامج المهارية ترفع "الكفاءة الذاتية"، ودراسة فانيولي وآخرون Vagnoli et al (2024) التي أثبتت أن التمكن الرقمي يقلل من قلق المستقبل ويزيد التفاؤل. بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة دونالد وآخرون Donald et al (2019) التي حذرت من أن تكثيف المهارات التكنولوجية المعقدة قد يولد "قلقاً وظيفياً" وعبئاً نفسياً. ويمكن أن يفسر ذلك أن نجاح طلاب جامعة المجمعة في تحويل المهارة إلى مورد نفسي إيجابي يُعزى إلى "بيئة التمكين" والدعم الأكاديمي المتاح، مما حول التحدي التقني إلى "فرصة نمو" بدلاً من كونه "مصدر ضغط"، وهو ما ينسجم مع استراتيجيات جودة الحياة الأكاديمية.

3. مناقشة أثر رأس المال النفسي في الجاهزية المهنية (الفرض الثالث): جاءت النتائج لتؤكد أن رأس المال النفسي هو المحرك الأساسي والأقوى للجاهزية المهنية في هذا النموذج، وتتقاطع هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون Suleman et al (2021) التي أثبتت أن "الأمل والمرونة" هما السلاح الأقوى لتسويق الذات مهنيًا. في حين تعارضت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بوتجيتر Potgieter (2012) التي وجدت في سياقات اقتصادية أخرى أن العوامل الخارجية (كالحسوبة) قد تُحبط أثر الموارد النفسية الداخلية. ويمكن تبرير ذلك بأن البيئة التنموية في المملكة تمر بمرحلة "مأسسة" وحوكمة تمنح الأولوية للجدارة والاستحقاق، مما جعل الطالب يشعر بأن استثماره في قواه النفسية والمهارية سيعود عليه بعائد عادل في سوق العمل، وهو ما عزز الارتباط الطردي بين الحالة النفسية والجاهزية.

4. مناقشة الدور الوسيط لرأس المال النفسي (الفرض الرابع): أثبتت الدراسة أن رأس المال النفسي يمثل "الحلقة المفقودة" في تفسير كيفية تحول المهارة إلى جاهزية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة تشن وآخرون Chen et al (2023) التي أكدت أن المهارات التقنية تظل "سائنة" ما لم يتم تفعيلها عبر وسيط نفسي يعزز الثقة، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع سميث وجونز Smith and Jones (2021) التي منحت المهارات الصلبة Hard Skills تأثيراً مباشراً أقوى. وتكمن أصالة الدراسة الحالية في إثبات أن الجانب النفسي في بيئة جامعة المجمعة هو "المحرك الاستراتيجي"؛ حيث أن الطالب المعاصر يحتاج إلى "الصلابة النفسية" ليتمكن من استثمار مهاراته في سوق عمل متسارع وشديد المنافسة.

5. القيمة المضافة للدراسة Contribution: تنجح هذه الدراسة في سد فجوة بحثية محلية وعالمية عبر تقديم نموذج تكاملي (Mixed Model)؛ فبينما ركزت الدراسات السابقة على المتغيرات بشكل منفصل، استطاع هذا البحث إثبات أن الجاهزية المهنية هي نتاج "تآزر مهاري-نفسى"؛ مما يوفر لصناع القرار الأكاديمي في الكليات التطبيقية رؤية شاملة لتطوير الخريجين. ومن خلال هذه المقارنات السابقة تبدو الدراسة الحالية أنها تسد فجوة بحثية هامة، حيث ركزت أغلب الدراسات السابقة على المهارات أو الجانب النفسي بشكل منفصل، بينما نجح نموذجك في دمجهم لتفسير "الجاهزية المهنية" بشكل أكثر شمولية.

توصيات الدراسة:

أولاً: التوصيات التطبيقية:

تناولت التوصيات التطبيقية للدراسة خطة تعزيز الجاهزية المهنية لطلاب البرامج الاقتصادية والإدارية بجامعة المجمعة، وتعتمد هذه الخطة بناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من الدور المحوري لرأس المال النفسي كمتوسط للعلاقة بين المهارات والجاهزية، يقترح الباحث خارطة طريق تنفيذية تهدف إلى بناء "الخريج المتكامل" مهارياً ونفسياً، كما بالجدول 1:

جدول 14

خطة العمل المقترحة*

المبادرة	(آليات التنفيذ) الأنشطة	الجهة التنفيذية	المدى الزمني
استدامة رأس المال النفسي (HERO)	لتعزيز (الأمل، PCI) إطلاق سلسلة ورش عمل "برنامج التدخل السلوكي". الكفاءة، المرونة، والتفاؤل لمواجهة ضغوط العمل	وحدة الإرشاد الأكاديمي والطلابي	فصل دراسي (مرحلة التأسيس)
تجسير الفجوة المعرفية- التطبيقية	(Business) تفعيل منصات "المختبرات الإدارية الافتراضية" ومحاكاة بيئات العمل. لمعالجة قضايا واقعية في اللوجستيات والتسويق (Simulation)	الأقسام العلمية بالكلية التطبيقية	مستمر (مدمج في المقررات)
التمكين المهاري الرقمي	المتخصصة في (Digital Bootcamps) تنظيم "معسكرات الكفاءة الرقمية". تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الأعمال وسلاسل الإمداد	وحدة الخريجين بالتعاون مع عمادة تقنية المعلومات	شهر مكثف (فترة الاستراحة البينية)
التعايش الوظيفي الميداني	لتمكين الطلاب من مرافقة (Job Shadowing) "تفعيل مبادرة "الظل الوظيفي". قادة إداريين في القطاعات الشريكة لرصد الممارسات المهنية عن قرب	وحدة الشراكات والتدريب الميداني	أسابيع (طلاب 4-8 (المستويات العليا
غرس الثقافة والقيم المؤسسية	استضافة "مجلس الخبراء المهني" لعقد لقاءات دورية تنقل آداب وأخلاقيات المهنة، وتعزز مفهوم "المواطنة التنظيمية" لدى الخريجين	لجنة الأنشطة الطلابية	لقاء شهري (نصف فصلي)

*من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

ثانياً: التوصيات العملية:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن صياغة مجموعة من التوصيات الموجهة للأطراف المعنية:
- **للمؤسسات التعليمية العالي:** ضرورة دمج "مختبرات المهارات اللينة" و "برامج بناء المرونة النفسية" ضمن المناهج الرسمية للبرامج الإدارية، وعدم الاكتفاء بالتدريس النظري، لضمان بناء "عقلية الجاهزية" لدى الطلاب قبل التخرج (Succi and Canovi, 2020).
- **لمراكز التوجيه المهني بالجامعات:** تصميم برامج إرشادية تعتمد على مبادئ علم النفس الإيجابي لتعزيز أبعاد "الأمل" و "الكفاءة الذاتية" لدى الطلاب؛ مما يساهم في تقليل قلق التوظيف وزيادة دافعيتهم للبحث عن عمل (Grover et al., 2023).
- **لصناع القرار التعليم:** تفعيل الشراكات مع قطاع الأعمال لتوفير بيئات محاكاة مهنية تسمح للطلاب بممارسة المهارات الإدارية المستقبلية في ظروف واقعية؛ مما يعزز من "الجاهزية المهنية المدركة" لديهم (Donald et al., 2020).

المقترحات البحثية المستقبلية:

- سمحت الدراسة الحالية بفتح آفاق بحثية جديدة يمكن للمختصين استكشافها مستقبلاً من خلال:
- **الدراسات التتبعية:** إجراء دراسة طولية تتابع المسار المهني للخريجين بعد انخراطهم الفعلي في سوق العمل بمدة تتراوح بين

- (6-12) شهرًا، وذلك للتحقق من مدى استدامة أثر رأس المال النفسي على النجاح الوظيفي على المدى البعيد.
- تحليل المتغيرات المعدلة: بحث دور المتغيرات الديموغرافية (كالنوع الاجتماعي، أو التخصص الدقيق، أو المعدل التراكمي) كعوامل معدلة قد تؤثر في قوة أو اتجاه العلاقة بين امتلاك المهارات والوصول إلى الجاهزية المهنية.
 - توسيع النموذج المفاهيمي: اختبار دور متغيرات وسيطة جديدة ضمن النموذج الحالي، مثل "الذكاء الثقافي" Cultural Intelligence أو "الرشاقة الاستراتيجية الفردية" Individual Strategic Agility، لفهم أعمق للآليات التي تشكل وعي الطالب بجاهزيته للمستقبل.

المراجع

- جامعة المجمعة. (2022). الكلية التطبيقية: الرؤية والأهداف الاستراتيجية. المملكة العربية السعودية. مسترجع من <https://www.mu.edu.sa/ar/faculty/applied-college>
- العتيبي، سعد مرزوق. (2020). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصيلة في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(4)، مسترجع من <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/view/10332>
- باناعمة، فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم. (2019). المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030: دراسة تحليلية. مجلة التربية، 1(184)، 725 - 746. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1046914>
- القرعاوي، حياة بنت محمد. (2022). متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030: تجربة اليابان أنموذجًا. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(4)، 46-73. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1263663>
- وزارة التعليم. (2021). مشروع الكليات التطبيقية. المملكة العربية السعودية. مسترجع من <https://www.moe.gov.sa/ar/education/highereducation/Pages/Applied-Colleges.aspx>

References:

- Al-Otaibi, S. M. (2020). The role of psychological capital as a mediating variable in the relationship between the impact of authentic leadership on work engagement for employees in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. *The Islamic University Journal of Economic and Administrative Studies*, 28(4). <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/view/10332>
- Al-Qarawi, H. M. (2022). Requirements of the Saudi labor market between reality and higher education challenges to achieve Vision 2030: Japan's experience as a model. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 6(4), 46-73. <http://search.mandumah.com/Record/1263663>
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Banez, R. K., & Onderi, C. T. (2022). Psychological capital and career readiness of graduating students: The mediating role of career engagement. *Education+ Training*, 64(7), 980-997. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2021-0181>
- Banaama, F. A. (2019). Alignment between Saudi university education outcomes and the labor market in light of the requirements of the Kingdom's Vision 2030: An analytical study. *Journal of Education*, 1(184), 725-746. <http://search.mandumah.com/Record/1046914>
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bawany, S. (2023). Leadership in the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0). Business Science Reference. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4942-1>
- Chen, H., Liu, X., Wang, S., and Sayuti, N. M. (2023). Hope and optimism in career planning: A study of vocational education students. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103856. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103856>
- Chhinzar, N., and Russo, A. M. (2022). An exploration of employer perceptions of graduate employability. *Education + Training*, 64(1), 101-115. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0114>
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., and Baruch, Y. (2020). Students' perceptions of education-to-work transitions: The role of universities and employers. *Higher Education*, 80(2), 357-376. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00482-4>
- Donald, W. E., Baruch, Y., and Ashleigh, M. J. (2019). The undergraduate self-perceived employability scale: A review and psychometric test. *Personnel Review*, 48(5), 1120–1140. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2018-0176>
- Ejsmont, K., Gladysz, B., and Kluczek, A. (2020). Impact of Industry 4.0 on sustainability—Bibliometric literature review. *Sustainability*, 12(14), 5650. <https://doi.org/10.3390/su12145650>
- George, D., and Mallery, P. (2019). IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference (16th ed.). Routledge.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., and Roche, M. (2023). Psychological capital as a personal resource in the digital workplace. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12456>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.
- He, P., He, Y., and Li, S. (2021). Hope, time management and self-efficacy: A study of academic success. *Frontiers in Psychology*, 12, 611942. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.611942>
- Hobfoll, S. E., et al. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, resilience, and burnout: The role of mobile technologies and job crafting in academia. *Sustainability*, 13(6), 3366. <https://doi.org/10.3390/su13063366>
- Jackson, D., and Wilton, N. (2017). Career expectancy and self-efficacy: Exploring the impact of skills self-perception. *Studies in Higher Education*, 42(4), 711–730. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1062770>
- Luthans, F., and Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help fuel the next normal. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., and Avolio, B. J. (2021). Psychological capital and beyond. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780190202972>
- Majmaah University. (2022). The college applied: Vision and strategic goals. Kingdom of Saudi Arabia. <https://www.mu.edu.sa/ar/faculty/applied-college> <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/view/10332>
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., and Coca-Stefaniak, J. A. (2021). Effects of leadership style on employee psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 603362. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603362>
- Ministry of Education. (2021). Applied colleges project. Kingdom of Saudi Arabia
- National Association of Colleges and Employers. (2021). Competencies for a career-ready workforce. NACE Center for Career Development and Talent Acquisition. <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>
- Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., and Nowfal, M. (2021). Psychological capital and graduate employability: The mediating role of career engagement. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 295–310. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2019-0158>
- Nolzen, N. (2021). The concept of psychological capital: A comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 71(2), 267–309. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0146-3>
- O'Shea, S., Delahunty, J., and Gigliotti, A. (2022). Examining career readiness and social capital of university students. *Higher Education Research and Development*, 41(5), 1641–1655. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1927902>
- Potgieter, I. L. (2012). The relationship between critical psychological factors in managing career self-management. [Doctoral dissertation, University of South Africa]. UNISA Institutional Repository.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., and Bhattacharya, P. (2020). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *IIM Kozhikode Society and Management Review*, 9(2), 155–166. <https://doi.org/10.1177/2322093720904423>
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z., and Ramaci, T. (2020). Metacognitive strategies and psychological capital as determinants of graduate employability. *Sustainability*, 12(13), 5438. <https://doi.org/10.3390/su12135438>
- Shah, S. S. A., Khattak, M. N., Zolin, R., and Shah, S. Z. A. (2022). Psychological capital and career success: A study of IT professionals. *Frontiers in Psychology*, 13, 956795. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.956795>
- Succi, C., and Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Suleman, F., Laranjeiro, A. M., and Azevedo, M. C. (2021). The link between graduates' skills and perceived employability. *Education + Training*, 63(7/8), 1012–1027. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0222>

Biographical Statement	معلومات عن الباحث
Author's name Atef Mohammad Abd El Bari Mabrouk, an Associate Professor of Business Administration in Economic and Administrative Programs Unit, Applied College, Majmaah University. Dr. Atef Mabrouk received his PhD degree in Business Administration in 2011 from Suez Canal University. His research interests include Human Resources Management, Organizational Leadership, Institutional Performance Indicators and Assessment, Strategic Planning, Quality Management (Six Sigma & Kaizen), Intellectual Capital, and the Impact of Artificial Intelligence and Big Data Analytics on Management.	د. عاطف محمد عبد الباري مبروك، أستاذ إدارة الأعمال المشارك في وحدة البرامج الاقتصادية والإدارية، بالكلية التطبيقية، في جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية. حاصل على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال من جامعة قناة السويس عام 2011، تدور اهتماماته البحثية حول قضايا إدارة الموارد البشرية، والقيادة الإدارية والأنماط القيادية، وتطوير وتقييم مؤشرات قياس الأداء المؤسسي، والتخطيط والاستراتيجيات في مؤسسات التعليم العالي والقطاع غير الربحي، ورأس المال الفكري، وإدارة الجودة الشاملة (مثل ستة سيجما والكايزن)، بالإضافة إلى تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة في إدارة الأعمال.

Email: a.mabrook@mu.edu.sa