

درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل

"دراسة ميدانية في كلية التربية بجامعة تشرين"

د. لبنى جديد* د. شذى اسكندر** لطيفة عدنان ساعي***

(الإيداع: 4 كانون الثاني 2024، 13 شباط 2024)

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين، والكشف عن الفروق فيها تبعاً لمتغيري (الجنس، والعمل خلال الدراسة)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي واستخدام إستبانة باجمال وآخرون (2023) المكونة من (30) عبارة تقيس خمس مهارات هي (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط)، وأجري البحث على عينة تكونت من (135) طالباً وطالبة في السنتين الرابعة والخامسة من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- جاءت درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل متوسطة.
- جاءت درجة امتلاك مهارة (حل المشكلات) مرتفعة، بينما جاءت درجة امتلاك مهارات (التواصل، القيادة، إدارة الوقت، التخطيط) متوسطة لدى طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين.
- عدم وجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير الجنس.
- وجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة لمصلحة الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة، طلبة الإرشاد النفسي، كلية التربية.

* أستاذ مساعد، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية.

** مدرس، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية.

*** طالبة ماجستير، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية

The Degree to Which Psychological Counseling Students Possess The Soft Skills Necessary for The Labor Market "A Field Study at The Faculty of Education at Tishreen University"

Dr. Lubna Jdid* Dr. Shatha Skandar** Latefa Adnan Saie***

(Received: 4 January 2024, Accepted: 13 February 2024)

Abstract:

This research aimed to determine the degree to which psychological counseling students possess the soft skills necessary for the labor market at the College of Education at Tishreen University, and detecting differences in their level according to the variables (gender and work during study).

In order to achieve the research objectives, the descriptive method was used, and using the questionnaire of Bajamal et al. (2023) for the soft skills needed for the labor market, that consists of (30) phrases and measures five skills: (communication, time management, problem solving, leadership and planning), and the research sample consisted of (135) male and female students in the fourth and fifth years from the Department of Psychological Counseling at the College of Education at Tishreen University, and the research reached the following results:

- The degree of psychological counseling students' possession of the soft skills necessary for the labor market was average.
- The degree of possession of the skill (problem solving) was high While the degree of possession of the skills (communication, leadership, time management, and planning) was average among psychological counseling students at the College of Education at Tishreen University.
- There is no difference among psychological counseling students on the questionnaire on the soft skills needed for the labor market (total score and sub-skills) according to the gender variable.
- There is a difference among psychological counseling students on the questionnaire on the soft skills needed for the labor market (total score and sub-skills) depending on the variable of work during the study for the benefit of the students who work during the study.

Keywords: : Soft skills, Psychological counseling students, College of Education.

1 Assistant professor, Department of Psychological Counseling, Faculty of education, Tishreen University, Latakia

2 Teacher, Department of Psychological Counseling , Faculty of education, Tishreen University, Latakia.

3 Master student, Psychological Guidance Department, Faculty of Education, Tishreen University, Latakia

- مقدمة البحث:

يشهد القرن الحادي والعشرون العديد من التحولات سواء أكانت تحولات معرفية أم اقتصادية أم تكنولوجية، هذه التحولات أثرت تأثيراً بالغاً على الإنسان؛ من حيث قدراته ومهاراته وكفاياته، وهناك عدد من المهارات التي تتيح لمالكها أن يتعامل مع كل التحولات السابق ذكرها وتمكنه من الحياة بصورة أكثر كفاءة في هذا الزمان شديد التعقيد كثير المطالب من المهارات والكفايات المتجددة (عبد الشافي، 2013، 146)، وهذا النوع من المهارات اصطلح تسميته بالمهارات الناعمة (Soft Skill) أو المرنة التي تساعد الفرد على التأقلم والتكيف مع بيئة عمله، وكذلك ما يتعرض له من مواقف خلال ذلك، وأصبح موضوعها من المواضيع الحديثة نسبياً، والتي بدأ الاهتمام بها مع انتشار المقابلات الوظيفية وظهور معايير الانتقاء، تلك التي تعتمد على امتلاك المترشح لمهارات ناعمة بعينها بالإضافة إلى المهارات الصلبة. (بن شريك، مني، 2019، 208). كما ويقصد بمصطلح المهارات الناعمة تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين وعرض أفكاره بصورة مقنعة ولبقة وقدرته على التواصل والاتصالات والتفاعل مع الآخرين، وتعد المهارات الناعمة مكماً للمهارات الصلبة التي تشير إلى "المعرفة والمؤهلات العلمية والمهارات المهنية للشخص". (عبد الواحد، 2016، 306).

حيث تعود الإشارة المبكرة لمصطلح المهارات الصلبة والمهارات الناعمة إلى أبحاث القيادة للجيش الأمريكي على يد فراي وويتمور (Fry & Whitmore) سنة 1972 م، ولقد وصف روبلز Robles (2012) المهارات الصلبة بالخبرة الفنية والمعرفة المطلوبة لوظيفة، والمهارات الناعمة كمهارات شخصية وسمات شخصية يمتلكها المرء" (Robles, 2012, 453) وتتضمن المهارات الناعمة العديد من المهارات أبرزها مهارة التواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط، ويتعرض الطلبة في الوقت الحاضر للكثير من التحديات، فقد أثرت التغيرات المتسارعة في القرن الحادي والعشرين على طبيعة أماكن العمل ومتطلباتها بشكل كبير، وعلى المتطلبات التي يجب على النظام التعليمي تلبية إعداد الطلاب لسوق العمل، وذلك بتخريج متعلمين مؤهلين أكاديمياً أكفاء يمتلكون مهارات نوعية في شتى المجالات، وقادرين على المنافسة في سوق العمل، حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية، فالنجاح بعد التخرج لا يتوقف فقط على مدى توفر مهارات صلبة لدى الخريجين، وإنما يعتمد أيضاً على مدى امتلاكهم للمهارات الناعمة، ومدى قدرتهم على التغلب على مختلف الظروف وتحديات العصر المختلفة، والتي قد تواجههم أثناء دراستهم وحتى بعد تخرجهم من الجامعة.

ويرى عودة (2008) أن المهارات الناعمة بالغة الأهمية؛ لأنها تساعد الطالب على بناء قدراته الاجتماعية والنفسية، كما تؤهله لتحمل المسؤولية والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وذلك من خلال التعامل مع المواقف الحياتية، كما وتجعله قادراً على إدارة التفاعل الإيجابي بينه وبين الآخرين، وبينه وبين البيئة والمجتمع. (العتيبي، 2023، 278)، فهي تنميه من الجوانب الشخصية والاجتماعية بما يؤهلهم للتعامل مع الآخرين والتواصل معهم بفاعلية، ويمكنهم من تحمل أعباء وضغوط العمل. (حسان، 2022، 1140).

فتفكير طلبة الإرشاد النفسي في سنوات الدراسة الجامعية يجب ألا يقتصر فقط على الحصول على الشهادة الجامعية، إنما عليهم استثمار وقتهم والنظر في إمكاناتهم وصقل مهاراتهم.

كما وتعتبر الخدمات الإرشادية من أرقى الخدمات التي تقدم للأفراد، لما لها من أثر كبير في مساعدة الفرد على حل مشكلاته وتعديل سلوكه وتوجيهه نحو الطريق السليم، وهذا هو دور المرشد النفسي الذي يرشد ويوجه ويعدل السلوك ويقومه ويزيد ثقة الفرد بنفسه وقدراته وإمكاناته، ويساعده على التكيف النفسي والاجتماعي، بالإضافة للعديد من الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد للمسترشدين، ولكي يكون لهذا الدور فاعلية ينبغي على المرشد أن يمتلك العديد من القدرات والمهارات والفنيات والإمكانات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه. (أبو يوسف، 2008، 3).

.ومن هنا سعت الباحثة لمعرفة درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في السنوات الدراسية الأخيرة (الرابعة والخامسة).

أولاً: مشكلة البحث:

تتطلب مشكلة البحث من المسوغات التالية: حيث أحدثت التطورات التكنولوجية والعولمة والتغيرات المتسارعة في الاقتصاد في القرن الحادي والعشرين تحولاً في بيئة العمل وممارساته، وهذا ما أثر على متطلبات أماكن العمل بشكل كبير، فالتغيرات المستمرة تتطلب التكيف المستمر مع المواقف الجديدة، واكتساب مهارات جديدة لتحقيق النجاح، إذ صاحب ذلك تحولاً في المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل لقبول المتقدمين إلى الوظائف، حيث كان الحصول على درجة عالية من المعرفة والمهارة المتصلة بالموضوع كافياً للحصول على الوظيفة، لكن اليوم لم تعد الشهادة الجامعية الوحيدة التي تساعد الخريجين في الوصول إلى أهدافهم بالحصول على وظيفة جيدة رغم أهميتها، فالمهارات الصلبة تساعد في التقدم لمقابلة العمل، ولكن المهارات الناعمة مطلوبة أيضاً للحصول عليه والاستمرار والنجاح فيه، وفي دراسة أجريت في جامعة هاردفارد تبين أن 85% من النجاح في مكان العمل يعود للمهارات الناعمة، وأن 15% فقط يعود للمهارات الصلبة. (Vanthakumari,2019,66)، ولقد أشارت دراسة عتيبة(2021) ودراسة تايلور Taylor(2016) إلى افتقار طلبة الجامعات إلى المهارات الناعمة وهذا يقف عائقاً أمام حصولهم على فرص عمل، وكذلك دراسة وودارد Woodard(2018) التي أكدت أن خبرات التدريب لطلبة الجامعة في مكان العمل تطور المهارات الناعمة عند التفاعل والتواصل مع الآخرين. كما أن التوجه الحديث لأرباب العمل والمسؤولين عن الموارد البشرية في المنظمات نحو استقطاب وتوظيف الأفراد ذوي المهارات المرنة المختلفة، والتي تجعلهم يتكيفون أكثر مع وظائفهم وما يعترضهم خلالها من مواقف وضغوط. (بن شريك، مني، 2017، 209)، وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات كدراسة حجاج (2014) ودراسة عبد الواحد(2016) على أهمية المهارات الناعمة في الحصول على فرص العمل والاستمرار بنجاح بها وتحسين الأداء الوظيفي للفرد وكذلك في التكيف وتكوين علاقات إيجابية في بيئة العمل،

ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة نفسية في المدارس لسنوات عديدة، تبين أهمية امتلاك المهارات الناعمة للنجاح في هذا المجال بشكل خاص، كما وأكد ذلك نتائج المقابلات التي أجرتها الباحثة مع عدد من المرشحات النفسيات (15) مرشدة كانت متواجدة في المدارس التي زارتها الباحثة، حيث طرحت عدة أسئلة عن كفاية المهارات التي اكتسبتها في الجامعة للعمل الإرشادي، والمهارات التي تنقصهن، وأهمية خضوعهن لدورات تدريبية لصقل مهارتهن للعمل كمرشدات وزيارة طلبة الإرشاد النفسي لهن في المدارس للاستفادة من خبراتهن، حيث تبين أن 73.3% من العينة أظهرن افتقارهن لمهارات التواصل الفعال والتعامل مع الآخرين والتخطيط وإدارة الوقت في بداية تعيينهن كمرشدات في المدارس بعد تخرجهن، وأن 80% منهن أكن خضوعهن لدورات تدريبية خلال العمل لصقل مهارتهن وتنميتها، وأن 20% منهن تمت زيارتهن في المدارس من قبل طلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة للاستفادة من خبراتهن.

كما أنه في ظل الظروف الحالية التي يعيشها البلد بعد سنوات الحرب الطويلة على سورية والآثار التي خلفتها، والأزمة التي أحدثتها جائحة كورونا(COVID-19) وكذلك الزلزال الذي تعرضت له البلاد، وتأثير ذلك على تدني الظروف المعيشية للمجتمع بشكل عام وعلى طلبة الجامعات بشكل خاص، وهذا ما دفع الكثير منهم للعمل في سنواتهم الدراسية الأخيرة للتغلب على المصاعب المادية وتغطية المصاريف الدراسية والتمكن من التخرج وبدء الحياة المهنية، هذا بالإضافة إلى أن هذه الظروف الحالية أدت لزيادة الحاجة للخريجين المدربين خلال المرحلة الجامعية لتقديم الخدمات الإرشادية لفئات المجتمع كافة، ومن هو أفضل من طلبة الإرشاد النفسي لتقديم تلك الخدمات بحرفية، فمهمة التعليم الجامعي هي إعداد الطلبة علمياً وعملياً، هذا التعليم الذي يقاس نجاحه بتحقيق أهدافه المتمثلة بنجاح الخريجين في سوق العمل، فهل حققت البرامج الدراسية في قسم الإرشاد النفسي ذلك الهدف.

كما أنه وعلى الرغم من أهمية المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل بشكل عام، وأهميتها بوجه خاص لطلبة الإرشاد لما لها من تأثير على كفاءة أدائهم لأدوارهم في العصر الحالي وهذا ما أكدته الدراسات الآتفة الذكر، فهناك ندرة في الدراسات على حد علم الباحثة التي تناولت المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الإرشاد النفسي عربياً ومحلياً. وبناءً على ما سبق ومسوغات الباحثة بأهمية وضرورة تناول المهارات الناعمة بالبحث والدراسة، قام هذا البحث الذي يتلخص بالسؤال التالي:

ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟
ثانياً: أهمية البحث:

تتعلق الأهمية النظرية للبحث من: 1- أهمية موضوع المهارات الناعمة في عصرنا الحالي عصر التنافس في سوق العمل، وضرورة قياس درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لها. 2- جودة الموضوع وحداثته. 3- ندرة الدراسات السابقة في البيئة المحلية التي تناولت الموضوع في حدود علم الباحثة. أما الأهمية التطبيقية: قد تغيد نتائج البحث في: 1- إمكانية الاستفادة من النتائج التي ينتهي إليها البحث في تعرف المهارات التي يفقدها طلبة الإرشاد النفسي تمهيداً لإخضاعهم لدورات تدريبية دورية مناسبة تؤهلهم لاكتساب هذه المهارات المهمة. 2- لفت نظر المختصين والمشرفين على تطوير التعليم العالي للمهارات الناعمة التي يحتاجها طلبة الجامعة عموماً للنجاح في سوق العمل، ليتم تضمينها في خطط الجامعات الدراسية ضمن مقررات منفصلة أو دورات تدريبية يخضع لها الخريج قبل زجه في سوق العمل.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف:

1. درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط) اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين.
2. الفروق في مستوى المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين تبعاً لمتغيري (الجنس، العمل خلال الدراسة).

رابعاً: أسئلة البحث:

ينطلق البحث للإجابة عن السؤال الرئيس:

- 1- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟ والذي يتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1-1 ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التواصل في كلية التربية بجامعة تشرين؟
- 2-1 ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت في كلية التربية بجامعة تشرين؟
- 3-1 ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات في كلية التربية بجامعة تشرين؟
- 4-1 ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة في كلية التربية بجامعة تشرين؟
- 5-1 ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط في كلية التربية بجامعة تشرين؟

خامساً: فرضيات البحث:

جرى اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (0.05)

- ♦ الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

♦ الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة (أعمل خلال الدراسة، لا أعمل خلال الدراسة).

سادساً: حدود البحث:

- 1- الحدود البشرية: طلبة الإرشاد النفسي في السنتين الدراسيتين الرابعة والخامسة.
- 2- الحدود الموضوعية: تمثلت في درجة المهارات الناعمة (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط).
- 3- الحدود الزمانية: جرى تطبيق البحث في الفصل الأول من العام الدراسي 2023/2024.
- 4- الحدود المكانية: جرى تطبيق البحث في قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين.

سابعاً: مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

المهارات الناعمة :

هي مهارات شخصية ضرورية للتطوير الشخصي والمشاركة الاجتماعية والنجاح في مكان العمل، و تشمل مهارات الاتصال والقدرة على العمل في فرق متعددة التخصصات والقدرة على التكيف وما إلى ذلك، وتوصف بأنها مهارات يمكن تعلمها وتطويرها من خلال جهود التدريب المناسبة. (kechagias,2011,33)

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها كل ما يحتاجه طالب الإرشاد النفسي في التعامل مع الآخرين من تواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط، وتقاس بالدرجة التي ينالها أفراد العينة من طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل، والتي تشمل: مهارات التواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط.

ثامناً: الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل:

- دراسة ناصر الدين (2021) في الأردن، بعنوان درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن. هدفت الدراسة إلى قياس درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستبانة لقياس درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من إعداد الباحثة، وبلغت العينة (237) معلمة للصفوف الأولى في العاصمة عمان، وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن جاءت بدرجة متوسطة، وأشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- دراسة الطائي والجبوري (2022) في العراق، بعنوان: المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين، هدفت الدراسة إلى تعرف المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى، وتعرف الفروق في المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين بحسب متغير الجنس (ذكور، إناث)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومقياس المهارات الناعمة من إعداد الباحث، وبلغت العينة (250) مرشد ومرشدة، وأظهرت النتائج أن المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى يفتقدون للكثير من المهارات الناعمة في عملهم في المدارس كمهارة (الاحتراف والاتصال والتواصل والقيادة وإدارة الأزمات) ، وأنهم يتمتعوا بمهارتي (التفكير الناقد، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) ، وأن الفروق في هذه المهارات لصالح الذكور.
- دراسة التميمي والمومني (2022) في الأردن، بعنوان: درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية في محافظة العاصمة عمان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم، هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة العاصمة عمان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة، القطاع)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة من إعداد الباحثان، وبلغت العينة (335) معلماً ومعلمة،

وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة للمهارات جاءت بدرجة مرتفعة ، كما أظهرت وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات (التعلم مدى الحياة، القيادة، التفكير الناقد) تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، ووجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارة الاتصال تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين، ووجود فروق في درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة لجميع المهارات باستثناء مهارة الاتصال تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة من (5)سنوات فأكثر، وكذلك وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات (الاتصال، حل المشكلات، القيادة، وضع الأهداف، إدارة الوقت) تبعاً لمتغير القطاع ولصالح القطاع الخاص.

- دراسة باجمال وآخرون (2023) في السعودية، بعنوان: درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توفر المهارات اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإستبانة الصامت والقطاونة (2020) مكونة من بنود تقيس خمساً من المهارات الناعمة وهي: التواصل الاجتماعي وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط ، وبلغت العينة (57) طالبة معلمة، وأظهرت النتائج أن الطالبات المعلمات يمتلكون درجة عالية جداً في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل رغم وجود تفاوت بين المهارات.

- الدراسات الأجنبية:

- دراسة نغانج Ngang (2015) في ماليزيا، بعنوان: تصوّرات المعلم المبتدئ للمهارات الناعمة المطلوبة اليوم في مكان العمل . **Novice Teacher Perceptions Of The Soft Skills Needed In Today's Workplace.** هدفت الدراسة إلى استكشاف الثغرات المتعلقة بالمهارات الناعمة المكتسبة من التدريب المهني مقارنة بالمهارات الناعمة المطلوبة في مكان العمل بين المعلمين المبتدئين، وقد استخدمت المنهج الوصفي والاستبيان من إعداد الباحث، وبلغت العينة (250) مدرّس مبتدئ من جميع المدارس الثانويّة في ماليزيا، وقد أظهرت النتائج أن أهم عناصر المهارات الناعمة هي مهارة العمل الجماعي ومهارات الاتصال، وأن هناك فرق كبير بين المستوى المكتسب والمستوى المطلوب لمكونات المهارات الناعمة.
- دراسة تايلور Taylor (2016) في جنوب أفريقيا، بعنوان: التحقيق في تصور أصحاب المصلحة بشأن تنمية المهارات للطلاب: أدلة من جنوب أفريقيا. **Investigation The Perception Of Stakeholders On Soft Skills Development Of Students: Evidence From South Africa** ، وهدفت الدراسة إلى البحث في تصورات الطلاب والمحاضرين والشركات حول تنمية المهارات الناعمة ، وتحديد المهارات التي تحتاج إلى تطوير، و استخدمت المنهج الوصفي و استبيان مكون من أسئلة مفتوحة، وبلغت العينة (12) شركة و (11) محاضر جامعي و(10) طالب دراسات عليا في تكنولوجيا المعلومات في جامعة جنوب أفريقيا، و أظهرت النتائج أن المهارات الناعمة للطلاب لم يتم تطويرها بشكل كافٍ، وتم وضع قائمة بأهم المهارات الناعمة تشمل: التواصل، حل المشكلات واتخاذ القرار، العمل بروح الفريق، إدارة الذات، إدارة الصراع، أخلاقيات العمل، التفاوض، المرونة، الإبداع، الثقة بالنفس.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة: من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت المهارات الناعمة، تبين أن البحث الحالي يتفق مع معظم الدراسات في استخدام المنهج، كما يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أن أغلبها استخدم الاستبانة كأداة للبحث، ويختلف البحث الحالي عن معظم الدراسات السابقة التي ركزت على المهارات الناعمة لدى

الموظفين كدراسات الطائي والجبوري(2022) والتميمي والمومني (2022)، ودراسة ناصر الدين(2021) وNgang (2015)، ويتشابه مع الدراسات السابقة التي ركزت على طلاب الجامعة كدراسة، وباجمال وآخرون (2023). وما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة أنه هدف إلى دراسة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل المتوفرة لدى طلبة الإرشاد النفسي باستخدام إستبانة مناسبة لهذا الغرض. واختياره للسنوات الدراسية الأخيرة (الرابعة والخامسة).

تاسعاً: الإطار النظري:

1- تعريف المهارات الناعمة:

"تشير إلى مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والسلوكيات والمواقف والصفات الشخصية التي تمكن الناس من التنقل بفعالية في بيئتهم والعمل بشكل جيد مع الآخرين وتقديم أداء جيد وتحقيق أهدافهم". (سينك، كيلر، 2023، 7) تعرّف المهارات الناعمة بأنها تلك القدرات والخصائص التي يمكن أن يكتسبها الشخص، والتي تساعد على تعزيز قدرته على التفاعل مع الآخرين، وتساهم في تطوير أدائه الوظيفي، وفيما يلي أهم خصائصها:

1-1- إنها مهارات غير فنية وغير ملموسة.

1-2- تحدد قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين.

1-3- إنها سمات وقدرات شخصية مكتسبة.

1-4- مهارات ذات صلة كبيرة بشخصية الإنسان وسلوكه.

1-5- مهارات ترتبط بالذكاء العاطفي.

1-6- مهارات يمكن تمييزها وتعميقها. (الأغا، 2018، 12-13)

1-7- ليست منعزلة بل مرتبطة ببعضها البعض.

1-8- يختلف ترتيبها تبعاً لمتطلبات كل مجال أو تخصص.

1-9- تعد مهارات تفاعلية وتبادلية في نفس الوقت. (حنا، 2021، 566)

2- أنواع المهارات الناعمة:

1-2- التواصل: هو تبادل الأفكار والمعلومات والمشاعر، وهو عملية ذات اتجاهين يشارك فيها كل من المتحدث والمستمع على السواء، فيجب أن يتحلى المتحدث والمستمع بفهم مشترك لمعنى ما يُستخدم في التواصل من كلمات وأصوات وإيماءات وتعبيرات ورموز وسياق الكلام. (هاسون، 2019، 30) فتشمل مهارة التواصل ما يلي:

1-1-1- التواصل اللفظي: حيث يستخدم لتوصيل رسالة إلى شخص آخر، وذلك لتجنب أي نوع من سوء الفهم والتفسير.

1-2-1-2- التواصل غير اللفظي (لغة الجسد): يقدم ما نشعر به ونفكر فيه حول مسألة معينة.

(Vanthakumari, 2019, 67)

2-2- إدارة الوقت: هي فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف. (فرحات، 2011، 24)

ويمكن تحديد خطوات إدارة الوقت كالآتي:

- 2-2-1- الخطوة الأولى: مراجعة الأهداف والخطط والأولويات.
- 2-2-2- الخطوة الثانية: احتفظ بخطة زمنية أو برنامج عمل.
- 2-2-3- الخطوة الثالثة: ضع قائمة إنجاز يومية.
- 2-2-4- الخطوة الرابعة: سد منافذ الهروب.(حسين، الحجازي، 2015، 71-73)
- 2-3- حل المشكلات: هي تلك المهارة التي تستخدم لتحليل ووضع استراتيجيات تهدف إلى حل سؤال صعب أو موقف معقد أو مشكلة تعيق التقدم في جانب من جوانب الحياة، وتشمل مهارة حل المشكلات الخطوات التالية:
- 2-3-1- تحديد المشكلة.
- 2-3-2- تعريف المشكلة وصوغها.
- 2-3-3- استكشاف الاستراتيجيات (البحث عن حل).
- 2-3-4- تطبيق الأفكار.
- 2-3-5- البحث عن النتائج أو آثار الحل.(أبو جمعة، 2015، 139)
- 2-4- القيادة: تشير إلى قدرة الفرد على التأثير والتفاعل مع الآخرين لتحقيق التغيير الإيجابي الذي يرغب به الطرفان، وتشمل القدرة على الاستفادة من نقاط القوة لدى الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة، وكذلك استخدام مهارات التعامل مع الآخرين لتدريب وتطوير الآخرين.(Brungardt,2009,12)
- وتشمل المهارات الفرعية التالية:
- 2-4-1- المهارة الفنية: تتمثل في القدرة على استخدام الأدوات والوسائل والإجراءات والأساليب التي تساعد على أداء مهمة متخصصة.
- 2-4-2- المهارة الإنسانية: تركز على العمل بفعالية مع الأفراد وتحفيزهم والاتصال بفعالية مع المحيطين بالفرد.
- 2-4-3- المهارة الإدراكية والإدارية: تشمل القدرة على إدراك القضايا المعقدة والديناميكية، وفحص العوامل المتعددة والمتعارضة التي تؤثر على المشكلات، بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع المواقف.(المصري، 2015، 34)
- 2-5- التخطيط: مهارة معرفية تعين على التفكير في المستقبل، وعلى توقع الطريقة الصحيحة لإجراء المهمة وتحقيق الأهداف المرجوة، فهي المعالجة العقلية التي تسمح لك باختيار الأفعال اللازمة لتحقيق أهدافك.(عبد الرحمن، 2021، 51)
- كما تعني قدرة المتعلم على تحديد ما يريد أن يعمل؟ وأين وكيف؟ ومتى؟ وعليه فإن على المتعلم اعتماد الخطوات الآتية:
- 2-5-1- أن يحدد بدقة ماذا يريد أن يعمل.
- 2-5-2- أن يضع الأهداف المناسبة.
- 2-5-3- أن يحدد الاستراتيجيات المناسبة للأهداف.
- 2-5-4- أن يلاحظ الوقت الذي استغرقه.
- 2-5-5- أن يحدد الوقت والمكان المناسب.
- 2-5-6- أن يحدد الأفراد المناسبين.(المحمدي، 2023، 35)
- 3- أهمية المهارات الناعمة:

في الماضي كان مجرد امتلاك المهارات الصلبة (المهارات الملموسة) كافياً للاندماج الاجتماعي، ولكن يبدو على نحو متزايد أن المهارات الناعمة (المهارات غير الملموسة) ضرورية للناس لتعبئة مهاراتهم والجمع بينها وبين المهارات الناعمة ليتمكنوا من الوصول إلى سوق العمل. (إي كوتيه، جي ليفين، 2021، 142)

فالمهارات الناعمة لا تقل أهمية عن المهارات الصلبة، فقد لا يكون للمهارات الصلبة معنى بدون المهارات الناعمة، كما أن إعداد الطلاب يمكن أن يحدث فرقاً في تعيينهم في وظيفة في مجال تخصصهم والاحتفاظ بها، فلا بد من إدراج المهارات الناعمة في المناهج، ودمج المهارات الناعمة والمهارات الصلبة لإنشاء خريج متمكن. (Robles, 2012, 459-462)، فالتدريب على المهارات الناعمة يجب أن يبدأ عندما يكون الأشخاص طلاباً، فيصبح أدائهم فعالاً في بيئتهم الأكاديمية، وكذلك في مكان عملهم في المستقبل. (Vanthakumari, 2019, 66)

وتتجلى أهمية المهارات الناعمة فيما يلي:

- 3-1- إعطاء الفرد القدرة على التكيف والتفاعل بفاعلية مع عصر الانفجار المعرفي والمعلوماتي والتكنولوجي.
- 3-2- أنها تكسب المتعلم خبرة مباشرة عن طريق التفاعل المباشر، وتحقق التكامل من خلال ربطها بحاجات المتدربين ومواقف الحياة واحتياجات المجتمع.
- 3-3- تنمي لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وتمكنه من مهارات حل المشكلات.
- 3-4- تكسب المتعلم ميلاً إلى العلم، مما يؤدي إلى زيادة إلمام التلميذ بالعلم والتعمق في الدراسة.
- 3-5- أنها تجعل الفرد قادراً على إدارة التفاعل بينه وبين الآخرين في مجتمعه، فتساعده مهارات الاتصال على عرض أفكاره وآرائه بإيجاز ووضوح.
- 3-6- تمكن الفرد من التعامل مع الآخرين وإقامة علاقات طيبة معهم، وتساعد على تحقيق قدر من الاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتنمي لديه القدرة على التخطيط الجيد، فتسهم في تنمية شخصيته.
- 3-7- تسهم في تطور الذات والبحث في مواطن الضعف، وتؤهل المتعلمين لتحمل المسؤولية والثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرار لحل المشكلات التي تواجههم. (ثابت، 2022، 31-32)
- 3-8- تعزز من تفاعلات الفرد مع الآخرين.
- 3-9- تجعل الفرد أكثر تكيفاً مع بيئات العمل المتغيرة.
- 3-10- تلعب دوراً في الحصول على الوظيفة والاستمرار بها.
- 3-11- تحسن من أداء الفرد الوظيفي. (بهنسي، 2022، 1278)
- 4-1- كيفية تنمية المهارات الناعمة للطلاب: ويتم ذلك من خلال:
 - 4-1-1- يجب على الطلاب العمل مع طلاب من كليات أخرى.
 - 4-2- الاستعانة بالخبراء لتقديم الحاضرات وورش العمل.
 - 4-3- تحفيز الطلاب على بذل قصارى جهدهم للتميز.
 - 4-4- يجب القيام بالمزيد من العمل الجماعي.
 - 4-5- يساعد العمل الجماعي على بناء المهارات القيادية.

4-6- يجب أن يطلب من الطلاب العمل بشكل تعاوني مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك.

4-7- ستساعد المحاضرات التفاعلية في تنمية مهارات الاتصال، وذلك من خلال تشجيع الطلاب على الحوار مع الآخرين و العروض التقديمية أو جلسات أسئلة وأجوبة داخل الفصل. (تابلور، 2016، 6-15).

عاشراً- منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة في كلية التربية بجامعة تشرين "حيث يقوم على وصف وتحليل الظاهرة الراهنة، من خلال خصائصها وأشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك، من خلال جمع البيانات وتبويبها وعرضها مع تحليل وتفسير عميق لهذه البيانات بهدف استخلاص حقائق وتعميمات جديدة" (عليان، غنيم، 2000).

أحد عشر :المجتمع الأصلي للبحث وعينته:

شمل مجتمع البحث طلبة الإرشاد النفسي (السنتين الرابعة والخامسة) في قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين والبالغ عددهم (191) طالباً وطالبة للعام الدراسي 2024/2023 م حيث بلغ عدد طلبة السنة الرابعة (104) وعدد طلبة السنة الخامسة(87)، وتم سحب عينة عشوائية، وبلغ عدد أفرادها (135) طالباً وطالبة في السنتين الدراسيتين (الرابعة والخامسة) من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وهو عدد ممثل للمجتمع الأصلي وفق جداول كرجيسي ومورغان (الكاف، 2014، 104).

الجدول رقم (1): توزع أفراد عينة البحث وفق المتغيرات المدروسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	34	% 25.19
	إناث	101	%74.81
	المجموع	135	% 100
العمل خلال الدراسة	أعمل خلال الدراسة	25	% 18.52
	لا أعمل خلال الدراسة	110	% 81.48
	المجموع	135	% 100

اثنا عشر: أدوات البحث :

تم استخدام إستبانة باجمال وآخرون(2023) للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل المكونة من(30) عبارة توزعت على خمس مهارات، ويبين الجدول (2) توزع عبارات الإستبانة على المهارات الخمس.

الجدول رقم (2): توزع عبارات إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل على محاورها

م	المحور	أرقام العبارات	المجموع
1	مهارة التواصل	6-1	6
2	مهارة إدارة الوقت	12-7	6
3	مهارة حل المشكلات	18-13	6
4	مهارة القيادة	24-19	6
5	مهارة التخطيط	30-25	6

وقد جرى استخدام تدرج ليكرت الخماسي في تفرغ النتائج من خلال الخيارات (أوافق بشدة، أوافق، أوافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وبذلك تكون أعلى درجة على الاستبانة (150) وأدنى درجة (30).

جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة وعلى كل محور، وتم تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على كل محور ككل باستخدام قانون طول الفئة، إذ تم حساب طول الفئة على النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة للعبارة - أصغر قيمة للعبارة) على عدد الفئات، طول الفئة = $(5-1) \div 5 = 0.8$ (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مقياس تفرغ نتائج الاستبانة تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات، وبين الجدول (3) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها.

الجدول رقم (3): فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
درجة امتلاك المهارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

12-1- صدق الاستبانة:

جرى عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة تشرين للتحقق من صدق المحتوى، حيث بلغ عددهم (9) محكمين وردت أسماؤهم في الملحق رقم (1)، ثم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (30) طالباً وطالبة من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ثم استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، والجدول (4) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
1	**0.682	16	**0.631
2	**0.881	17	**0.851
3	**0.731	18	**0.739
4	**0.639	19	**0.771
5	**0.831	20	**0.781
6	**0.639	21	**0.728
7	**0.731	22	**0.725
8	**0.739	23	**0.658
9	**0.631	24	**0.723
10	**0.698	25	**0.639
11	**0.771	26	**0.731
12	**0.638	27	**0.645
13	**0.797	28	**0.741
14	**0.708	29	**0.852
15	**0.709	30	**0.805

يتبين من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يشير إلى صدق البناء الداخلي للاستبانة.

12-2- ثبات الاستبانة:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ بهدف التحقق من ثبات الاستبانة والجدول (5) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (5) : ثبات نتائج الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	قيم ألفا كرونباخ
1 مهارة التواصل	6	0.753
2 مهارة إدارة الوقت	6	0.774
3 مهارة حل المشكلات	6	0.736
4 مهارة القيادة	6	0.736
5 مهارة التخطيط	6	0.739
الدرجة الكلية	30	0.833

وهذا ما يدل على ثبات مقبول لنتائج الاستبانة.

ثلاث عشر: نتائج البحث ومناقشتها:

13-1-الإجابة عن سؤال البحث الرئيس: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف تحديد ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة، ثم تم استخراج المتوسط العام للدرجة الكلية، والجدول (6) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور

الاستبانة والمتوسط العام للدرجة الكلية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة
1 مهارة التواصل	3.33	1.22	متوسطة
2 مهارة إدارة الوقت	2.69	1.14	متوسطة
3 مهارة حل المشكلات	3.41	1.49	مرتفعة
4 مهارة القيادة	3.02	1.29	متوسطة
5 مهارة التخطيط	2.86	1.07	متوسطة
الدرجة الكلية	3.06	1.24	متوسطة

بلغ المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة (3.06)، ما يعني أن درجة امتلاك المهارات الناعمة لدى طلبة الإرشاد النفسي متوسطة، وتتفق هذه النتائج بشكل جزئي مع نتائج دراسة الطائي والجبوري (2022) في العراق التي توصلت إلى أن المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى يفتقدون للكثير من المهارات الناعمة في عملهم في المدارس كمهارة (الاحتراف والاتصال والتواصل والقيادة وإدارة الأزمات)، وأنهم يتمتعوا بمهارتي (التفكير الناقد، اتخاذ القرارات وحل المشكلات).

وتختلف مع نتائج دراسة باجمال وآخرون (2023) في السعودية، التي توصلت إلى أن درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز مرتفعة.

13-2-الإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التواصل في كلية التربية بجامعة تشرين .

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الأول جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الأول من الاستبانة (مهارة التواصل)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (7) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الأول (مهارة التواصل)

الترتيب	درجة امتلاك المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارة التواصل
2	مرتفعة	1.35	3.55	(1) أنصت باهتمام للطرف الآخر لكي أصل إلى المعنى المقصود
1	مرتفعة	0.96	3.61	(2) أستوعب ما يقوله الطرف الآخر عندما تكون رسالته واضحة، وأطلب التوضيح في حالة غموض الرسالة بلباقة
6	متوسطة	1.28	2.68	(3) أستخدم لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين
4	مرتفعة	1.21	3.41	(4) في سياق المحادثة أدع محدثي ينهي كلامه قبل أن أرد على ما يقول
3	مرتفعة	1.46	3.45	(5) أحترم آراء الآخرين مهما خالفوني في الرأي
5	متوسطة	1.07	3.25	(6) أعبر عن أفكاري وآرائي بدقة عند التحدث مع الآخرين
متوسطة		1.22	3.33	متوسط المحور الأول

يتبين من الجدول (7) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي على المحور الأول (مهارة التواصل) متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.33)، وقيمة الانحراف المعياري (1.22)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ما يدل على وجود بعض التباين بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على هذا المحور وبين المتوسط العام، حيث جاءت درجات البنود ذوات الأرقام (1)، (2، 4، 5) بدرجة مرتفعة، فطلبة الإرشاد النفسي من أفراد عينة البحث لديهم مهارات الإنصات للطرف الآخر، وبذل المحاولة الجادة لاستيعاب الرسالة، واحترام آراء الآخرين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن طلبة السنوات الرابعة والخامسة قد اكتسبوا هذه المهارات خلال تواصلهم مع زملائهم ومدرسيهم في الجامعة، في حين جاءت درجات البندين ذوي الرقمين (3، 6) بدرجة متوسطة، وهذا قد يشير إلى حاجة طلبة الإرشاد النفسي للمزيد من التدريب على مهارة التواصل ليكونوا مرشدين ناجحين في عملهم، ويستطيعوا فهم لغة جسد المتحدث ويعبروا عن أفكارهم بشكل مناسب.

13-3-الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثاني من الاستبانة (مهارة إدارة الوقت)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (8) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثاني (مهارة إدارة الوقت)

الترتيب	درجة امتلاك المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارة إدارة الوقت
1	مرتفعة	0.99	2.77	(7) أقضي الوقت الكافي للتخطيط للوقت
4	متوسطة	1.25	2.68	(8) أحدد أولويات إنجاز الأعمال مبتدئاً بالأهم، فالمهم ثم الأقل أهمية
3	متوسطة	0.94	2.71	(9) أقوم بتحديد مواعيد نهائية لإنجاز الأعمال
5	متوسطة	1.15	2.63	(10) أقوم بتقييم ومتابعة الأنشطة المنفذة
2	متوسطة	0.97	2.74	(11) أعد قائمة عمل يومية للمهام والأنشطة المختلفة
6	متوسطة	1.55	2.61	(12) أستغل أوقات الفراغ في تنفيذ أمور مفيدة
	متوسطة	1.14	2.6 9	متوسط المحور الثاني

يتبين من الجدول (8) أن درجة امتلاك درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (2.69) وقيمة الانحراف المعياري (1.14)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، فقد جاءت قيمة البند رقم (7) بدرجة مرتفعة فطلبة الإرشاد يركزون على تخطيط الوقت، في حين أن درجات البنود ذوات الأرقام (8، 9، 10، 11، 12) جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى تدني إدراك الكثير من الطلبة لقيمة الوقت ووقوعهم في فخ التأجيل والعشوائية في ترتيب المهام، وهذا يفسر زيادة عدد طلبة الإرشاد النفسي الذين عادوا لمقاعد الدراسة الجامعية بعد استنفادهم واستفادتهم من المرسوم التشريعي رقم (225) لعام 2023 الذي يتيح لهم العودة للحياة الجامعية ويمنحهم فرصة إكمال تعليمهم، وكذلك يشير للتأثير السلبي للظروف العامة التي تمر بها البلاد على مجمل تفاصيل الحياة (كصعوبة توفر المواصلات والانقطاع المستمر للتيار الكهربائي) وهذا ما يعيق إدارة الوقت لدى أفراد المجتمع بشكل عام طلبة الجامعة بشكل خاص، وربما يشير أيضاً إلى عدم تركيز المناهج الدراسية في قسم الإرشاد النفسي على امتلاك الطلبة لهذه المهارة.

13-4-الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات في كلية التربية بجامعة تشرين ؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثالث من الاستبانة (مهارة حل المشكلات)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (9) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثالث (مهارة حل المشكلات)

الترتيب	درجة امتلاك المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارة حل المشكلات
1	مرتفعة	0.82	3.71	(13) أقوم بتقييم القرار والاستفادة من النتائج المحققة
4	مرتفعة	0.92	3.48	(14) أقضي الوقت المناسب بالتفكير قبل اتخاذ القرار
5	متوسطة	1.87	3.24	(15) أتخذ قراري في الوقت المناسب
3	مرتفعة	1.67	3.49	(16) أقوم بجمع البيانات والمعلومات وتحليلها قبل اتخاذ أي قرار
6	متوسطة	1.89	2.85	(17) أقوم بتحديد وصياغة المشكلة التي تواجهني بدقة
2	مرتفعة	1.79	3.66	(18) أدرس الموضوع أو المشكلة دراسة عميقة ومتأنية
مرتفعة		1.49	3.41	متوسط المحور الثالث

يتبين من الجدول (9) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات جاءت مرتفعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (3.41) وقيمة الانحراف المعياري (1.49)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، فجاءت درجات البنود ذوات الأرقام (13، 14، 16، 18) بدرجة متوسطة في حين أن درجة البند رقم (15، 17) جاءت متوسطة، وهذا يشير إلى سعي أفراد عينة البحث إلى تطبيق الأساليب العلمية في حل المشكلات، وذلك نظراً لأن معظم المقررات الدراسية في قسم الإرشاد النفسي تعطي أهمية بالغة لتدريب الطلبة على حل المشكلات بشكل عملي، كما تزودهم بالأسس والمعارف النظرية اللازمة لذلك.

13-5-الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الرابع من الاستبانة (مهارة القيادة)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (10) يبين نتائج ذلك:

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الرابع (مهارة القيادة)

الترتيب	درجة امتلاك المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارة القيادة
2	متوسطة	1.15	3.25	(19) أحرص أن أكون قدوة، وأطبق على نفسي ما أتوقعه من الآخرين مهما كان صغيراً
1	متوسطة	1.38	3.38	(20) أمدح الآخرين بوضوح وبعاطفة عندما يحققون إنجازاً جيداً
3	متوسطة	1.41	3.22	(21) أحفز من حولي لكي يطبقوا طرقاً جديدة إبداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليدياً
6	متوسطة	1.49	2.68	(22) أستطيع أن أجعل من حولي يشكلون فريقاً منسجماً متعاوناً
5	متوسطة	1.28	2.71	(23) أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ومقنعة للمستقبل
4	متوسطة	1.05	2.86	(24) أتكلم كثيراً عن التوقعات المستقبلية، وكيف سنكون آنذاك
متوسطة		1.29	3.02	متوسط المحور الرابع

يتبين من الجدول (10) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (3.02) وقيمة الانحراف المعياري (1.29)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن امتلاك

مهارة القيادة يتعلق بالعديد من سمات الفرد الشخصية والجسدية ، فضلاً عن تأثيرات التنشئة الأسرية والاجتماعية، لذا لابد من التركيز في الجلسات العملية لبعض المواد الجامعية على إكساب الطلبة لهذه المهارة.

13-6-الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط في كلية التربية بجامعة تشرين ؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الخامس من الاستبانة (مهارة التخطيط)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (11) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (11) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الخامس (مهارة التخطيط)

الترتيب	درجة امتلاك المهارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارة التخطيط
1	متوسطة	0.95	3.44	(25) أمتلك القدرة على تحديد أولويات الأهداف
2	متوسطة	1.13	3.22	(26) أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف
3	متوسطة	1.22	2.85	(27) أضع أهداف طموحة ووفق إمكانياتي المتاحة
4	متوسطة	0.98	2.61	(28) أتابع خطتي في مراحلها المختلفة
6	منخفضة	1.02	2.51	(29) لدي خطة استراتيجية واضحة للمستقبل
5	منخفضة	1.14	2.55	(30) أسير وفق جدول زمني لتحقيق الأهداف
متوسطة		1.07	2.86	متوسط المحور الخامس

يتبين من الجدول (11) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (2.86) و قيمة الانحراف المعياري (1.07)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ما يدل على وجود بعض التباين بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على هذا المحور وبين المتوسط العام، حيث جاءت درجات البنود ذوات الأرقام (25، 26، 27، 28) متوسطة في حين جاءت درجات البندين ذوي الرقمين (29، 30) منخفضة، وهذا يشير إلى صعوبة تقيد الطلبة بالخطة الموضوعة نظراً لوجود متغيرات طارئة ناتجة عن الظروف الخاصة بهم أو نتيجة للظروف الصعبة التي تمر بها البلاد، التي تؤدي إلى تدني امتلاك الطلبة لمهارة التخطيط.

رابع عشر: نتائج اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة، واستخدام اختبار (ت) ستيودنت للعينات المستقلة (Independent Samples Test) وفق متغير الجنس، والجدول (12) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول رقم (12): نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وفق متغير الجنس

المهارة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	قيم Sig	القرار
التواصل	ذكور	34	19.47	4.18	133	0.119	0.905	غير دالة
	إناث	101	19.58	5.00				
إدارة الوقت	ذكور	34	15.59	3.20	133	0.390	0.697	غير دالة
	إناث	101	15.87	3.80				
حل المشكلات	ذكور	34	20.79	4.35	133	0.526	0.600	غير دالة
	إناث	101	20.31	4.77				
القيادة	ذكور	34	17.56	3.59	133	0.364	0.717	غير دالة
	إناث	101	17.84	4.02				
التخطيط	ذكور	34	16.97	2.93	133	0.198	0.844	غير دالة
	إناث	101	17.10	3.39				
الدرجة الكلية	ذكور	34	90.38	17.57	133	0.082	0.935	غير دالة
	إناث	101	90.70	20.43				

يتبين من الجدول (12) أن جميع قيم (ت) ستيودنت لم تكن دالة إحصائياً بالنسبة لجميع محاور الاستبانة (مهارة التواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة القيادة، مهارة التخطيط) والدرجة الكلية، حيث بلغت على التوالي: (0.119)، (0.390)، (0.526)، (0.364)، (0.198)، (0.082)، وبلغت القيم الاحتمالية على التوالي (0.905)، (0.697)، (0.600)، (0.717)، (0.844)، (0.05) ما يعني عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بتعرض طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين لنفس الخبرات النظرية والعلمية، إلى جانب التشبّه الاجتماعية التي باتت متشابهة في العصر الحالي، لذلك جاءت درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الذكور والإناث متقاربة.

وتختلف نتيجة هذه الفرضية مع دراسة الطائي والجبوري (2022) في العراق التي توصلت إلى وجود فروق في درجة امتلاك المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين لصالح الذكور، كذلك تختلف مع نتائج دراسة التميمي والمومني (2022) في الأردن التي توصلت إلى وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات التعلم مدى الحياة، القيادة، التفكير الناقد) تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات).

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة (أعمل خلال الدراسة، لا أعمل خلال الدراسة).

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة وتم استخدام اختبار (ت) ستيودنت للعينات المستقلة (Independent Samples Test) وفق متغير العمل خلال الدراسة، والجدول (13) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول رقم (13): نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وفق متغير العمل خلال الدراسة

المهارة	العمل خلال الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	قيم Sig	القرار
التواصل	لا يعمل	110	18.19	4.17	133	8.631	0.000	دالة
	يعمل	25	25.56	1.85				
إدارة الوقت	لا يعمل	110	14.71	2.87	133	9.353	0.000	دالة
	يعمل	25	20.60	2.71				
حل المشكلات	لا يعمل	110	19.37	4.52	133	6.274	0.000	دالة
	يعمل	25	25.08	0.70				
القيادة	لا يعمل	110	16.56	3.13	133	9.862	0.000	دالة
	يعمل	25	23.08	2.22				
التخطيط	لا يعمل	110	16.10	2.74	133	9.183	0.000	دالة
	يعمل	25	21.32	1.52				
الدرجة الكلية	لا يعمل	110	84.94	16.84	133	8.833	0.000	دالة
	يعمل	25	115.64	8.74				

يتبين من الجدول (13) أن جميع قيم (ت) ستيودنت لم تكن دالة إحصائياً بالنسبة لجميع محاور الاستبانة (مهارة التواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة القيادة، مهارة التخطيط) والدرجة الكلية، حيث بلغت على التوالي: (8,631)، (9,353)، (6,274)، (9,862)، (9,183)، (8,833)، وبلغت القيمة الاحتمالية لكل منها (0,00)، وجميعها أكبر من (0,05) ما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة، وهذه الفروق لصالح الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وهم الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة الذين يعملون خلال الدراسة -بغض النظر عن نوع العمل- يكتسبوا العديد من المهارات الناعمة، فالعمل يزيد خبرات الفرد ويكسبه الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة ظروف الحياة وتصبح شخصيته أنضج، فتبين أن هؤلاء الطلبة أكثر قدرة على التواصل مع الآخرين و تطبيق أساليب حل المشكلات بشكل عملي، فحياتهم مخططة وفق جداول زمنية تمكنهم من التوفيق بين عملهم ودراساتهم، ولذلك جاءت درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لديهم أكبر.

مقترحات البحث:

- دمج المهارات الناعمة في جميع مقررات الإرشاد النفسي، وتعزيز الأساليب التدريسية التفاعلية التي توفر للطلبة فرصاً وفيرة لاستعمال مهاراتهم.
- تنظيم دورات تدريبية وأنشطة عملية وإنجاز مشاريع لطلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة تهدف إلى تنمية المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لديهم.
- التركيز على تدريب الطلبة على المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في الجانب العملي للمقررات في قسم الإرشاد النفسي كمادة التدريب العملي على الإرشاد النفسي وتطبيقها خلال تنفيذ المهام.

- تنفيذ زيارات ميدانية من قبل طلبة الإرشاد النفسي بإشراف المدرسين للمؤسسات التي يتوقع أن يعمل بها الطلبة مستقبلاً مثل المدارس ومراكز العلاج النفسي وذلك لإطلاعهم على آلية عمل المرشدين النفسيين وأهمية امتلاكهم للمهارات الناعمة خلال عملهم.
- إنشاء مبادرات محددة لتطوير المهارات الناعمة من خلال الشراكة بين وزارة التعليم العالي ووزارة التربية ووزارة الشؤون الاجتماعية، التي تتيح لطلبة الإرشاد النفسي قضاء فترة محددة في المراكز المجتمعية المناسبة والمدارس لاكتساب الخبرة وتعزيز المهارات الناعمة لديهم.
- إجراء أبحاث تتناول المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وعلاقتها بمتغيرات أخرى كافتتاح الفرص الوظيفية مثلاً.

خامس عشر: مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو جمعة، نهى.(2015).مدخل إلى تعليم التفكير وتنمية الإبداع. (ط1). دار ديونو للطباعة والنشر .
2. أبو سيف، محمد.(2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
3. إي كوتيه، جيمس؛ جي ليفين، تشارلز. (2021). تكوين الهوية والشباب والتنمية: مقارنة مبسطة. ترجمة الطبعة الأولى، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
4. الآغا، محمد. (2018). المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
5. باجمال، هدى؛ الزهراني، رهن؛ القحطاني، منير؛ الشهري، دانية؛ المالكي، أسماء.(2023).درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، مج2، 78-111، جامعة الملك عبد العزيز.
6. بن شريك، عمر؛ مني، عبد الحفيظ.(2017). نموذج نظري لأهم المهارات المرنة في بيئة العمل. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 10(3)، 207-220، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
7. بهنسي، فتحيه.(2022). المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم. مجلة كلية التربية، (117)، 1265-1328.
8. التميمي، رولا؛ المومني، جهاد.(2022). درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية في محافظة العاصمة عمان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة المناهج وطرق التدريس، 1(8)، 140-166.
9. ثابت، أمال. (2020). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الناعمة لدى الهيئات الإدارية للأطر الطلابية في جامعة الأقصى. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى : غزة.
10. حجاج، علا.(2014). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: غزة.
11. حسان، هند.(2022). تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنياً على ضوء المهارات الناعمة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 16(9)، 1139-1168.
12. حسين، علياء؛ الحجازي، خالد.(2015). القائد الصغير ومهارات تخطيط الوقت وإدارة الذات في سلسلة قائد المستقبل. المجموعة العربية للتدريب والنشر .
13. حنا، دميانة. (2021). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة الارتجالية في تنمية المهارات الناعمة لطفل الروضة. مجلة الطفولة والتربية، (47)، 549-602.

14. سينك، ماري؛ كيبيلر، سوزان.(2023). المهارات الناعمة في التعليم دور المنهاج والمعلمين والتقنية. ورقة بحثية، المركز الإقليمي للتخطيط التربوي.
 15. الطائي، ربيع؛ الجبوري، علي.(2022). المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين. مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، (93)، 211-233.
 16. عبد الرحمن، عبد القادر.(2021). مهارات الحياة. (ط1)، لندن، إي-كتب.
 17. عبد الشافعي، دينا.(2013). المهارات الأساسية للتعليم والتعلم مدى الحياة تصور مقترح في إطار تحولات القرن الحادي والعشرين. العلوم التربوية، 21(2)، 155-200، القاهرة.
 18. عبد الواحد، مؤمن.(2016). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 6(2)، 304-338.
 19. عتيبة، آمال.(2021). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، (5)، 67-86.
 20. العتيبي، نوره.(2023). دور منحى STEM في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمات الرياضيات. المجلة العربية للنشر العلمي، 6(56)، 277-300.
 21. عليان، ريحي، غنيم، عثمان. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. عمان: دار صفاء.
 22. فرحات، ثناء.(2011). إدارة المكتبات ومراكز المعلومات من منظور حديث. (ط1)، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
 23. الكاف، عبدالله.(2014). تطبيق العمليات الإحصائية في البحوث العلمية مع استخدام برنامج SPSS، مكتبة القانون والاقتصاد.
 24. المحمدي، سعد.(2023). الريادة والإبداع هوية المنظمات المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
 25. المصري، رضا.(2015). السمات والمهارات الإدارية في سلسلة طريق النجاح. مصر: دار اليقين للنشر والتوزيع.
 26. ناصر الدين، فاديه.(2021). درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
 27. هاسون، جيل.(2019). مهارات التواصل الذكي.(ت أحمد مجاهد). مصر: دار نهضة مصر للنشر.
- ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Brungardt, Christie J.(2009).College graduates perceptions of their use of teamwork skills: Soft skill development in fort hays state university leadership education. Kansas state University Manhattn, Kansas
- 2- Kechagias (ED),K.(2011).Teachng and Assessing soft skills. Massproject lifelong learning Programme measuring & assessing soft skills education and culture DG
- 3- Ngang, Nor Hashimah Hashim, Hashimah Mohd Yunus, Tang Keow.(2015).Novice teacher perceptions of the soft skills needed in today"s workplace. Procedia social and behavioral sciences,177,284-288
- 4- Robles,Marcel M.(2012).Executive perceptions of the 10 soft skills needed in today"s workplace.Business communication quarterly,75(4),453-465,Eastern Kentuchy University, USA

- 5- Taylor,Estelle.(2016).Investing the perception of stakeholders on soft skills development of students: EvidENCE from south Africa.Interdisciplinary journal of a e-skills and lifelong learning,12,1-18
- 6- Vasanthakumari,s.(2019).Soft skills and its application in work place.World journal of advanced research and reviews,3(2),66-72,Ethiopia
- 7- Woodard,Eric.w.(2018).Soft skills, In turn: An exploratory qualitative study of soft skill development through individual in tern ship experiences in a workplace settling. proquest llc:united states