مستوى المهارات النّاعمة لدى طلبة الدّراسات العليا من وجهة نظرهم "دراسة ميدانيّة في جامعة اللاذقية"

د. مطيعة أحمد* محمد مشعان اللّوحة**

(الإيداع: 26 آذار 2025، القبول: 14 آيار 2026)

المُلخّص :

يهدف البحث إلى تحديد مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى عينة من طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربيّة في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم، في ضوء متغيّري: الدّرجة العلميّة، والقسم العلمي.

ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأُعدّت استبانة وُزّعت على عينة عشوائيّة بسيطة مكوّنة من (135) طالباً وطالبة، ثمّ جُمعت البيانات وحُلّلت إحصائيّاً، وتوصّل الباحث إلى النّتائج الآتية:

- مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا متوسط بشكل عام من وجهة نظرهم.
- يتفوّق طلبة الدّكتوراه على طلبة الماجستير في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل.
- لا يؤثر القسم العلمي في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا.

وفي ضوء نتائج البحث قدّم الباحث بعض المقترحات؛ كتطوير برامج تعليميّة متكاملة تدمج تعلّم المهارات النّاعمة مع المحتوى الأكاديمي لتعزيز تطبيق هذه المهارات في سياق الدّراسة والبحث، والتّعاون مع المؤسسات المهنيّة والمجتمع المحلي لتوفير فرص تدريبيّة وتعليميّة تتيح ممارسة المهارات النّاعمة في بيئة عمليّة.

الكلمات المفتاحيّة: المستوى، المهارات النّاعمة، طلبة الدّراسات العليا.

* أستاذ، قسم المناهج وطرائق التّدريس، كليّة التّربيّة، جامعة اللاذقية.

**طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم المناهج وطرائق التّدريس، كليّة التّربيّة، جامعة اللاذقية.

The Level of Soft Skills of Postgraduate Students from Their Viewpoint (A Field Study at Latakia University)

Dr. Mutieah Ahmad* Mohammad Mashaan AL-Lawhah**

(Received: 26 March 2025, Accepted: 14 May 2025)

Abstract:

The research aims to determine the level of soft skills required for the labor market of a sample of postgraduate students at the Faculty of Education at Latakia University from their viewpoint, in light of the two variables: academic degree and scientific department.

To achieve the research objectives, a descriptive approach was used, and a questionnaire was prepared and distributed to a simple random sample of (135) male and female students. The data was collected and statistically analyzed, and the researcher arrived at the following results:

- The level of soft skills required for the labor market of postgraduate students is generally average from their viewpoint.
- Doctoral students outperform master's students in the level of soft skills required for the labor market.
- The scientific department does not affect the level of soft skills required for the labor market of postgraduate students.

In light of the research results, the researcher presented some suggestions, such as: developing integrated educational programs that integrate learning soft skills with academic content to enhance the application of these skills in the context of study and research, and cooperating with professional institutions and the local community to provide training and educational opportunities that allow the practice of soft skills in a practical environment.

Keywords: Level, Soft Skills, Postgraduate Students.

*Professor, Department of Curricula and Teaching Methods, Faculty of Education, Latakia University,

**Student at PhD degree, Department of Curricula and Teaching Methods, Faculty of Education, Latakia University,

مقدّمة

في ظل تسارع التّغيرات التّكنولوجيّة والاقتصاديّة في العصر الحالي، تتزايد أهميّة تسليط الضّوء على المهارات النّاعمة التّي يتحتم على الفرد اكتسابها لتلبيّة احتياجات سوق العمل الحديث.

ترتبط المهارات النّاعمة بشخصيّة الفرد ومهاراته الاجتماعيّة وسماته الانفعاليّة، ومن الصّعب قياسها لأنّها ذاتيّة، ويكتسب الفرد المهارات النّاعمة من خلال تجاربه الشّخصيّة وتفاعلاته مع الآخرين، وبإمكانه نقلها إلى أي سياق، بخلاف المهارات الصّلبة أو التّقنيّة التّي تشير إلى معرفة محددة وقابلة للقياس في مجال معين، وتُكتسب من خلال التّعليم الرّسمي أو التّدريب المهني أو الخبرة العمليّة.

تُظهر الإحصائيات أهميّة متزايدة للمهارات النّاعمة بين أرباب العمل كمعيار للتّوظيف وتقييم الأداء؛ إذ يعتقد (اثنان وتسعون بالمئة) من مسؤولي التّوظيف أنّ المهارات النّاعمة لا تقل أهميّة، إن لم تكن أكثر أهميّة، عن المهارات التّقنيّة عندما يتعلق الأمر بتعيين المرشح المناسب لوظيفة شاغرة (Soumahoro, 2023)، ويشير أرباب العمل إلى أنّ (خمساً وسبعون بالمئة) من النّجاح الوظيفي على المدى الطّويل يعتمد على المهارات النّاعمة (Scott, 2021).

وتعدّ مرحلة الدّراسات العليا، بصفة خاصّة، فرصة قيّمة لتعزيز المهارات النّاعمة التّي تسهم في تحسين أداء الطّلبة وتجهيزهم بالقدرات اللّازمة للاندماج في سوق العمل ومواجهة تحدياته بنجاح؛ إذ إنّ حُسن الاستعداد لسوق العمل لا يقتصر على تحصيل شهادة علميّة عليا فحسب، بل يتطلب إتقان مجموعة من المهارات التّي يُقدّرها أرباب العمل، وتزيد من فرص الطّالب في التّوظيف والتّقدم الوظيفي، وتطوير هذه المهارات لدى طلبة الدّراسات العليا يعدّ استثماراً هاماً في رأس المال البشري، يسهم بدوره في نموّ المجتمع وتقدّمه.

وتختلف المهارات النّاعمة التّي يتطلبها كل دور وظيفي؛ ولذلك يصبح أمراً ضرورياً لطلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربيّة أن يكونوا على درايّة بالمهارات النّاعمة التّي تتطلبها أدوارهم الوظيفيّة، وأن يمتلكوا مستوًى مناسباً من هذه المهارات النّاعمة لضمان انتقالهم بنجاح من الحياة الأكاديميّة إلى الحياة المهنيّة.

من هذ المنطلق، يسعى البحث الحالي إلى تحديد المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربيّة، وقياس مستواها لديهم من وجهة نظرهم؛ بهدف القيام بتدخلات تدريبيّة مناسبة إن لزم الأمر.

إشكاليّة البحث

انطلاقاً من أهميّة تحديد المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، وضرورة التّركيز على تعزيزها بما يسهم في تحسين جاهزيّة الطّلبة لسوق العمل، وتلبية متطلباته بكفاءة، أجرى الباحث دراسة استطلاعيّة شملت (31) طالباً وطالبة من طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربيّة بجامعة اللاذقية – تمّ استبعادهم من عينة البحث الأساسيّة–، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين (4–2024/8/6)، تمحورت حول سؤالهم عن وجهة نظرهم نحو ما يأتي: أوّلاً: مستوى درايتهم بالمهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل والتّي تقتضيها أدوارهم الوظيفيّة المحتملة. ثانياً: مستوى امتلاكهم تلك المهارات النّاعمة، فيما إذا كان هذان المستويان منخفضين أو متوسطين أو مرتفعين. واستخدم الباحث اختبار T لعينة واحدة لتعرّف دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النّظري الذّي يمثّل درجة الحياد عند مستوى دلالة (0.05)، وأظهرت نتائج التّحليل الإحصائي وجود فرق دال إحصائيّاً في مستوى دراية أفراد العينة الاستطلاعيّة بالمهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل، ومستوى امتلاكها، لصالح المتوسطين النّظريين؛ مما يدل على وجود فجوة بين المستويين الحالين والمستويين المأمولين فيما لو انطبق ذلك على شريحة أوسع.

اعتماداً على ما سبق، واستجابة لتوصيات ورشة عمل "أهميّة التّعليم التّقني والمهني ودوره في خدمة المجتمع" المنعقدة في العراق عام (2022) بالتّحديث الجذري للمناهج وفق متطلبات سوق العمل، والاهتمام بالمهارات النّاعمة فضلاً عن المهارات التّقنيّة التّخصصيّة، وتوصيات مؤتمر "العائد الاستثماري لرأس المال البشري" المنعقد في القاهرة عام (2022)

بمسايرة متخرّجي الجامعات أحدث المهارات التّي يتطلبها سوق العمل، والعمل على تصميم المقررات بما يواكب أحدث احتياجات سوق العمل، وتوصيات مؤتمر "الكفاءة التّواصليّة بين الثّقافات في التّعليم العالي الآفاق والتّحديات" المنعقد في المغرب عام (2022) بتعزيز المهارات النّاعمة، وتوصيات مؤتمر "التّعليم والتّدريب المهني والتّقني بين تحديات الواقع واستشراف المستقبل" المنعقد في فلسطين عام (2022) بزيادة التّركيز على برامج تنمي المهارات النّاعمة للمتخرّجين وفق متطلبات سوق العمل المستجدة، وزيادة التّنسيق بين الكليات وممثلي سوق العمل وهيئات الاستعلامات ذات الصّلة بشكل يوفر معلومات لتجسير الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات المطلوبة من الخريجين. رأى الباحث ضرورة العمل على تحديد المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، وقياس مستواها لديهم من وجهة نظرهم على نطاق أوسع وأدق. مع الأخذ بالحسبان أنّه لا يوجد تصنيف محدد للمهارات النّاعمة يصلح لجميع مجالات العمل، كما أنّه ليس هنالك معيار محدد لتصنيف المهارات التّي يجب أن يمتلكها الطّالب بعد التّخرج، ولا يوجد كذلك اختبار معياري لقياس مستوى امتلاك المهارات النّاعمة (Pai; Mayya, 2022, 97–142)، فضلاً عن ذلك لم يعثر الباحث على أيّة دراسة محليّة حول مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.

وعليه، فقد تحدّدت إشكاليّة البحث بالسّؤال الآتي: **ما مستوى المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية؟**

أهميّة البحث وأهدافه

أهميّة البحث: استمدّ البحث الحاليّ أهميّته من النّقاط الآتية:

- الاستجابة للاتّجاهات الدّاعية إلى تطوير المهارات النّاعمة لمواكبة التّطورات الحديثة في سوق العمل، وضمان تأهيل الكوادر البشريّة بالمهارات اللازمة للنّجاح والتّميز في بيئة العمل المتغيّرة.
- ضرورة تركيز الجامعات على تمكين طلبة الدّراسات العليا من المهارات النّاعمة، لأنّها أساسيّة لنجاح الطّلبة في مساراتهم المستقبليّة، وتحقيق أهدافهم الشّخصيّة والمهنيّة.
- لفت الانتباه إلى ضرورة تحديد المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل في كلّ تخصص دراسي، كخطوة أولى للعمل على تنميتها بما يسهم في تأدية الطّلبة لجميع الأدوار المتوقعة منهم على أكمل وجه.
- أهميّة تدريب طلبة الدّراسات العليا على المهارات النّاعمة بطريقة علميّة منظّمة تبتدئ بتحديد مستواها الفعلي؛ باعتبار ذلك منطلقاً رئيساً لنجاح العمليّة التّدريبيّة في تحقيق أهدافها.
- تقييم مستوى المهارات النّاعمة لدى طلبة الدّراسات العليا، وتمّ تحديد المهارات التّي ينبغي تنميتها لديهم لتلبية متطلبات أرباب العمل.
- قد تفيد نتائج البحث المعنيين في وزارة التّعليم العالي في إعداد أو تطوير برامج تدريبيّة مخصصة وموجّهة نحو تعزيز المهارات النّاعمة انطلاقاً من مستوى طلبة الدّراسات العليا الفعلي.
- قد يتيح المجال لقياس فاعليّة تدريب طلبة الدّراسات العليا على المهارات النّاعمة اعتماداً على استبانة المهارات المعدّة في هذا البحث.

أهداف البحث: هدف البحث الحاليّ إلى تعرّف ما يأتي:

- المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.
- مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظرهم.
- الفرق في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية تبعاً لمتغيري: (الدّرجة العلميّة – والقسم العلمي).

أسئلة البحث

سعى البحث للإجابة عن السّؤالين الآتيين:

- ما أهم المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية؟
- ما مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظرهم؟

فرضيات البحث

اختُبرت فرضيّات البحث الآتيّة عند مستوى دلالة (0.05):

الفرضيّة الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائيّة بين متوسطي درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة يُعزى لمتغير الدّرجة العلميّة (طالب/طالبة ماجستير– طالب/طالبة دكتوراه).

الفرضيّة الثّانيّة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة تُعزى لمتغير القسم العلمي (تربيّة الطّفل– المناهج وطرائق التّدريس–الإرشاد النّفسي– أصول التّربيّة).

التّعريفات الإجرائيّة للبحث

المستوى: معيار يتم على أساسه الحكم على درجة امتلاك طلبة الدّراسات العليا المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل من وجهة نظرهم، ويتدرج بين المستوى: (المنخفض جداً، المنخفض، المتوسط، المرتفع، المرتفع جداً)، ويُقاس بالدّرجة التّي يحصل عليها الطّالب/الطّالبة على الاستبانة المعدّة لهذا الغرض.

المهارات النّاعمة: مجموعة من السّلوكات والسّمات الشّخصيّة وعادات العمل التّي يتطلبها الدّور الوظيفي المنوط بطلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.

طلبة الدّراسات العليا: طلبة الماجستير والدّكتوراه في كليّة التّربيّة في جامعة اللاذقية التّابعين لأقسام (تربيّة الطّفل– المناهج وطرائق التّدريس–الإرشاد النّفسي– أصول التّربية).

الإطار النّظري

يقصد بالمهارات النّاعمة: المهارات والسّلوكات والصّفات الشّخصيّة التّي تساعد الأفراد على التّعامل مع بيئتهم، والتّواصل الفعّال مع الآخرين، وتقديم الأداء الجيّد، وبلوغ أهدافهم (سواريز وآخرون، 2017، 15)، وتنطبق هذه المهارات على مختلف القطاعات التّنمويّة وتشكّل مكمّلاً لمهارات مكتسبة أخرى كالمهارات التّقنيّة والأكاديميّة، وتضاهي المهارات النّاعمة معدل الذّكاء في قدرتها على التّنبؤ بنتائج إيجابيّة، بما في ذلك نتائج سوق العمل والسّلوكات الاجتماعيّة، ويستطيع الأفراد استخدامها في كلّ جانب من جوانب حياتهم؛ لتحسين شعورهم بذواتهم، وعلاقاتهم، والفرص المتاحة أمامهم (غايتس وآخرون، 2016، 10). وتعدّ المهارات النّاعمة مؤشرات قويّة لقدرة الفرد على النّجاح في بيئة عمل ديناميكيّة ومتطورة باستمرار، وضروريّة أيضاً لتهيئة بيئة عمل إيجابيّة ومنتجة (Soumahoro, 2023). تتعدد محاولات تصنيف المهارات النّاعمة؛ إذ تشير الرّابطة الوطنيّة للكليات وأصحاب العمل NACE إلى خمس مهارات ناعمة باعتبارها كفايات أساسيّة للاستعداد الوظيفي يبحث عنها أصحاب العمل بالإضافة إلى التّعليم والخبرة، هي: التّواصل، التّفكير النّقدي، القيادة، العمل بروح الفريق الواحد، الاحترافيّة (Cote, 2018)، ويذكر جيانوتي Giannotti (2019) أنّ معظم أصحاب العمل يتفقون على أنّ المهارات النّاعمة تشمل: مهارات القيادة: (التّفويض والإدارة والتّحفيز)، اتّخاذ القرار، حلّ المشكلات، التّواصل، العمل بروح الفريق الواحد، الملائمة لمكان العمل ومراعاة ثقافته وعرض السّلوكيات المناسبة فيه، إدارة الوقت، الموقف الإيجابي، الاحترام، الجدارة بالثّقة وإمكانيّة الاعتماد على الفرد، ويحدد سريهاري Sreehari (2021، 2653–2650) المهارات النّاعمة الأساسيّة للنّجاح في مكان العمل بـ: الوعي الذّاتي، الذّكاء العاطفي، العمل ضمن فريق، التّواصل بين الثّقافات، التّفكير النّقدي، المساءلة الشّخصيّة، ويرى فيربانكس Fairbanks (2022) أنّ المهارات النّاعمة الأساسيّة للدّراسة والعمل، تتمثّل في: التّنظيم بنوعيه: التّنظيم المادي (على سبيل المثال، تنظيف المكتب، ترتيب الملفات)، والتّنظيم

العقلي (إنشاء وتتبع قائمة المهام الشّخصيّة)، التّواصل، العمل بروح الفريق الواحد، بناء شبكة علاقات، التّحدث أمام الجمهور، الكتابة الإبداعيّة، إدارة الوقت، القيادة، المبادرة، ويشير ليونز Lyons (2023) إلى خمس مهارات ناعمة أساسيّة يجب تطويرها في أي وظيفة، وهي: العمل الجماعي، التّأثير في الآخرين بدون سلطة عليهم، التّواصل الفعال، حلّ المشكلات، القيادة.

ويؤكّد راماكريشنان Ramakrishnan (2022) أنّه على الرّغم من كون المهارات النّاعمة عامّة وقابلة للتّطبيق عبر التّخصصات والأدوار المختلفة، إلّا أنّ بعض الوظائف تتطلب مجموعة مهارات محددة، وعليه، يجب على أصحاب العمل تحديد المهارات النّاعمة المتطلبة للدّور الوظيفي.

وعليه، لا توجد قائمة موحّدة للمهارات النّاعمة (Villiers, 2020)؛ إذ ترتبط المهارات النّاعمة بمتطلبات الوظيفة المَعنيّة واحتياجات صاحب العمل (Somers, 2018)، ويمكن استخدام التّقييمات الذّاتيّة لتحديد أولويات المهارات النّاعمة التّي يحتاج الأفراد إلى العمل عليها (Gray, 2022)، وتتمثل أبرز السّبل التّي يطوّر الأفراد من خلالها مهاراتهم النّاعمة في: الالتّحاق بدورات تدريبيّة، الاقتداء بشخصيّة تملك مهارات ناعمة بارزة، التّعلم المستقل والمجاني من خلال الكتب والمدونات، التّعلم بالممارسة؛ إذ إنّ أسرع طريقة لاكتساب المهارات النّاعمة ممارستها فتح قنوات اتصال مع زملاء العمل وطلب تغذية راجعة منهم؛ للتّأكد من حسن سير ما يفعله الفرد، وعدم الاكتفاء بالانفتاح على ردود أفعالهم عندما يبدونها فقط (Scott, 2021).

دراسات سابقة

يستعرض الباحث فيما يأتي الدّراسات السّابقة التّي تناولت المهارات النّاعمة في التّعليم الجامعي مرتّبة من الأقدم إلى الأحدث:

دراسة أرويبوو وآخرون Ariwibowo & *et al.* (2020) في إندونيسيا بعنوان: تحليل المهارات النّاعمة للطّالب المدرس في برنامج الدّراسة المهنيّة بجامعة إيفيت للهندسة الميكانيكيّة.

Soft Skills Analysis of Educational Student in Vocational Study Program of Mechanical Engineering Ivet University.

هدفت الدّراسة إلى تحليل المهارات النّاعمة للطّالب المدرس في برنامج الدّراسة المهنيّة بجامعة إيفيت للهندسة الميكانيكيّة. تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدّراسة من (80) طالباً من الطّلبة المدرسين في المدارس المهنيّة بمجال الهندسة التّكنولوجيّة. أُعدّت استبانة لجمع بيانات الدّراسة. وأظهرت النّتائج أنّ مستوى المهارات النّاعمة لدى جميع المشاركين كان جيّداً.

دراسة ين Yen (2021) في فيتنام بعنوان: تطوير المهارات النّاعمة لطلاب تخصص الاقتصاد في جامعة تان تراو، فيتنام في سياق الثّورة الصّناعيّة الرّابعة.

Developing Soft Skills for Students of Economics Major at Tan Trao University, Viet Nam in the Context of the Fourth Industrial Revolution.

هدفت الدّراسة إلى تعرّف مستوى المهارات النّاعمة لدى طلاب الاقتصاد بجامعة تان تراو، تمّ اعتماد المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدّراسة من (170) طالباً، واستخدمت استبانة لجمع بيانات الدّراسة. بيّنت نتائج الدّراسة أنّ مستوى المهارات النّاعمة لدى الطّلبة ضعيف.

دراسة أبو عريضة (2022) في السّعوديّة بعنوان: درجة امتلاك طالبات التّربيّة البدنيّة بجامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسّعوديّة للمهارات النّاعمة وفقاً لتوجهات طالبات الرّياضات المائيّة في ضوء بعض المتغيّرات المختارة.

هدفت الدّراسة إلى تعرّف درجة امتلاك طالبات التّربيّة البدنيّة بجامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسّعوديّة للمهارات النّاعمة في ضوء متغيّرات: (مكان السّكن، السّنة الدّراسيّة، التّقدير الجامعي). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدّراسة من (115) طالبة من طالبات الرّياضات المائيّة، أُعدت استبانة لجمع بيانات الدّراسة، وخلُصت الدّراسة إلى أنّ درجة امتلاك الطّالبات للمهارات النّاعمة كانت متوسطة.

دراسة أسيرو وآخرون *Acero & et al.* (2022) في كولومبيا بعنوان: تنميّة المهارات النّاعمة في ضوء مستوى التّكوين الجامعي بالهندسة.

Soft Skills Development According to the Level of University Formation for Engineering.

هدفت الدّراسة إلى تعرّف جودة التّدريب على المهارات النّاعمة خلال التّعليم الجامعي من وجهة نظر خريجي برنامج الهندسة الميكانيكيّة، وذلك في ضوء متغير المؤهل العلمي: (الإجازة الجامعيّة، الدّراسات العليا).

اتبع الباحثون المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدّراسة من (81) متخرّجاً، تمّ تطبيق استبانة عليهم لقياس جودة التّدريب على المهارات النّاعمة خلال التّعليم الجامعي.

أظهرت النّتائج أنّ درجة التّدريب على المهارات النّاعمة بصفة عامة في أثناء التّعليم الجامعي كانت مقبولة وتميل إلى أن تكون جيّدة، كما أظهرت النّتائج وجود اختلافات في استجابات أفراد العينة على أداة الدّراسة في مهارة الكفاءة العاطفيّة فقط، ذات المؤشر الوحيد (حل المشكلات بهدوء والحفاظ على الاتزان الانفعالي) لصالح حملة درجة الدّراسات العليا مقارنة بالمجازين جامعيّاً.

دراسة الخيري (2023) في السّعوديّة بعنوان: درجة ممارسة طلبة جامعة الملك خالد للمهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدفت الدّراسة إلى تحديد المهارات النّاعمة التّي ينبغي توفّرها لدى طلبة جامعة الملك خالد والملائمة لتلبية احتياجات سوق العمل، وتعرّف درجة ممارسة الطّلبة للمهارات النّاعمة التّي تمكنهم من إيجاد الوظائف المناسبة في سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس، في ضوء متغيري المؤهل العلمي: (دكتوراه، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، والجنس: (ذكر، أنثى). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونّت عينة الدّراسة من (296) عضواً، طبقت عليهم الباحثة استبانة من إعدادها أداة لجمع بيانات الدّراسة، أظهرت نتائج تحليل الاستبانة أنّ أعضاء هيئة التّدريس يرون أنّ الطّلبة يمارسون المهارات النّاعمة بشكل عام بدرجة متوسطة.

دراسة البلال (2024) في سورية بعنوان: درجة توفّر بعض المهارات النّاعمة في المقررات الجامعيّة بكلية التّربية وفق معايير منظّمة التّعليم العالي والبحث العلمي.

هدفت الدّراسة إلى تحديد المهارات النّاعمة المتوافقة مع معايير منظّمة التّعليم العالي والبحث العلمي (NARS) الواجب توفّرها في محتوى مقررات كلية التّربية، وتحليل محتوى بعض مقررات كلية التّربية المعتمدة أصولاً في جامعة حمص في ضوء بعض المهارات، وتحديد درجة توفّر هذه المهارات في المقررات المدروسة من وجهة نظر الطّلبة في ضوء متغيّري (النّوع الاجتماعي والقسم)، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتكوّنت العينة من جزأين؛ عينة المادّة العلميّة: وشملت مقررات "استراتيجيّات تربويّة لحماية الطّفل – الإرشاد المدرسي – التّعلم ونظرياته – صعوبات التّعلم وعلاجها – الطّرائق الخاصّة بالتعليم الأساسي – الأنشطة المدرسيّة"، والعينة البشرية: شملت (325) طالباً وطالبة من طلبة كليّة التربية (السّنة الرّابعة)، بأقسام (تربية الطّفل – الإرشاد النّفسي – علم النّفس– المناهج وطرائق التّدريس)، استخدمت الباحثة لتحقيق أهداف الدّراسة الأداتين الآتيتين: استمارة تحليل محتوى المقررات في ضوء المهارات النّاعمة المدروسة: (مهارة الاتّصال والتّواصل والحوار، مهارة إدارة الذّات والعمل مع الفريق، مهارة التّفكير الإبداعي والتّفكير النّاقد، مهارة حلّ المشكلات واتّخاذ

القرار، مهارة التّخطيط والتّنظيم وإدارة الوقت، مهارة إدارة الأزمات)، واستبانة وُجّهت إلى طلبة السّنة الرّابعة بجميع الأقسام في كلية التّربية في جامعة حمص.

أظهرت النّتائج أنّ نسبة توفّر المهارات النّاعمة في المقررات المدروسة ضعيفة، وكان أكثرها تكراراً مهارة الاتّصال والتّواصل والحوار، وأقلّها تكراراً مهارة إدارة الأزمات والعمل تحت الضّغط، وقد اتّفقت وجهة نظر أفراد العينة حول درجة توفّر المهارات النّاعمة في المقررات المدروسة مع النّتائج السابقة، كما اختلفت استجابات أفراد العينة على استبانة المهارات النّاعمة لصالح الإناث، وأقسام (تربية الطّفل، علم النّفس، الإرشاد النّفسي).

التّعقيب على الدّراسات السّابقة وموقع البحث الحالي منها

يتبيّن من العرض السّابق للدّراسات السّابقة تنوّع أهدافها بين دراسات هدفت إلى تقصّي مستوى المهارات النّاعمة، وأخرى هدفت إلى تعرّف مستوى جودة التّدريب على المهارات النّاعمة، وثالثة هدفت إلى تحليل محتوى بعض المقررات الجامعيّة في ضوء المهارات النّاعمة، وتحديد درجة توفّرها في هذه المقررات من وجهة نظر الطّلبة. واختلفت عيّنات الدّراسات؛ فمنها ما كانت عيّنتها مادّة علميّة تتمثّل في بعض المقررات الجامعيّة، وكانت عينة بعضها الآخر طلبة جامعيين باختصاصات (الهندسة أو الاقتصاد أو التّربية أو التّربيّة البدنيّة)، أو متخرّجي برنامج الهندسة الميكانيكيّة، أو أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعة قاطبةً. اتّبعت الدّراسات السّابقة جميعها المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة أو استمارة تحليل محتوى أداة للدّراسة. وقد اشترك البحث الحالي مع دراسات أرويبوو وآخرون (2020)، وين (2021)، وأبو عريضة (2022)، والخيري (2023) في هدفه المتمثل في تعرّف مستوى المهارات النّاعمة، واختلف عن مجمل الدّراسات السّابقة في أنّ أفراد العينة من طلبة الدّراسات العليا باختصاص تربوي تحديداً، وتشابه البحث الحالي مع الدّراسات السّابقة جميعها في اتّباع المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات.

وتميّز البحث الحاليّ عن جميع الدّراسات السّابقة في أنّه البحث الوحيد الذّي هدف إلى تحديد المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربيّة تحديداً؛ إذ تختلف المهارات النّاعمة المتطلبة تبعاً للأدوار الوظيفيّة المتوقعة من أهل كلّ اختصاص، وأنّه البحث المحليّ الوحيد الذّي هدف إلى تقصي مستوى المهارات النّاعمة في مؤسسات التّعليم العالي، وذلك في حدود علم الباحث.

حدود البحث

- **الحدود الزّمانيّة:** تمّ إجراء البحث خلال الفترة الممتدة ما بين شهري (آب– 2024)، و(شباط–2025)، وتمّ تطبيق الاستبانة على أفراد عينة البحث خلال الفترة الممتدة ما بين (2024/11/3) و(2024/11/28).
- **الحدود المكانيّة:** تمّ تطبيق البحث في كليّة التّربية في جامعة اللاذقية.
- **الحدود البشريّة:** طُبّق البحث على عينة من طلبة الدّراسات العليا، مؤلّفة من (135) طالباً وطالبة.
- **الحدود الموضوعيّة:** اقتصر البحث على دراسة (40) مهارة ناعمة تعدّ من أهم المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، وفق ما انتهت إليه نتائج تطبيق أسلوب دلفي.

متغيّرات البحث: اقتصر البحث على المتغيّرات الآتية:

أولاً– المتغيرات التّصنيفيّة؛ وتتمثّل في: الدّرجة العلميّة؛ وينقسم هذا المتغيّر إلى مستويين: (طالب/طالبة ماجستير – طالب/طالبة دكتوراه)، والقسم العلمي، وينقسم هذا المتغيّر إلى أربعة مستويات: (تربيّة الطّفل– المناهج وطرائق التّدريس– الإرشاد النّفسي– أصول التّربية)، ثانيّاً– المتغيّر المحكّي؛ ويتمثّل في: مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الاستشرافي – أسلوب دلفي لتحديد أهم المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي – الأسلوب الكمي لتحديد مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظرهم، والكشف عن الفرق في مستوى المهارات النّاعمة لديهم تبعاً لمتغيّري: (الدّرجة العلميّة – والقسم العلمي).

مجتمع البحث وعينته

يشمل مجتمع البحث جميع طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية في جامعة اللاذقية للعام الدّراسي (2024–2025)، والبالغ عددهم (202) طالباً وطالبة، ولتحديد عدد أفراد العينة الممثّلة للمجتمع الأصلي اعتمد الباحث على معادلة ريتشارد جيجر Richard Geiger لحساب حجم العينة (بشماني، 2014، 90):

$$n = \frac{[N \times (z d)^2 \times p(1-p)]}{[(d)^2 \times (N-1) + (z d)^2 \times p(1-p)]}$$

حيث: Z الدّرجة المعياريّة وتساوي (1.96) عند معامل الثّقة (0.95)، d نسبة الخطأ وتقدّر بـ (0.05)، p قيمة احتماليّة تساوي (0.5)، N حجم المجتمع.

وحسب هذه المعادلة تبين أنّ الحد الأدنى لعدد أفراد عينة البحث يجب ألّا يقل عن (133) طالباً وطالبة، وقد وزّع الباحث الاستبانة على (135) طالباً وطالبة وفق الطّريقة العشوائيّة البسيطة، استردّها جميعها، ولم يكن أيٌّ منها غير صالح للتّحليل، وبذلك أصبح العدد النّهائي لأفراد عينة البحث (135) طالباً وطالبة، ويتوزّع هؤلاء وفق متغيّرات البحث على النّحو الآتي:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة وفق متغيّرات البحث

الدّرجة العلميّة		القسم العلمي			
ماجستير	دكتوراه	تربيّة الطّفل	المناهج وطرائق التّدريس	الإرشاد النّفسي	أصول التّربيّة
108	27	28	56	33	18

أداة البحث

اقتضت متطلبات البحث الحالي إعداد استبانة لتحقيق أهداف البحث، وقد مرّ إعداد الاستبانة بمرحلتين:

المرحلة الأولى: تمّ فيها تطبيق أسلوب دلفي خلال الفترة الممتدة ما بين (8–2024/9/26)، لتحديد المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية؛ وذلك باتّباع الخطوات الآتيّة:

1- تمّ انتقاء مجموعة من الخبراء التّربويين بسريّة تامة، مع الحرص على إبقاء أسمائهم مجهولة طيلة فترة تطبيق الأسلوب حتّى لا يتشاوروا فيما بينهم لتحديد المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، وكان أولئك الخبراء ممن يحملون درجة الماجستير أو الدّكتوراه، ويعملون في مجال ذي صلة بشهادتهم، ولديهم اهتمامات بالمهارات النّاعمة.

2- أُجريت أربع جولات من الاستبانات، تمّ إرسالها للخبراء في فترات متتالية، كلّ جولة فيها بمثابة تغذية راجعة للجولة السّابقة، وذلك وفق الآتي:

- الجولة الأولى: تضمنت الجولة الأولى استبانة مفتوحة وُجّه فيها سؤال مباشر للخبراء يهدف إلى تحديد المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظرهم، إذ تُركت لهم حريّة الإجابة، وكتابة ما يرونه مناسباً من مهارات، وكانت الغاية من أنّ السّؤال مفتوح الحصول على أكبر قدر من الإجابات التّي تعكس خبرة المشاركين. يُضاف إلى ذلك السّؤال المفتوح ما تضمنته مقدّمة الاستبانة من توضيح للهدف منها، والأسلوب المستخدم لتحقيق هذا الهدف، وأهميّة مشاركة السّيد الخبير بالدّراسة للوصول إلى المعرفة الحقيقيّة، وبعض

البيانات الشّخصيّة المتمثلة في: الاسم، مكان العمل، رقم الهاتف، البريد الإلكتروني؛ لسهولة التّواصل في الجولات القادمة، ومناشدة بإرسال الاستبانة في أقرب فرصة ممكنة.

- الجولة الثّانية: تضمنت الجولة الثّانية استبانة مغلقة مفتوحة، احتوت على المهارات جميعها التّي تم حصرها في الجولة الأولى بعد حذف المتكرر، وطلب إلى الخبراء الإجابة بموافق أو غير موافق على لزوم كل مهارة منها لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، مع سؤال مفتوح يتيح للخبراء إضافة ملاحظاتهم إن وجدت.
- الجولة الثّالثة: تضمنت الجولة الثّالثة استبانة مغلقة مفتوحة كذلك؛ احتوت على نتائج تحليل الجولة الثّانية، مع إبقاء المجال متاحاً لذكر أيّة ملاحظة من خلال سؤال مفتوح موجّه للخبراء. وقد صُنفت نتائج تحليل الجولة الثّانية إلى ثلاثة أقسام:

- القسم الأوّل: المهارات المقبولة؛ ويتضمن المهارات التّي بلغت نسبة اتفاق الخبراء عليها (90%) فأكثر، وذُكرت للاطّلاع فقط، ولا تحتاج إلى إعادة تقويم مرة أخرى
- القسم الثّاني: المهارات المستبعدة؛ ويتضمن المهارات التّي بلغت نسبة اتفاق الخبراء عليها أقل من (80%)، وذُكرت كذلك للاطّلاع فقط، ولا تحتاج إلى إعادة تقويم مرة أخرى (تعرّف إنجازات أفراد الفريق، الاستقلاليّة).
- القسم الثّالث: المهارات المعروضة للتّقويم: ويتضمن كلّاً من:
  - المهارات التّي تراوحت نسبة اتفاق الخبراء عليها ما بين (80– أقل من90%).
  - المهارات التّي تمّت إضافتها من قبل بعض الخبراء في الجولة الثّانية.
  - المهارات التّي تمّ استخلاصها من الأدبيات التّربويّة والدّراسات السّابقة بناء على طلب بعض الخبراء في الجولة الثّانية.

وقد طلب إلى الخبراء إعادة تقويم هذه المهارات من خلال الإجابة بموافق أو غير موافق على لزوم كل من هذه المهارات لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.

خَلُص تحليل نتائج الجولة الثّالثة إلى توزّع المهارات التّي احتاجت إلى تقويم إلى:

- مهارات بلغت نسبة اتفاق الخبراء عليها (90%) فأكثر، وتمّ قبولها، وإضافتها إلى المهارات التّي سبق قبولها وفق نتائج تحليل الجولة الثّانية.
- مهارات بلغت نسبة اتفاق الخبراء عليها أقل من (80%)، وتمّ استبعادها (مقاومة الإجهاد، تحديد نقاط الضّعف والقوة الاجتماعيّة، الحماس في العمل).

وبذلك انتهى أسلوب دلفي إلى التّوصل إلى (40) مهارة ناعمة لازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية.

- الجولة الرّابعة: تضمنت الجولة الرّابعة استبانة مغلقة، احتوت على الـ (40) مهارة التّي تمّ التّوصل لها، بعد أن وزّعها الباحث إلى أربعة أبعاد هي: **بعد مهارات التّواصل الفعّال**؛ ويتضمن مهارات: (التّحدث مع الآخرين، الاستماع جيّداً للآخرين، التّواصل الكتابي، تصميم وتنفيذ العروض التّقديميّة، استخدام لغة الجسد، احترام وجهات نظر الآخرين، إقناع الآخرين، الثّقة بالنّفس، بناء علاقات مهنيّة واجتماعيّة ناجحة، التّواصل متعدد الثّقافات)، **بعد مهارات القيادة والعمل الجماعي**؛ ويتضمن مهارات: (تشكيل وإدارة فرق العمل، تنسيق الإجراءات، حل الصّراع، إدارة التّوقعات، التّحفيز، الذّكاء العاطفي، التّفاوض مع الآخرين، التّعاون مع الآخرين، الالتزام والانضباط، تحمّل المسؤوليّة، المثابرة والجهد، النّزاهة، التّواضع)، **بعد مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام**؛ ويتضمن مهارات: (التّخطيط للمستقبل، الابتكار والمبادرة، التّحليل والاستنتاج، التّفكير المنطقي، التّفكير النّاقد، وضع السّيناريوهات البديلة، تحديد الأولويات،

التّنظيم الذّاتي)، **بعد مهارات التّعلم والحياة؛** ويتضمن مهارات: (التّعلم الذّاتي، التّطوير المهني المستمر، التّفاعل مع البيئات الرّقميّة، قابليّة التّكيف، حلّ المشكلات المعقدة، صنع القرار، إدارة الضّغوط، التّسويق الذّاتي).

وطُلب إلى الخبراء في هذه الجولة الإجابة بموافق أو غير موافق على انتماء كل مهارة فرعيّة للبعد الذّي تمّ تضمينها فيه، وقد أظهرت نتائج تحليل الجولة الرّابعة أنّ الخبراء جميعهم قد أقروا بسلامة توزيع المهارات الفرعيّة إلى الأبعاد المذكورة أعلاه.

المرحلة الثّانية: تمّ فيها بناء استبانة مغلقة انطلاقاً مما انتهت إليه المرحلة الأولى؛ وذلك لقياس مستوى المهارات النّاعمة لدى أفراد العينة في ضوء متغيّرات البحث؛ واتبع في ذلك الخطوات الآتيّة:

1- **صياغة فقرات الاستبانة الأوليّة:** صاغ الباحث مؤشرات أوليّة دالة على كلّ مهارة ناعمة تمّ تقرير لزومها لسوق العمل بعد انتهاء تطبيق أسلوب دلفي، بواقع مؤشر واحد لكل مهارة ناعمة، وذلك بالاستعانة بالأدبيات التّربويّة، والدّراسات السّابقة، واستشارة مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص، والاطّلاع على شروط بناء الاستبانات في أدبيّات مناهج البحث في التّربيّة وعلم النّفس، وبذلك تكوّنت الاستبانة بصورتها الأوليّة من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، هي: **مهارات التّواصل الفعّال، مهارات القيادة والعمل الجماعي، مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام، مهارات التّعلم والحياة.**

2- **تحديد بدائل الاستجابة لفقرات الاستبانة وإعطاء أوزان لها:** تمّ اعتماد مقياس ليكرت الخماسي؛ الذي يضع خمسة بدائل للإجابة عن فقراته (مرتفعاً جداً، مرتفعاً، متوسطاً، منخفضاً، منخفضاً جداً)، وقد حددت درجات الفقرات بـ (5،4،3،2،1) على التّوالي؛ إذ تدل الدّرجة المرتفعة على مستوى عالٍ للمهارة، والعكس صحيح.

3- **وضع تعليمات الاستجابة لفقرات الاستبانة:** راعى الباحث عند صياغة هذه التّعليمات أن تكون سهلة، واضحة، مختصرة، ومعبّرة عن كيفيّة الإجابة بدقة، وأكدّ سريّة الإجابة واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، وقد تضمّنت هذه التّعليمات وضع علامة (X) بجوار الفقرة وتحت البديل الذّي يعبّر عن مستوى المهارات النّاعمة من وجهة نظر الطّالب/الطّالبة فيما إذا كان هذا المستوى مرتفعاً جداً أو مرتفعاً أو متوسطاً أو منخفضاً أو منخفضاً جداً، وعدم ترك أيّة فقرة من دون إجابة، وعدم جواز التّأشير بعلامتين للفقرة الواحدة.

4- **صدق محتوى الاستبانة:** تمّ عرض الاستبانة بصورتها الأوليّة على مجموعة من المحكّمين للتّأكد من لزوم كل مهارة ناعمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية، ومدى مناسبة كلّ مؤشر للمهارة الدّال عليها، وسلامة الصّياغة اللّغويّة للفقرات، ووضوحها، ومناسبتها للهدف الذّي وضعت من أجله، وانتماء كلّ مهارة فرعيّة للبعد الذّي تمّ تضمينها فيه، وملاءمة البدائل الموضوعة، ووجود أيّة صعوبة أو غموض في فهم تعليمات الإجابة، مع اقتراح إضافة أو حذف أو تعديل ما يرونه مناسباً، وقد أجمع المحكّمون على أنّ مجمل المهارات النّاعمة المقترحة لازمة لسوق العمل وينبغي تنميتها لدى طلبة الدّراسات العليا بكليّة التّربية، وجميع المؤشرات مناسبة للمهارات الدّالة عليها، وتلائم الهدف الذّي وضعت من أجله، كما أنّ المهارات الفرعيّة جميعها تنتمي إلى البعد المتضمنة فيه، وقد أسفرت عمليّة التّحكيم عن تعديل الصّياغة اللّغويّة لبعض الفقرات، وبذلك بقي عدد فقرات الاستبانة (40) فقرة، موزّعة على أربعة أبعاد؛ **مهارات التّواصل الفعّال**، وخصص له (10) فقرات، **مهارات القيادة والعمل الجماعي**، وخصص له (13) فقرات، **مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام**، وخصص له (9) فقرات، **مهارات التّعلم والحياة**، وخصص له (8) فقرة.

5- **تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعيّة:** طبّق الباحث الصّيغة المقترحة للاستبانة على عينة استطلاعيّة مؤلفة من (33) طالباً وطالبة من طلبة الماجستير والدّكتوراه في مختلف أقسام كليّة التّربية بجامعة اللاذقية في الفترة ما بين (20–2024/10/24)؛ بهدف التّأكد من وضوح الفقرات وتعليمات الإجابة، وتحديد الوقت اللازم

للإجابة، وكذلك التّأكد من صدق الأداة وثباتها، وقد طلب الباحث إلى أفراد العينة قراءة الاستبانة وكتابة أيّة تعليقات يرونها حول تعليمات الإجابة أو مضمون الفقرات أو الاستبانة ككل، وبعد مناقشة أفراد العينة حول ذلك ومراجعة استجاباتهم، تبيّن للباحث وضوح تعليمات الإجابة، وفقرات الاستبانة جميعها لأفراد العينة جميعهم، وقد تمّ تحديد متوسط زمن الإجابة بـ (15) دقيقة.

- **الصّدق التّمييزي للفقرات (صدق المقارنة الطّرفيّة):** استخدم الباحث اختبار T للعينات المستقلة لاختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدّنيا، وقد أظهرت نتائج التّحليل الإحصائي وجود فرق ذي دلالة إحصائيّة بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين العليا والدّنيا للاستبانة ككل، ولأبعادها الفرعيّة كلّ على حدة، وهذا يؤكّد قدرة الاستبانة على التّمييز بين الأفراد ذوي الدّرجات المرتفعة وذوي الدّرجات المنخفضة.
- **الاتّساق الدّاخلي:** للتّحقق من الاتّساق الدّاخلي تمّ حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدّرجة الكليّة للبعد الذّي تنتمي له، وأظهرت نتائج التّحليل الإحصائي، أنّ معاملات الارتباط تراوحت بين (0.438–0.862)، وجميعها دالة عند مستوى (0.01) أو (0.05)، كما حسب الباحث معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والاستبانة ككل، وقد أظهرت نتائج التّحليل الإحصائي أنّ معاملات الارتباط تراوحت بين (0.772–0.921)، وجميعها دالة عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى تمتّع الاستبانة بالاتّساق الدّاخلي.
- **صدق التّكوين الفرضي:** تمّ حساب معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبانة، وقد أظهرت نتائج التّحليل الإحصائي أنّ معاملات الارتباط تراوحت بين (0.567–0.715)، وجميعها دالة عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى تمتّع الاستبانة بصدق التّكوين الفرضي.
- **ثبات الأداة:** لحساب معاملات الثّبات استخدم الباحث الطّرائق الآتيّة الموضّحة في الجدول (2):

الجدول رقم (2): معاملات ثبات استبانة المهارات النّاعمة فرعيّاً وكليّاً

البعد	طريقة الاتّساق الدّاخلي	طريقة التّجزئة النّصفيّة		طريقة الإعادة (الاستقرار عبر الزّمن)
	معامل ألفا كرونباخ	معامل ثبات نصف المقياس	معامل جتمان	معامل الارتباط بيرسون
مهارات التّواصل الفعّال	0.839	0.791	0.882	0.917**
مهارات القيادة والعمل الجماعي	0.913	0.767	0.866	0.911**
مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام	0.859	0.719	0.834	0.919**
مهارات التّعلم والحياة	0.787	0.724	0.840	0.916**
الدّرجة الكليّة	0.948	0.827	0.904	0.976**

يتضح مما سبق أنّ الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة لأغراض البحث العلمي تشير إلى إمكانيّة تطبيقها.

6- **تعيير الاستبانة:** للحكم على مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا؛ بوّب الباحث البيانات الإحصائيّة في خمس فئات، واعتمد على علاقة ستورجيز Sturges لحساب طول الفئة:

$$c = \frac{Xmax - Xmin}{k}$$

حيث إنّ C: طول الفئة، X_{max}: الحد الأعلى، X_{min}: الحد الأدنى، K: عدد الفئات.

ويوضّح الجدول الآتي الحد الأعلى والأدنى وطول الفئة على مستوى: الفقرة، البعد، والدّرجة الكليّة:

الجدول رقم (3): الحد الأعلى والأدنى وطول الفئة على مستوى: الفقرة، البعد، والدّرجة الكليّة

مستوى القياس	X_{max}	X_{min}	C
الفقرة الواحدة	5	1	0.8
البعد الأوّل: مهارات التّواصل الفعّال	50	10	8
البعد الثّاني: مهارات القيادة والعمل الجماعي	65	13	10.4
البعد الثّالث: مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام	45	9	7.2
البعد الرّابع: مهارات التّعلم والحياة	40	8	6.4
الدّرجة الكليّة	200	40	32

وتأسيساً على ما سبق، تتوزّع البيانات الإحصائيّة على مستوى: الفقرة، البعد، والدّرجة الكليّة في خمس فئات بحسب الجدول الآتي:

الجدول رقم (4): توزّع البيانات الإحصائيّة على مستوى: الفقرة، البعد، والدّرجة الكليّة بحسب المقياس الخماسي

المستوى الحالي	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدّاً
فئات الفقرة الواحدة	[1–1.8[	[1.8–2.6[	[2.6–3.4[	[3.4–4.2[	[4.2–5]
فئات البعد الأوّل	[10–18[	[18–26[	[26–34[	[34–42[	[42–50]
فئات البعد الثّاني	[13–23.4[	[23.4–33.8[	[33.8 – 44.2[	[44.2–54.6[	[54.6–65]
فئات البعد الثّالث	[9– 16.2[	[16.2 – 23.4[	[23.4 –30.6[	[30.6 –37.8[	[37.8–45]
فئات البعد الرّابع	[8–14.4[	[14.4 –20.8[	[20.8–27.2[	[27.2–33.6[	[33.6–40]
فئات الدّرجة الكليّة	[40–72[	[72–104[	[104–136[	[136–168[	[168–200]

وللحكم على قيمة متوسط الاستجابات على مستوى: الفقرة، البعد، والدّرجة الكليّة، تمّ إرجاع هذه القيمة إلى المجال الذّي تنتمي إليه، ونسب الوصف الذّي ينطبق على هذا المجال إليها. وقد اعتبر الباحث أنّ التّدريب يوجّه لمعالجة فجوات الأداء بين أي من المستويات (المنخفض جداً – المنخفض – المتوسط) والمستوى المرتفع.

النّتائج والمناقشة:

أولاً: للإجابة عن السّؤال الأوّل: ما أهم المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية؟

تمّ تطبيق أسلوب دلفي لتحديد أهم المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظر الخبراء التّربويين، ويظهر الجدول الآتي المهارات النّاعمة التّي تمّ التّوصل إليها مرتّبة حسب النّسب المئويّة لدرجة موافقة الخبراء من الأعلى إلى الأقل:

الجدول رقم (5): المهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل لدى أفراد عينة البحث من وجهة نظر الخبراء التّربويين

م	المهارة	نسبة موافقة الخبراء	م	المهارة	نسبة موافقة الخبراء
1	مهارة التّحدث مع الآخرين	%100	21	مهارة التّعلم الذّاتي.	%100
2	مهارة الاستماع جيّداً للآخرين.	%100	22	مهارة التّطوير المهني المستمر.	%100
3	مهارة التّواصل الكتابي.	%100	23	مهارة التّفاعل مع البيئات الرّقميّة.	%100
4	تصميم وتنفيذ العروض التّقديميّة.	%100	24	مهارة قابليّة التّكيف.	%100
5	مهارة استخدام لغة الجسد.	%100	25	حلّ المشكلات المعقدة.	%100
6	مهارة احترام وجهات نظر الآخرين.	%100	26	مهارة صنع القرار.	%100
7	الذّكاء العاطفي.	%100	27	مهارة بناء علاقات مهنيّة واجتماعيّة ناجحة.	%95
8	مهارة التّفاوض مع الآخرين.	%100	28	مهارة التّواصل متعدد الثّقافات.	%95
9	مهارة التّعاون مع الآخرين.	%100	29	مهارة تشكيل وإدارة فرق العمل.	%95
10	مهارة الالتّزام والانضباط.	%100	30	مهارة تنسيق الإجراءات.	%95
11	مهارة تحمّل المسؤوليّة.	%100	31	مهارة إقناع الآخرين.	%95
12	مهارة المثابرة والجهد.	%100	32	مهارة إدارة المشروع.	%95
13	مهارة النّزاهة.	%100	33	مهارة الثّقة بالنّفس.	%95
14	مهارة التّخطيط للمستقبل.	%100	34	وضع السّيناريوهات البديلة.	%95
15	مهارة الابتكار والمبادرة.	%100	35	مهارة إدارة الضّغوط.	%90
16	مهارة التّحليل والاستنتاج.	%100	36	مهارة حل الصّراع.	%90
17	مهارة التّفكير المنطقي.	%100	37	مهارة إدارة التّوقعات.	%90
18	مهارة التّفكير النّاقد.	%100	38	مهارة التّسويق الذّاتي.	%90
19	مهارة تحديد الأولويات.	%100	39	مهارة التّحفيز.	%90
20	مهارة التّنظيم الذّاتي.	%100	40	مهارة التّواضع.	%90

ثانياً: للإجابة عن السّؤال الثّاني: ما مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا في كليّة التّربية من وجهة نظرهم؟ حُسبت المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجات أفراد العينة لكل بعد من أبعاد الاستبانة وللاستبانة ككل، ويوضّح الجدول (6) النّتائج.

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجات أفراد العينة على استبانة المهارات النّاعمة فرعيّاً وكليّاً

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
مهارات التّواصل الفعّال	27.22	9.10	المتوسط
مهارات القيادة والعمل الجماعي	36.58	10.73	المتوسط
مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام	23.85	5.70	المتوسط
مهارات التّعلم والحياة	21.05	6.10	المتوسط
الدّرجة الكليّة	108.71	26.90	المتوسط

1) على مستوى الأبعاد والدّرجة الكليّة: يُلاحظ من الجدول السّابق أنّ مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات **متوسط** فرعيّاً وكليّاً.

2) على مستوى الفقرات: بهدف تحديد المهارات التّي تقع دون المستوى الملائم بدقة، حسب الباحث المتوسطات الحسابيّة لدرجات أفراد عينة البحث لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابيّة لفقرات الاستبانة جميعها ما بين (2.41–3.01)؛ أي تراوح مستوى المهارات النّاعمة لدى طلبة الدّراسات العليا على مستوى الفقرات ما بين المستوى

(الضّعيف – المتوسط)، وكلٌّ منهما بعيد عن المستوى المرتفع المأمول إنّما بدرجات متفاوتة؛ وعلى وجه التّحديد كان المستوى ضعيفاً في كّل من مهارات (التّخطيط للمستقبل، الابتكار والمبادرة، التّحليل والاستنتاج، التّفكير المنطقي، التّفكير النّاقد، وضع السّيناريوهات البديلة، حلّ المشكلات المعقدة، صنع القرار)، بينما كان المستوى متوسطاً في بقية المهارات، وعليه، يحتاج أفراد عينة البحث إلى التّدريب على المهارات النّاعمة جميعها. وتتفق هذه النّتيجة مع نتائج دراسة أبو عريضة (2022) التّي أظهرت أنّ درجة امتلاك أفراد العينة للمهارات النّاعمة كانت متوسطة، ونتائج دراسة الخيري (2023) التّي أظهرت أن الطّلبة يمارسون المهارات النّاعمة بدرجة متوسطة، وتتعارض مع نتائج دراسة أرويبو وآخرون (2020) التّي أظهرت أن مستوى المهارات النّاعمة لدى أفراد العينة كان جيّداً تقريباً، ونتائج دراسة ين (2021) التّي أظهرت أنّ مستوى المهارات النّاعمة لدى أفراد العينة كان ضعيفاً.

وقد يعود عدم وصول المهارات النّاعمة لدى أفراد عينة البحث إلى المستوى المرتفع المأمول لعدّة عوامل منها: قلّة تعرض الطّلبة لتجارب عمليّة تسهم في تطوير المهارات النّاعمة لديهم بدرجة كافية، ولا سيّما أنّ البرامج التّعليميّة في كليّة التّربية تولي اهتماماً أكبر بالمعرفة الأكاديميّة، على حساب المهارات النّاعمة، إذ لا يركّز المحتوى التّعليمي وأساليب التّدريس والتّقويم في الكليّة على المهارات النّاعمة ولا يحصل الطّلبة على تغذية راجعة منتظمة حول أدائهم في مجالات المهارات النّاعمة، فضلاً عن قلة فرص التّدريب الدّاخلي المتاحة لتنميتها، مما يحبط تحسينها، وينعكس سلباً على مستوى امتلاكها، وقد يكون من أولويات طلبة الدّراسات العليا نيل الدّرجة العلميّة مما يجعلهم يهملون تطوير المهارات النّاعمة، ويأتي ذلك نتيجة نقص الوعي بأهميّة المهارات النّاعمة ودورها الحيوي في نجاحهم في الحياة الأكاديميّة والمهنيّة، وقد تؤثر تحديات الحياة الشّخصيّة على إمكانيّة تطوير الطّلبة لمهاراتهم النّاعمة، كما قد يكون هنالك ضعف في التّوجيه والدّعم والتّحفيز الذّي يتلقاه الطّلبة في كليّة التّربية لتطوير مهاراتهم النّاعمة، وربّما تحد طبيعة الدّراسة العليا التّي تقتضي البحث الفردي لفترة طويلة من تفاعل الطّلبة الاجتماعي، وتجعله محصوراً في الجوانب الأكاديميّة، مما قد يقلل من فرص تطوير بعض المهارات النّاعمة كالتّواصل والعمل الجماعي.

ثالثًّ: للتّحقق من صحة الفرضيّة الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائيّة بين متوسطي درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة يُعزا لمتغير الدّرجة العلميّة (طالب/طالبة ماجستير– طالب/طالبة دكتوراه). حُسب المتوسطين الحسابيين والانحرافين المعياريين لدرجات أفراد العينة في كلّ بعد من الأبعاد الفرعيّة للاستبانة، وفي الدّرجة الكليّة لها، ولتعرّف دلالة الفرق بين هذين المتوسطين استُخدم اختبار T للعينات المستقلة Independent Samples T Test، ويوضّح الجدول (7) النّتائج.

الجدول رقم (7): نتائج اختبار T لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة المهارات النّاعمة فرعيّاً وكليّاً تبعاً لمتغيّر الدّرجة العلميّة

المتغير	الدّرجة العلميّة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدّلالة	القرار
مهارات التّواصل الفعّال	دكتوراه	27	32.11	10.65	2.778	0.009	دالة
	ماجستير	108	26	8.28			
مهارات القيادة والعمل الجماعي	دكتوراه	27	42.70	14.13	2.675	0.012	دالة
	ماجستير	108	35.05	9.16			
مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام	دكتوراه	27	26.55	6.30	2.826	0.005	دالة
	ماجستير	108	23.17	5.36			
مهارات التّعلم والحياة	دكتوراه	27	23.96	7.35	2.399	0.022	دالة
	ماجستير	108	20.33	5.55			
الدّرجة الكليّة	دكتوراه	27	125.33	31.32	3.215	0.003	دالة
	ماجستير	108	104.56	24.11			

يتبيّن من الجدول السّابق أنّ متوسط درجات طلبة الدكتوراه أعلى من متوسط درجات طلبة الماجستير في كلّ بعد من الأبعاد الفرعيّة للاستبانة، وفي الدّرجة الكليّة لها، كما يُلاحظ أنّ مستوى دلالة T أصغر من مستوى الدّلالة الافتراضي (0.05) فرعيّاً وكليّاً، وهذا ينفي صحة الفرضيّة؛ لذا: يوجد فرق ذو دلالة إحصائيّة بين متوسطي درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة يُعزى إلى متغير الدّرجة العلميّة لصالح طلبة الدّكتوراه؛ وعليه، **يتفوّق طلبة الدّكتوراه على طلبة الماجستير في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل**؛ وقد يعود ذلك إلى أنّ طلبة الدّكتوراه عادة ما يواجهون تحديات أكبر ومهام أكثر تعقيداً وتقدّماً وابتكاراً مقارنة بطلبة الماجستير، مما قد يسهم في توفير فرص أعمق وأوسع لتطوير مهاراتهم النّاعمة، وربّما امتداد العمل البحثي لمدة أطول لدى طلبة الدّكتوراه قد يسهم في توسيع شبكة العلاقات الاجتماعيّة وزيادة فرص تطبيق المهارات النّاعمة، من جهة أخرى تقتضي متطلبات الدّكتوراه المشاركة في ورش أو مؤتمرات مما يسهم كذلك في تعزيز فرص تطوير المهارات النّاعمة.

رابعاً: للتّحقق من صحة الفرضيّة الثّانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة تُعزا لمتغير القسم العلمي (تربيّة الطّفل– المناهج وطرائق التّدريس–الإرشاد النّفسي– أصول التّربيّة). حُسبت المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعيّة للاستبانة، والدّرجة الكليّة لها، ولتعرّف دلالة الفرق بين هذه المتوسطات استُخدم اختبار تحليل التّباين الأحادي One Way Anova، ويوضح الجدول (8) النّتائج.

الجدول رقم (8): نتائج اختبار تحليل التّباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة المهارات النّاعمة فرعيّاً وكليّاً تبعاً لمتغيّر القسم العلمي

مستوى المهارات النّاعمة تبعاً لمتغير القسم العلمي		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدّلالة	القرار
مهارات التّواصل الفعّال	تربيّة الطّفل	27.78	10.09	0.049	0.985	غير دالة
	المناهج وطرائق التّدريس	27.14	9.56			
	الإرشاد النّفسي	26.90	8.63			
	أصول التّربية	27.16	7.39			
مهارات القيادة والعمل الجماعي	تربيّة الطّفل	37.71	11.91	0.288	0.834	غير دالة
	المناهج وطرائق التّدريس	36.71	10.19			
	الإرشاد النّفسي	35.21	10.41			
	أصول التّربية	36.94	11.66			
مهارات التّخطيط الاستراتيجي وإدارة المهام	تربيّة الطّفل	23.64	5.32	0.171	0.916	غير دالة
	المناهج وطرائق التّدريس	24.26	5.88			
	الإرشاد النّفسي	23.54	5.85			
	أصول التّربية	23.44	5.77			
مهارات التّعلم والحياة	تربيّة الطّفل	21.32	6.33	0.070	0.976	غير دالة
	المناهج وطرائق التّدريس	20.89	6.39			
	الإرشاد النّفسي	20.87	5.92			
	أصول التّربية	21.50	5.57			
الدّرجة الكليّة	تربيّة الطّفل	110.46	28.41	0.112	0.953	غير دالة
	المناهج وطرائق التّدريس	109.01	27.79			
	الإرشاد النّفسي	106.54	25.33			
	أصول التّربية	109.05	26.53			

يلاحظ من الجدول أنّ متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانة فرعيّاً وكليّاً تتقارب فيما بينها رغم اختلاف القسم العلمي، كما يلاحظ أنّ مستوى دلالة F أكبر من مستوى الدّلالة الافتراضي (0.05) فرعيّاً وكليّاً، وهذا يؤكد صحة الفرضيّة؛ لذا: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات طلبة الدّراسات العليا على استبانة المهارات النّاعمة تُعزا لمتغير القسم العلمي؛ **وعليه لا يؤثر القسم العلمي في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا**، ويعود ذلك إلى أنّ فرص تطوير المهارات النّاعمة التّي توفرها البيئة الجامعيّة في كليّة التّربية متماثلة بين الطّلبة في جميع الأقسام العلميّة، ولا يوجد نهج يُعنى بتطوير المهارات النّاعمة لدى قسم دون الآخر، كما أنّ إدارة الكليّة والكوادر التّدريسيّة في جميع الأقسام العلميّة تقدّم دعماً وتوجيهاً متساوياً للطّلبة لتطوير مهاراتهم النّاعمة، وقد تتقارب ظروف الطّلبة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والثّقافيّة على اختلاف أقسامهم، مما يعزز تماثل العوامل البيئيّة المؤثرة في مستوى امتلاك المهارات النّاعمة لدى الطّلبة على اختلاف تخصصاتهم، ويجعل لديهم احتياجات تدريبيّة متشابهة إلى حد بعيد.

الاستنتاجات: خلُص البحث إلى النّتائج الآتية:

- مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا متوسط بشكل عام من وجهة نظرهم.
- يتفوّق طلبة الدّكتوراه على طلبة الماجستير في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل.
- لا يؤثر القسم العلمي في مستوى المهارات النّاعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الدّراسات العليا.

المقترحات: في ضوء نتائج البحث، اقتُرح ما يأتي:

- تطوير برامج تعليميّة متكاملة تدمج تعلّم المهارات النّاعمة مع المحتوى الأكاديمي لتعزيز تطبيق هذه المهارات في سياق الدّراسة والبحث.
- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبيّة تهدف إلى تطوير مهارات ناعمة محددة؛ مثل: التّخطيط للمستقبل، التّفكير النّاقد، حلّ المشكلات، الابتكار والمبادرة، ...الخ، مع دعوة محاضرين خبراء في مجال تطوير تلك المهارات النّاعمة لتقديم هذه الورش والدّورات.
- تنظيم فعاليات وأنشطة طلابيّة ومسابقات يمكن من خلالها ممارسة المهارات النّاعمة على اختلافها؛ كتكليف الطّلبة بمشاريع تعاونيّة تتيح تطبيق المهارات النّاعمة في سياقات واقعيّة.
- التّعاون مع المؤسسات المهنيّة والمجتمع المحلي لتوفير فرص تدريبيّة وتعليميّة تتيح ممارسة المهارات النّاعمة في بيئة عمليّة، أو على الأقل إنشاء محاكاة لبيئات العمل التّي تتطلب استخدام هذه المهارات فعليّاً.
- تشجيع الطّلبة على المشاركة في أنشطة خارجيّة؛ مثل: التّطوع والالتّحاق بفرص التّدريب العملي خارج المؤسسة الجامعيّة لتعزيز المهارات النّاعمة.
- لفت انتباه الكوادر التّدريسيّة والمشرفين الأكاديميين على رسائل طلبة الدّراسات العليا الجامعيّة في مختلف أقسام كليّة التّربيّة بوجوب توفير الدّعم والمتابعة المستمرة والإرشاد والتّوجيه اللازم للطّلبة لتطوير مهاراتهم النّاعمة، وتوعيتهم بأهميتها، ودورها في نجاحهم الأكاديمي والمهني.
- تقديم جلسات توجيه واستشارة فرديّة للطّلبة لمساعدتهم في تحديد نقاط القوة والضّعف في مهاراتهم النّاعمة، وتحديد المجالات التّي يحتاجون إلى تطويرها.
- تصميم منصة تفاعليّة لطلبة الكليّة تحوي كورسات تدريبيّة وتطبيقات تعليميّة تساعد الطّلبة على تطوير مهاراتهم النّاعمة بشكل مبتكر وملهم، وتوجيههم إلى الإفادة من الموارد المتاحة على منصات التّعلم الذّاتي والمستمر الأخرى لتعزيز مهاراتهم النّاعمة، وتشجيعهم على أن تكون جهود تطوير المهارات النّاعمة مستدامة وتشكّل جزءاً من ثقافة التّعلّم المستمر لديهم.
- إجراء دراسات تبحث في أساليب تنمية المهارات النّاعمة لدى طلبة الدّراسات العليا.
- إجراء دراسات تبحث في العلاقة التّنبؤيّة بين مستوى المهارات النّاعمة ومتغيّرات مختلفة: كالنّجاح الأكاديمي، الرّضا الوظيفي، وجودة الحياة.
- إجراء دراسات مشابهة في بيئات مختلفة وعلى عينات مختلفة.

المراجع

1- أبو عريضة، أسماء (2022). درجة امتلاك طالبات التّربيّة البدنيّة بجامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسّعوديّة للمهارات النّاعمة وفقاً لتوجهات طالبات الرّياضات المائيّة في ضوء بعض المتغيرات المختارة. *المجلة الدّوليّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة*، 71(2): 538-577.

2- بشماني، شكيب (2014). دراسة تحليليّة مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائيّة. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدّراسات العلميّة*، 36(5): 85-100.

3- البلال، بشرى (2024). *درجة توفّر بعض المهارات النّاعمة في المقررات الجامعيّة بكلية التّربية وفق معايير منظّمة التّعليم العالي والبحث العلمي*. رسالة ماجستير، كلية التّربية، جامعة حمص.

4- الخيري، سجى (2023). درجة ممارسة طلبة جامعة الملك خالدّ للمهارات النّاعمة اللّازمة لسوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات. *International Journal of Learning Management Systems*، 11(2): 49-81.

5- سواريز، ف؛ باب، س؛ دينر، أ؛ غايتس، س؛ وإيغناتوفسكي، ك (2017). *المبادئ التّوجيهيّة لتنميّة المهارات الشّخصيّة لدى المراهقين والشّباب البالغين*. مبادرة YouthPower. واشنطن، الوكالة الأمريكيّة للتنميّة الدّوليّة.

6- غايتس، س؛ ليبمان، ل؛ شادوين، ن؛ بورك، هـ؛ دينر، أ.؛ ومالكن، م (2016). *المهارات الشّخصيّة الأساسيّة لتحقيق النّتائج بين الشّباب في مختلف القطاعات*. مبادرة YouthPower، واشنطن، الوكالة الأمريكيّة للتنميّة الدّوليّة.

Reference:

7- Acero, Y., León, R., Castrillon, A., and Castrillon, A., (2022). Soft Skills Development According to the Level of University Formation for Engineering. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(1): 1776-1791.

8- Ariwibowo, B., Sudana, I., Atika, A., and Makruf, A., (2020). Soft Skills Analysis of Educational Student in Vocational Study Program of Mechanical Engineering Ivet University. *Journal of Vocational and Career Education*, 5(1): 14-20.

9- Cote, J., (2018). *What are Soft Skills and Why are They Important in the Workplace?*. updated on 2023 by: Mars Girolimon. Southern New Hampshire University, Retrieved on 20, June, 2024. Available: https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/career/what-are-soft-skills.

10- Fairbanks, B., (2022). *8 Professional Soft Skills You Need for the Workplace and How to Get them*. Reviewed on 2023 by: Jessica Roper. University of Phoenix, Retrieved on 27, June, 2024. Available: https://www.phoenix.edu/blog/8-professional-soft-skills-you-need-for-the-workplace-and-how-to-get-them.html

11- Giannotti, F., (2019). *Can Soft Skills Really Be Taught?*. EHL Insights, Retrieved on 29, June, 2024. Available: https://hospitalityinsights.ehl.edu/can-soft-skills-training?hs_amp=true

12- Gray, L., (2022). *Why These 10 Soft Skills Should Matter to You?*. Voices, Retrieved on 15, Jan, 2024. Available: https://voices.berkeley.edu/extension/why-these-10-soft-skills-should-matter-you

13- Lyons, M., (2023). *5 Essential Soft Skills to Develop in Any Job*. Harvard Business Review, Retrieved on 15, June, 2024. Available: https://hbr.org/2023/02/5-essential-soft-skills-to-develop-in-any-job

14- Pai, S., Mayya, S., (2022). A Systematic Literature Review on Training Higher Education Students for Soft Skills. *International Journal of Management, Technology, and Social*, 7(2): 97-142.

15- Ramakrishnan, M., (2022). *Measure Soft Skills Accurately with This Comprehensive Guide*. Emeritus, Retrieved on 13, June, 2024. Available: https://emeritus.org/blog/measure-soft-skills-effectively

16- Scott, C., (2021). *Soft skills: What they are and why they matter?*. Hult International Business School, Retrieved on 17, Jan, 2024. Available:
https://www.hult.edu/blog/soft-skills-what-they-are-and-why-they-matter/

17- Somers, M., (2018). *4 things you need to know about soft skills*. MIT Sloan School of Management, Retrieved on 22, Jan, 2024. Available:
https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/4-things-you-need-to-know-about-soft-skills

18- Soumahoro, M., (2023). *What are soft skills and what are they used for?.* Paris Business School, Retrieved on 24, Jan, 2024. Available:
https://www.edcparis.edu/en/uncategorized/what-are-soft-skills-and-what-are-they-for

19- Sreehari, P., (2021). Essential Soft Skills for Workplace Success. *Geintic,* 11(4): 2648-2654.

20- Villiers, A., (2020). *Why We Should Stop Using 'Soft' Skills*. National Career Development Association, Retrieved on 24, Jan, 2024. Available:
https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/278124/_PARENT/CC_layout_details/false

21- Yen, D., (2021). Developing Soft Skills for Students of Economics Major at Tan Trao University, Viet Nam in the Context of the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Education Sakon Nakhon Rajabhat University*, (3): 248-255.