

العلاقة بين المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلاب كلية التمريض

** د.مفيده نعمان

* د. بثينة داؤد الكردي

(الإيداع: 29 كانون ثاني 2023 ، القبول: 4 ايار 2023)

الملخص

يشكل النمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا تحدياً كبيراً للأفراد يجعل لزاماً عليهم امتلاك مهارات تساعد على المنافسة والريادة بالتالي القدرة على البقاء والنجاح. هدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلاب كلية التمريض. وفق المنهج الوصفي التحليلي، جمعت البيانات باستخدام استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء من عينة متاحة حصصية شملت (300) طالب وطالبة من طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين، بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت أهم النتائج: امتلاك الطلاب لمستوى فوق متوسط من المهارات الإدارية الناعمة (3.43 ± 0.66) أولها مهارة القيادة، ثم الاتصال والتواصل ومهارة العمل ضمن فريق؛ كما كانت التوجهات الريادية للطلاب ضمن المستوى فوق المتوسط (3.38 ± 0.25)، أولها المبادرة ثم تحمل المخاطر. مع وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين جميع محاور المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية و وجود فروق في المهارات الناعمة تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث. توصي الدراسة بضرورة تضمين المهارات الناعمة ومفاهيم الريادة ضمن المناهج الجامعية وتوفير البنية التحتية التي تدعم الريادة والابداع لدى الطلاب الجامعيين.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة، التوجهات الريادية، طلاب التمريض.

* مدرس - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

** مدرس - قسم تمريض صحة المجتمع - كلية تمريض - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

The Relationship Between Soft Management Skills and Entrepreneurial Orientation of Nursing College Students

Dr. Buthaina Daoud AlKourdi *

Mofida Nouman**

(Received: 29 January 2023, Accepted: 4 May 2023)

Abstract

The rapid growth in knowledge and technology poses a great challenge to individuals, which makes it necessary for them to possess skills that help them to compete and lead, and thus the ability to survive and succeed. The current research aimed to study the relationship between soft management skills and entrepreneurial orientation of students of the College of Nursing. According to the descriptive analytical method, the data were collected using a questionnaire consisting of three parts from an available quota sample that included (300) male and female students from the Faculty of Nursing at Tishreen University, after analyzing the data using the SPSS program. The most important results were: Students' possession of an above-average level of soft management skills (3.43 ± 0.66), first of which is leadership skill, then communication and teamwork skill; The students' entrepreneurial orientation were within the above-average level (3.38 ± 0.25), starting with initiative and then taking risks. With a strong positive correlation between all aspects of soft management skills and entrepreneurial orientation, and there are differences in soft skills due to the gender variable in favor of females. The study recommends the need to include soft skills and entrepreneurship concepts within university curricula and to provide the infrastructure that supports entrepreneurship and creativity among university students

Key words : Soft skills , entrepreneurial orientation , nursing students.

* Teacher – Department of Nursing Management – Faculty of Nursing – Tishreen University – Latakia – Syria.

** Teacher – community health nursing Department– Faculty of nursing – Tishreen University – Latakia – Syria.

المقدمة

يشهد العصر الحالي ثورة علمية تكنولوجية متسارعة، وتطورات مذهلة في جميع الحقول والتخصصات، حيث أصبحت المستجدات العلمية والابتكارات المستمرة في جميع مجالات الحياة إحدى سمات القرن الحادي والعشرين، وهذا بدوره جعل معظم المدربين والمختصين في مجال التربية يبحثون عن أفضل الطرائق والوسائل، - لإعداد أفراد هذا الجيل إعداداً يتلاءم ويتناسب ويواكب هذا التقدم ويجعل منهم مواطنين قادرين على مواكبة التدفق العلمي وفهمه والتكيف معه، - وذلك من أجل النجاح في مستقبلهم وتحديداً في بيئات التعلم والعمل التي تستدعي مجموعة خاصة من المهارات التخصصية والشخصية.^[1] (بودريس، 2022)

يملك الأفراد نوعين من المهارات: مهارات ناعمة ومهارات صلبة، تعرّف المهارات الناعمة بأنها " القدرات المطلوبة في مكان العمل لتحقيق النجاح المهني، وهي الطريقة المثالية لتقديم نفسك للآخرين، وهذه المهارات ذات صلة كبيرة بشخصية الإنسان وسلوكه وتصرفاته في المواقف التي يمر بها ^[1] Rao، (2012)، بينما تعرّف المهارات الصلبة بأنها " : المهارات التخصصية والاحترافية، التي تحدد القدرات اللازمة لتنفيذ واجبات الوصف الوظيفي، مثل استخدام الحاسب الآلي واللغات وغيرها من المهارات، - والمهارات الصلبة بدون المهارات الناعمة لا يكون لها أهمية.^[2] (الجمري، 2015)

- يعتبر الطلاب ثروة أي مجتمع من المجتمعات إذا أحسن استغلالها كونهم يمثلون أهم قطاعات المجتمع وهم أحد القوى الفاعلة عند ممارستهم لأدوارهم المستقبلية.^[3] (الزهراني، 2021) تساعد المهارات الناعمة في التغلب على كثير من المشكلات التي تواجههم، وتحقيق الابداع والتكيف، والتفوق والقيادة والتعامل الإيجابي فيما بينهم.^[4] (النذير، 2018)،

- وكونها سمات شخصية تعزز عملية التفاعل مع الأفراد وتشمل الكثير من المهارات مثل القدرة على اتخاذ القرار الناجح، وإدارة الأزمات، والتواصل الاجتماعي، وإدارة الوقت، والعمل بروح الفريق وغيرها، بالتالي يمكن اكتسابها وتطويرها مع مرور الوقت، لذلك يحتاجها المتعلمون في المراحل التعليمية المختلفة لتكوين شخصية الانسان الناجح ولتحقيق أفضل النتائج في العمل.^[5] (الهارون، 2016)

وفق (بودريس، 2019) لم تحقق شركة Google النتائج المطلوبة لديها عندما ركزت على توظيف المتفوقين في مجال المحتوى الرقمي، بل تبين لهم بعد عدة سنوات إن أهم سبع خصائص للنجاح في بيئة العمل ليس التفوق إنما وجود موظفين لديهم المهارات الناعمة، والتي تشمل التواصل والمشاركة في الحوار، العمل الجماعي والتعاطف مع الزملاء، والتأقلم والمرونة، والإبداع وحل المشكلات، والقيادة واتخاذ القرارات، القدرة على الربط والاستنتاج عبر الأفكار المعقدة، و التفاوض والإقناع.^[6]

يسهم التوجه الريادي إذا اقترن بالمهارات التخصصية والمهارات الناعمة في خلق الثروة من خلال توفير منتجات متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسع نمو المنظمات، وتطوير المناطق التي تتواجد فيها، - كما يساعد في إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، وتوفير فرص عملٍ تخلق أسواقاً جديدة، كذلك يعزز وجود بيئة ذات انجاز متفوق للتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات، وتحقيق رضا وولاء الزبون من خلال المرونة وتشجيع الابتكار، بالتالي الريادة محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.^[7] (الغامدي، 2019)

يعرّف التوجه الريادي بأنه: " مجموعة من الخصائص المرتبطة بالبحث عن الفرص وتحمل المخاطرة والقدرة على اتخاذ القرارات". فالمؤسسات ذات التوجه الريادي هي " تلك المؤسسات التي تتميز بالإبداع في منتجاتها والتي تدخل في المغامرة الخطيرة، وعادة ما تكون قائدة السوق في مجال الابداع والتجديد، وتتميز بالسلوك التنافسي والتحدي لتحقيق غاياتها الاستراتيجية،^[8] (أبو قرن، 2015) ، ويشير إلى أنه درجة ارتباط الشركة في مجال الابداع في منتجات السوق، وعمل مشاريع محفوفة بالمخاطر واعتماد استراتيجية استباقية في مجال الابتكار بهدف التفوق بشكل أساسي في المنافسة. ويعرّف

التوجه الريادي على مستوى الأفراد بأنه " الميل الى العمل بشكل مستقل، والرغبة في الابداع وتحمل المخاطر، والميل إلى العدوانية تجاه المنافسين والاستباقية للفرص. [21] (Boling et al, 2015))

كما قام الباحث - (الحدراوي والكلابي، 2013) بتعريف التوجه الريادي خلال دراسته بأنه - " الاستراتيجية التي تدفع المنظمات الى تبني المبادرة والدخول إلى الأسواق جديدة للحصول على التقدم التكنولوجي وخلق الثروة وتحقيق التميز التنظيمي، والتوجه الريادي هو " استراتيجية المنظمات ذات الإدارات التي تسعى لتحمل مخاطرة محسوبة لتكون قادرة على الابداع". بالتالي يساعد التوجه الريادي في الاستحواذ على الفرص وتلبية حاجات ورغبات الزبائن". وضمن الدراسة الحالية يعبر التوجه الريادي عن ميول أو رغبات أو نوايا لدى طلاب التمريض نحو العمل الريادي. [9]

لقد أجريت العديد من الدراسات ضمن سياق المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى الطلاب حيث أجرى الباحث (شبير، 2016) دراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية في محافظات غزة، جمعت البيانات من (388) طالباً وطالبة باستخدام أداة قام بتطويرها وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية وتمتع الطلبة بمهارات ناعمة كانت بالترتيب (القيادة، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، التفاوض، التخطيط وإدارة الوقت)، كما تبين وجود توجهات ريادية لديهم بالترتيب التالي (المبادرة، الابداع، تحمل المخاطر)، مع تأثر التوجهات الريادية بصورة إيجابية بالقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفاوض والقيادة والعمل ضمن فريق، وعدم وجود فروق في متوسطات استجابة المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، مكان السكن، عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوث في مجال ريادة الأعمال، طبيعة عمل الأب والأعمال التي يفضل المستجيب الالتحاق بها مستقبلاً). [10]

كذلك أظهرت دراسة (الظاظا، 2015) والتي أجريت على عينة (348) مديراً في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حول أهم المهارات التي يطلبوها في الموظفين أن أول 10 مهارات ترتيباً من بين 32 مهارة كانت المهارات الشخصية الناعمة تلاها لمهارات الفنية والتخصصية و أهم المهارات الناعمة التي امتلكها هؤلاء المدراء (مهارات التواصل والاتصال ومهارات الفهم والتحليل والقدرة على العمل ضمن فريق والمرونة والتكيف في بيئة العمل، والتفكير الإبداعي). [11]

كما أجرى [12] (الأغا، 2018) دراسة وصفية تحليلية بهدف دراسة العلاقة بين المهارات الناعمة والأداء الوظيفي لدى (278) موظفاً من موظفي البنوك الفلسطينية وقد أظهرت النتائج أن أهم المهارات الناعمة الموجودة لديهم هي على الترتيب (مهارات التواصل والاتصال، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة الابداع، والقدرة على حل المشاكل ومهارة تحمل المخاطر) مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والأداء الوظيفي.

كذلك أجرى (El Abadla et al, 2015) دراسة بهدف تحليل وتحديد أنواع ومستويات المهارات الناعمة التي يمتلكها طلاب جامعة الفاخورة للانضمام الى سوق العمل من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المشغلين، وتبين أن كل صاحب عمل أظهر بأن جميع المهارات الناعمة مهمة لكن المهارات التي تتعلق بالأخلاق تحتل مرتبة عالية بالنسبة للمهارات الأخرى، بينما ركز الطلاب على المهارات التخصصية مثل مهارة اللغة والقدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل. [3]

مشكلة البحث وأهميته

يعتبر تحسين مهارات الطالب وتعزيزها أمراً هاماً يساعده على إيجاد حلول واقعية للمشاكل التي يمكن أن تواجهه في سوق العمل لاحقاً بالتالي يشكل تقييم مستواها ووجودها وعلاقتها بالتوجهات الريادية أمراً هاماً، خصوصاً بالنسبة لطلاب التمريض الذين يتعاملون مع مرضى، لا يحتمل العمل معهم مجالاً للخطأ ويحتاج لسرعة بديهة وقدرة على التصرف وردود أفعال فيها مستوى عالٍ من الدقة ومهارات التواصل والعمل ضمن فريق متكامل.

ومن خلال عمل الباحثين كمحاضرين في كلية التمريض في جامعة تشرين تبين لهم وجود ضعف في المبادرة لدى الطلاب وافتقار لأفكار ريادية تساعدهم في خلق فرص عمل أفضل لهم، من هنا كان لا بد من دراسة مستوى المهارات لدى الطلاب

من أجل تقديم توصيات علمية تقيّد في مساعدتهم على المبادرة، وذلك من خلال تعزيز التوجه الريادي لما له من دورٍ بارزٍ ومهمٍ في تبني هذا التوجه، كذلك رغب الباحثان في دراسة المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، القيادة، العمل ضمن فريق، التخطيط، التفاوض، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وعلاقتها بالتوجهات الريادية لطلبة التمريض في جامعة تشرين لأن معرفة وتشخيص السمات الريادية للطلبة والعمل على تحسينها وتطويرها يساعدهم على تجاوز أو تخطي عقبة ما بعد التخرج عن طريق تحفيزهم نحو العمل الريادي، وذلك بإكسابهم المهارات اللازمة لذلك خصوصاً لطلبة التمريض كونها مهنة عملية امتلاك المهارة والتفكير الريادي فيها ضروريان للتعامل مع الجديد في المجال الطبي والمعلوماتي والتكنولوجي.

المهارات الناعمة مثل القدرة على التفاوض والتفاعل مع الآخرين، هي أيضاً من الأمور الحيوية والمهمة التي يحتاجها الشباب في سوق العمل، ومن طلاب الجيل الحالي يفتقر كثيراً إلى مثل هذه الإمكانيات. حيث مازال جزء من التعليم يعتمد على عملية التلقين والتدوين للمعلومة خصوصاً في السنوات الجامعية الأولى، دون إشراكهم في صناعتها.

هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى تقييم العلاقة بين المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية لطلاب كلية التمريض
الأسئلة البحثية:

ما هو مستوى المهارات الناعمة لدى طلاب التمريض؟

ما هو مستوى التوجهات الريادية لدى طلاب التمريض؟

هل توجد علاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلاب التمريض؟

مواد وطرائق البحث

التصميم: دراسة وصفية تحليلية

مجتمع البحث: طلاب كلية التمريض في جامعة تشرين والبالغ عددهم 1500 طالب وطالبة.

عينة البحث: بطريقة الاعتيان غير العشوائي، تم اختيار عينة ملائمة حصصية بلغت (20%) من عدد الطلاب الاجمالي ثم تم تقسيم العدد بشكل متساوي من كل سنة دراسية 75 طالباً وطالبة، وبلغ العدد الإجمالي للمشاركين من طلاب السنوات الأربعة 300 مشاركاً. لم يشترط البحث أية معايير للاختيار سوى أن يكون الطالب مسجلاً للدراسة في الكلية.

حدود البحث: - الحدود المكانية: كلية التمريض في جامعة تشرين في اللاذقية.

- الحدود الزمانية: استغرقت الدراسة 3 أشهر من 1-3-2022 لغاية 1-6-2022

أداة البحث: تم استخدام أداة طورها واستخدمها^[10] (شبير، 2016) في دراسته، مكونة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية لأفراد العينة : شملت (الجنس، السنة الدراسية، مكان الإقامة، عمل الأب، الدورات التي التحق بها المشارك في مجال ريادة الأعمال، الأعمال التي يفضل المشارك الالتحاق بها مستقبلاً).

الجزء الثاني: المهارات الإدارية الناعمة وتتكون من (42) بنوداً موزعة ضمن المحاور التالي:

المحور الأول: مهارة الاتصال والتواصل (6 بنود)، والمحور الثاني: مهارة إدارة الوقت (6 بنود)، والمحور الثالث: مهارة القيادة (6 بنود)، والمحور الرابع: مهارة العمل ضمن الفريق (6 بنود)، والمحور الخامس: مهارة التخطيط (6 بنود)، والمحور السادس: مهارة التفاوض (6 بنود)، والمحور السابع: مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات (6 بنود).

الجزء الثالث: التوجهات الريادية ويتكون من (22) بنوداً موزعة على 3 مجالات: الابداع (8 بنود)، تحمل المخاطر (6 بنود)، المبادرة (8 بنود).

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة المشاركين بالدراسة على المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية وفق التالي:

موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
1	2	3	4	5

تم تحديد الدرجة 3 على أنها درجة الموافقة المتوسطة. عندما يزيد المتوسط عن هذه القيمة يدل ذلك على موافقة كبيرة وعندما ينقص عنها تكون موافقة الطلاب على بنود المهارات الناعمة والتوجهات الريادية قليلة.

طرائق البحث

- 7- تم أخذ الموافقات من إدارة الكلية للتمكن من جمع البيانات المتعلقة بالبحث.
- 8- تم تبني أداة البحث بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، مع إجراء تعديلات بسيطة على بعض الجمل.
- 9- تم عرض أداة البحث على لجنة مؤلفة من ثلاث خبراء لفحص مصداقيتها ووضوح بنودها. تم حساب قيم معامل الثبات للأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وبلغ (0.94).
- 10- أجريت الدراسة الدليلية على عينة شملت 30 طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة (10%) لاختبار مصداقية ووضوح الاداة، وتم استبعادهم من عينة الدراسة.
- 11- طبقت الدراسة خلال فترة 3 أشهر من العام 2022 من الشهر الثالث حتى الشهر السادس.
- 12- تم اختيار عينة متاحة حصصية من طلاب كل سنة من السنوات الأربعة (75 طالب وطالبة من كل سنة)
- 13- جمع البيانات: بعد انتهاء المحاضرة النظرية الخاصة بكل سنة دراسية، دخل الباحثان إلى المدرج وتم اختيار العينة ممن بقي من الطلاب الذكور والاناث في المدرج، بعد شرح الهدف من الدراسة للطلاب والحصول على الموافقة الشفوية على المشاركة، أعطي الطالب/ة أداة البحث وطلب منه الإجابة عليها دون تدخل الباحثين، استغرق الوقت اللازم لملء الاستبيان بين (15-30 دقيقة)، وكانت نسبة الاسترداد 100%.
- 14- التحليل الإحصائي:
- 15- تم تفرغ البيانات وترتيبها وتبويبها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:
 - التكرار (N)، والمتوسط الحسابي (M) والانحراف المعياري (SD) النسبة المئوية (%) والمتوسط الحسابي النسبي. عامل الارتباط لـ "بيرسون" Pearson لدراسة العلاقة بين محاور المهارات الإدارية الناعمة وبين محاور التوجهات الريادية. واعتبر الارتباط طردياً في حال كانت إشارة R إيجابية، وعكسياً في حال كانت إشارة R سلبية، واعتبر الارتباط ضعيفاً إذا كانت قيمته أقل من 0.25، ومتوسطاً بين 0.25 و 0.50، وقوياً بين 0.51 و 0.75، وقوياً جداً إذا كان أعلى من 0.75.
 - اختبار T. test لعينتين مستقلتين للفروق في المهارات الإدارية الناعمة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئة. اختبار One way ANOVA للفروق في المهارات الإدارية الناعمة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التي تتضمن أكثر من فئتين.
 - الفروق عند عتبة الدلالة ($p \text{ value} \leq 0.05$) اعتبرت مهمة إحصائياً وأشار لها بالرمز (*)، وعند عتبة الدلالة ($p \text{ value} \leq 0.01$) اعتبرت مهمة جداً إحصائياً وأشار لها بالرمز (**).

النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج:

الجدول (1): البيانات الذاتية لأفراد العينة (العدد = 300)

المتغير	فئات المتغير	العدد	%
الجنس	نكر	99	33
	أنثى	201	67
مكان الإقامة	السكن الجامعي	105	35
	المدينة	132	44
	الريف	63	21
الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال	نعم	50	16.67
	لا	250	83.33
طبيعة عمل الأب	موظف حكومي	127	42.33
	موظف قطاع خاص	87	29.00
	يمتلك عمل خاص	21	7.00
	عامل	45	15.00
	لا يعمل	20	6.67
في أي الأعمال تفضل الالتحاق مستقبلاً	وظيفة تمريضية في المشافي الحكومية	120	40
	وظيفة تمريضية في المشافي الخاصة	102	34
	وظيفة عمل حرّ عبر الإنترنت	33	11
	إنشاء عمل خاص بي	45	15

يبين الجدول 1 توزيع عينة الدراسة وفقاً لبياناتهم الذاتية، حيث أظهر أن ثلثي الطلاب من الإناث، وأقل من نصفهم 44% يسكنون في المدينة، ومعظمهم (83.33%) لم يخضع لدورات في مجال ريادة الأعمال. يعمل آباء النسبة الأعلى منهم (42.33%) موظفين في القطاع العام، وتفضل النسبة الأعلى منهم (34%) العمل بوظيفة تمريضية لدى المشافي الحكومية مستقبلاً.

الجدول رقم (2) متوسطات محاور المهارات الإدارية الناعمة لدى عينة الدراسة

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي النسبي
1. مهارة الاتصال والتواصل	3.50	0.54	2	70%
2. مهارة إدارة الوقت	3.39	0.52	5	67.8%
3. مهارة القيادة	3.51	0.37	1	70.2%
4. مهارة العمل ضمن فريق	3.43	0.41	4	68.6%
5. مهارة التخطيط	3.37	0.44	6	67.4%
6. مهارة التفاوض	3.44	0.37	3	68.8%
7. مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات	3.36	0.40	7	67.2%
مستوى المهارات الناعمة الكلي	3.43	0.66		68.6%

يبين الجدول (2) المتوسط الحسابي لجميع محاور المهارات الإدارية الناعمة ويظهر أنه يساوي (3.43 ± 0.66) والدرجة الكلية من 5، و المتوسط الحسابي النسبي (68.6%) ، أي أن مستوى الاستجابة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة التي تبلغ (3) وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل الطلاب على بنود المهارات الناعمة بشكل عام أي أنهم يمتلكون جملة من المهارات الناعمة التي جاءت بالترتيب وفقاً لمتغيرات الدراسة على النحو التالي مهارة القيادة (3.51 ± 0.37) ، يليها مهارة الاتصال والتواصل (3.50 ± 0.54) ، ثم مهارة التفاوض (3.44 ± 0.37) ، يليها مهارة العمل ضمن فريق (3.43 ± 0.41) ، ثم مهارة إدارة الوقت (3.39 ± 0.52) ، يليها التخطيط (3.37 ± 0.44) وفي المرتبة الأخيرة مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات (3.36 ± 0.40) .

الجدول (3) متوسطات محاور التوجهات الريادية لدى عينة الدراسة

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي النسبي
1. الإبداع	3.36	0.44	3	67.2%
2. تحمل المخاطرة	3.38	0.39	2	67.6%
3. المبادرة	3.41	0.39	1	68.2%
متوسط التوجهات الريادية الكلي	3.38	0.25		67.6%

يبين الجدول (3) المتوسط الحسابي لجميع محاور التوجهات الريادية لدى عينة الدراسة، ويبين أنه يساوي (3.38 ± 0.25) والدرجة الكلية من 5، والمتوسط الحسابي النسبي (67.6%) أي أن مستوى الاستجابة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة التي تبلغ (3) وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل الطلاب على بنود التوجهات الريادية بشكل عام أي أنهم يمتلكون جملة من التوجهات الريادية جاءت بالترتيب وفقاً لمتغيرات الدراسة على النحو التالي: المبادرة (3.41 ± 0.39) ، يليها تحمل المخاطر (3.38 ± 0.39) ، ثم الإبداع (3.36 ± 0.44) .

الجدول (4) العلاقة بين محاور المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية لدى عينة الدراسة.

التوجهات الريادية الكلية	المهارات الناعمة
0.471	R
0.000**	P
0.710	R
0.000**	P
0.659	R
0.000**	P
0.551	R
0.000**	P
0.508	R
0.000**	P
0.656	R
0.000**	P
0.659	R
0.000**	P
0.710	R
0.000**	P

r: قيمة معامل الارتباط بيرسون P ، P Value : الأهمية الإحصائية، * : $P < 0.05$ ذو دلالة إحصائية مهمة، ** $P < 0.01$ ذو دلالة إحصائية مهمة جداً.

يبين الجدول 4 العلاقة بين محاور المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى عينة الدراسة، حيث أظهر وجود علاقة ارتباط طردية تراوحت بين المتوسطة والقوية وذات دلالة إحصائية مهمة جداً بين جميع محاور المهارات الناعمة والتوجهات الريادية ($P=0.000$)، أي أن التوجهات الريادية الكلية تزداد بزيادة المهارات الإدارية الناعمة الكلية وفي كل محور من محاورها السبعة المدروسة.

الجدول رقم (5) الفروق في المهارات الإدارية الناعمة للمشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الديموغرافية

المتغيرات الذاتية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T/ F	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	3.36	0.260	2.787	0.002**
	انثى	3.48	0.359		
مكان السكن	سكن جامعي	3.45	0.344	0.173	0.872
	مدينة	3.43	0.339		
	ريف	3.43	0.306		
الدورات التدريبية في ريادة الأعمال	نعم	3.43	0.354	0.707	0.480
	لا	3.45	0.308		
طبيعة عمل الأب	موظف حكومي	3.49	0.380	2.376	0.052
	موظف قطاع خاص	3.47	0.355		
	يمتلك عمل خاص	3.28	0.330		
	عامل	3.38	0.336		
	لا يعمل	3.42	0.231		
في أي الأعمال تفضل الالتحاق مستقبلاً	وظيفة تمريضية في المشافي الحكومية	3.48	0.276	3.270	0.022*
	وظيفة تمريضية في المشافي الخاصة	3.44	0.419		
	وظيفة عمل حر عبر الإنترنت	3.28	0.276		
	إنشاء عمل خاص بي	3.47	0.258		

T: يشير الى اختبار t. test للعينات المستقلة خاص بالمتغيرات ثنائية الفئة. F: يشير إلى اختبار التباين الأحادي One Way Anova خاص بالمتغيرات ثلاثية الفئة وأكثر من ثلاثية. * : $P \text{ Value} \leq 0.05$

يبين الجدول 5 الفروق في المهارات الإدارية الناعمة للطلاب المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الذاتية، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية مهمة جداً تعزى لمتغير الجنس ($P= 0.002$) لصالح الإناث، و متغير الأعمال التي يفضلون الالتحاق بها مستقبلاً ($P= 0.022$) لصالح الوظيفة الحكومية.

كما أظهر الجدول عدم وجود فروق احصائية مهمة في المهارات الادارية الناعمة للطلاب المشاركين تعزى لمتغيرات مكان الاقامة والدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال وطبيعة عمل الاب، لأن مستوى المعنوية عندها كان أكبر من 0.05.

ثانياً: المناقشة:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن المتوسط الحسابي لجميع محاور المهارات الإدارية الناعمة يدل على موافقة كبيرة من قبل الطلاب على بنود المهارات الناعمة و أنهم يمتلكون جملة من المهارات الناعمة التي جاءت بالترتيب (مهارة الاتصال والتواصل، يليها مهارة القيادة، ثم مهارة التفاوض، ثم مهارة العمل ضمن فريق، ومهارة إدارة الوقت يليها التخطيط وفي المرتبة الأخيرة مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات). وعليه يحتاج الطلاب الى تنمية وتطوير مهاراتهم الناعمة خصوصاً مهارات التخطيط واتخاذ القرار وحل المشاكل للوصول بها الى مستوى أعلى مما هي عليه بما يسهم في زيادة فرص نجاحهم في العمل لاحقاً. انققت هذه النتيجة مع نتائج دراسة [10] (شبيير، 2016) التي وجدت أن مهارة القيادة جاءت في المرتبة الأولى لدى طلاب الكليات التقنية في غزة، ودراسة [4] (Vincent et al، 2013) التي أكدت أهمية تنمية الأفراد لمهاراتهم الناعمة بما يسهم في تمكينهم نحو التغلب على العديد من المشاكل في العمل ودراسة [5] (Seetha، 2013) التي اعتبرت أن المهارات الناعمة تتميز بالانتقال السلس لدى الطلبة من مرحلة الطموح الى مرحلة النجاح كريادي أعمال، كما توافقت مع الدراسات التي أكدت أن المهارات الناعمة هي ميزة لصاحبها ضرورية وحاسمة لكل شخص، مع ضرورة ترميتها بشكل منتظم. [6] (Ritter et al، 2018)

كذلك أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هناك موافقة كبيرة من قبل الطلاب على بنود التوجهات الريادية وأنهم يمتلكون مهارات التوجهات الريادية وفق ترتيب: المبادرة، يليها تحمل المخاطر ثم الابداع. يعزو الباحثان تأخر مهارة الابداع إلى افتقار الطلاب للبيئة التي تشجع على الابداع بشكل كافٍ حيث لا يتلقى المبدع التشجيع الكافي من المحيطين به من مدرسين وزملاء ولا يلقى التقدير الكافي بالرغم من وجود روح المبادرة والرغبة في تحمل المخاطر، كما يعتقد الطلاب أن مجالات الابداع في العمل الصحي محدودة يقيدتها عدم وجود القوانين والتشريعات الناظمة للعمل الريادي، وهذا ما أكده اختيارهم العمل مستقبلاً في الوظائف التمريضية الحكومية.

ربما يكون ذلك بسبب الأزمة الاقتصادية والمعيشية وتراجع الأجور الأمر الذي يسبب حالة من الخوف والتردد في خوض غمار العمل الريادي بسبب الافتقار للتمويل ووجود رغبة دائمة لدى الخرجين في السفر خارج البلاد من أجل إيجاد فرصة أفضل في العمل والأجر.

مع ذلك توجد درجة مناسبة من التوجهات الريادية لدى الطلاب مما يدعوهم الى بزل المزيد من الجهد نحو الخوض في ميدان ريادة الأعمال لما له من دور كبير في توفير العديد من الفرص البديلة عن الوظائف الحكومية، لكن في مجال التمريض يبقى العمل الريادي الخاص محدود حيث لا يسمح للخرجين بافتتاح عيادات خاصة مرخصة ولا يتم تشجيعهم من قبل الأطباء على الاستقلالية في العمل بشكل كافٍ ولا يوجد لديهم توصيف وظيفي واضح مما يحد من توجهاتهم الريادية ولا يوجد جهات تمول برامجهم الريادية.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة (رمضان، 2013) التي هدفت الى التحري عن عناصر البيئة الخارجية المحفزة والمعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع في الأعمال الريادية ووجدت أن متغيرات السياسات الحكومية، والثقافة الوطنية، والبرامج الحكومية، وبرامج التمويل، والقوانين المرتبطة بريادة الأعمال بشكل عام تعد من أهم العوامل المعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع في الأعمال الريادية، وأن السياسات الحكومية بشكل عام غير ملائمة وغير كافية لتشجيع العمل الريادي. [13]

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة [10] (شبير، 2016)، التي وجدت أن درجة موافقة طلبة الكليات التقنية على محاور التوجهات الريادية كانت فوق المتوسطة (79.79%)، ونتائج دراسة [7] (Zain et al، 2010) التي وجدت أن لدى الطلبة درجة فوق متوسطة من الرغبة في العمل الريادي مستقبلاً. ودراسة [8] (أبو قرن، 2015) التي جاءت بمستوى متوسط في جانب الابداع وتحمل المخاطرة. لكن اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة [14] (زيدان، 2011) التي بينت ضعف استعداد الطلبة نحو الريادة.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباط طردية بين محاور المهارات الناعمة والتوجهات الادارية لدى عينة الدراسة، تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حجاج، 2014) وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مهمة بين المهارات الناعمة (التشبيك، والتفكير الناقد، وتقديم الذات، والاحتراف، وإدارة الأزمات، والتفاوض، وإدارة الغضب) والقدرة على اقتناص الوظائف. [15]

أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق في المهارات الإدارية الناعمة تعزى الى متغير الجنس لصالح الاناث ومتغير الأعمال التي يفضلون الالتحاق بها مستقبلاً لصالح الوظيفة الحكومية. تتشابه هذه النتيجة مع نتائج دراسة (زيدان، 2011) التي هدفت الى رصد أهم المهارات والسمات الريادية التي يتمتع بها طلاب الجامعات المصرية وأظهرت وجود فروق في رغبة الطلاب في إقامة مشروعات جديدة بعد التخرج تعزى لمتغير النوع (طالب، طالبة) والعمر والكلية. [14]

أخيراً، نتائج الدراسة الحالية هي وجهة نظر الطلاب أنفسهم وجميعهم من طلاب التمريض بالتالي لا يمكننا تعميم النتائج على جميع طلاب الجامعة ونحتاج للمزيد من الدراسات ضمن هذا المجال ومن جهات نظر الأكاديميين والطلاب من التخصصات الأخرى.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- لدى طلاب كلية التمريض مستوى فوق متوسط من المهارات الإدارية الناعمة.
- أهم المهارات الإدارية الناعمة التي يتميز بها طلاب التمريض هي مهارة القيادة، ومهارة الاتصال والتواصل.
- لدى طلاب كلية التمريض مستوى فوق متوسط من التوجهات الريادية.
- يمتلك طلاب كلية التمريض توجهات ريادية أهمها المبادرة.
- توجد علاقة ارتباط طردية بين محاور المهارات الإدارية الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلاب كلية التمريض.
- توجد فروق دالة احصائياً في المهارات الإدارية الناعمة تعزى لمتغير الجنس ومتغير الأعمال التي يفضل الطالب الالتحاق بها مستقبلاً.

ثانياً: "محددات الدراسة: لم يواجه الباحثان أية صعوبات كون مجتمع الدراسة كافي وسهل الوصول إليه.

ثالثاً: التوصيات والمقترحات:

- ضرورة أن يولي طلاب كلية التمريض اهتماماً كبيراً باكتساب وتنمية المهارات الناعمة لأن أعداد الخريجين كبيرة ومن يتميز منهم بمهاراته الناعمة يكون لديه نجاح أكبر في العمل.
- ضرورة أن يدرك طلاب كلية التمريض أهمية الاتسام بروح المخاطرة في صناعة الفرص واغتنامها والإسراع في تنفيذها.
- العمل على تضمين المهارات الناعمة في المناهج الدراسية الجامعية منذ السنة الأولى واعتبارها جزءاً مكماً للمهارات التخصصية التي تؤهل الطالب لسوق العمل.
- ضرورة أن توفر الجامعات البنية التحتية الداعمة للتوجهات الريادية لدى طلاب التمريض من خلال الدعم المادي لمشاريعهم البحثية والعملية.

- محاولة ربط طلاب التمريض بمشاريع صحية رياضية ناجحة تقوم بها المنظمات المحلية والدولية مما يشكل حافزاً للاقتداء بها ومحاسنتها.
- اجراء المزيد من الأبحاث التي تستقصي دور مؤسسات التعليم العالي في اكساب طلاب الجامعات المهارات الإدارية الناعمة.
- اجراء أبحاث أخرى بعينات أكبر وتخصصات متعددة من أجل تعميم النتائج.
- إطلاق برامج تدريبية لرفع كفاءة خريج التمريض واعطائه فرصة المنافسة في العمل بما يمتلكه من مهارات.

المراجع:

- 1- بودريس، رائف حسن .(2022). فاعلية برنامج أرامكو فورمولا I في المدارس قائم على مدخل STEAM التكاملية في تنمية المهارات الناعمة لدى طلاب المرحلة المتوسطة. مجلة المناهج وطرائق التدريس. المجلد (1)، العدد (13). 30 أكتوبر 2022.
- 2- الجمري ، منصور .(2015 ، أبريل) . المهارات الناعمة وأهميتها في إدارة الأعمال .موقع الوسط.
<http://www.alwasatnews.com/news/980227.html>
- 3- الزهراني، أميرة سعد محسن .(2021). دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات الثانوية من وجهة نظر معلماتهن. المجلة التربوية- كلية التربية جامعة سوهاج..DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021.
- 4- النذير .محمد عبد الله .(2018). تنمية مهارات التعليم في المناهج الدراسية في ضوء مهارات القرن 21 المؤتمر الدولي لتقويم التعليم . مهارات المستقبل :تقويمها وتنميتها هيئة تقويم التعليم والتدريب. الرياض، 4-6 ديسمبر .
- 5- الحارون .شيماء حمودة (2016) .فعالية تضمين كفايات الثقافة الإعلامية في تدريس العلوم لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين والتحصيلى لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية .المجلة المصرية للتربية العلمية 19 (69) ص ص 34-64
- 6- بودريس، رائف بن حسن .(2019 ، سبتمبر 26)، تجرّيتي مع التعلّم القائم على المشاريع *Project based learning* والمهارات المرنة . *Soft skills* موقع تعليم جديد <https://2u.pw/uShtW> .
- 7- الغامدي، عبد الرحمن سعد. (2019) . دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض القيم الأخلاقية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض . مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط .ص ص 211-236 .
- 8- أبو قرن ، سعيد .(2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة دراسة مقارنة بين-قسمي التعليم المستمر بجامعة الأزهر والجامعة الإسلامية. غزة .رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة.
- 9- الحدراوي حامد ، و الكلابي، أمير .(2013) . دور التوجه الريادي في إبداع الزبون لجودة الخدمة 151 .. العراق مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- 10- شبير، رمضان .(2016). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة.] كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 11- الظاظا شكري.(2015). المهارات الشخصية واحتياجات سوق العمل عالم التقنية. مقال صحفي، صحيفة فلسطين.
- 12- الأغا، محمد صهيب(2018). المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظات فلسطين الجنوبية [رسالة ماجستير غير منشورة] كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر. غزة.

- 13- رمضان، ريم. (2013). عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الاعمال. 19.1. دمشق. بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
- 14- زيدان، عمرو. (2011). تأثير السمات الريادية لطلبة الجامعات المصرية على احتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج. دراسة ميدانية 1، 31. بحث منشور المجلة العربية للإدارة
- 15- حجاج، علا نعيم. (2014). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.

المراجع الإنكليزية:

1. Rao، M. S. (2012). “*Myths and Truths About Soft Skills*”. American Society for Training & Development. USA.
2. Boling، R. J. & Pieper، T. M.، Covin ، j. G.، (2015). *CEO Tenure and Entrepreneurial Orientation Within Family and Nonfamily Firms*. article in entrepreneurship: theory and practice
3. El Abadla Talal O، Billah Al Moutasem (2015). *needed soft skills of Al-Fakhoora students posse*. Journal of Islamic university for economic and administrative studies، v (23): No (2). ISSN 2410-5198.
4. Vincent، K. (2013). *Effective Leadership: Explains the Hard Facts of Soft skills management*
5. Seetha ، S. (2013). *Necessity of Soft Skills Training for Students and professionals*. 4(2) March-may، 2013، PP. 171-174. India: International Journal of Engineering، Business and Enterprise Applications.
6. Ritter. Barbara A & et al، (2018). *Developing Students Soft Skills*. Journal of Management Education. 42 (1).
7. Zain، M. Z.، Amalina، A.، & Ghani، E. (2010). *Entrepreneurship Intention Among malaysia Business Students*. No.3، Vol.6. Canadinal Social Scince.