

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة
لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

إعداد

د/ هشام بن يحيى بن علي الجبيلي
أستاذ علم النفس المساعد - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

د/ هشام بن يحيى بن علي الجبيلي *

ملخص الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى بناء مقياس لقياس المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات والتي تتضمن مجالات نواتج التعلم (المعرفة والمهارات والقيم) لمرحلة البكالوريوس، والتعرف أيضاً على مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٨٥٢ طالباً وطالبة من مختلف الكليات والأقسام. وأظهرت نتائج التحليل السيكمومتري بتمتع المقياس بالصدق من خلال التحقق من صدق المحتوى والصدق البنائي للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي. ونتج عن التحليل العاملي الاستكشافي عدم مطابقة النموذج لمجالات الإطار الوطني الثلاثة ووجود خمسة عوامل هي: (المهارات- التخطيط واتخاذ القرار- المسؤولية والقيم الاجتماعية- القيادة والمشاركة- المعرفة والفهم- تطبيق المعرفة وحل المشاكل). وأظهرت أيضاً نتائج التحليل العاملي التوكيدي عدم مطابقة النموذج مما استدعى استخدام طريقة مؤشرات التعديل ليتبقى ٢٢ فقرة تكون منها مقياس المهارات الناعمة بصورته المعدلة والنهائية. وأظهرت النتائج تمتع المقياس بالصدق التقاربي وبالصدق التمايزي وتشير هذه النتائج أيضاً على تحقق الصدق البنائي للمقياس. وأظهرت نتائج التحقق من الثبات عن قيم مرتفعة للثبات بحساب ثبات الاتساق الداخلي وطريقة التجزئة النصفية. ومن نتائج الدراسة أيضاً أن مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة بشكل عام كان متوسطاً، ووجود اختلاف دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات في مستوى المهارات الناعمة لصالح الطالبات، ولا يوجد اختلاف إحصائي دال بين الطلبة من الكليات النظرية أو الإنسانية والطلبة من الكليات العلمية أو الطبيعية. وقد تم تقديم عدد من التوصيات وفقاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة - الإطار الوطني للمؤهلات - التحليل العاملي التوكيدي - التحليل العاملي الاستكشافي.

* د/ هشام بن يحيى بن علي الجبيلي: أستاذ علم النفس المساعد - كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

Developing Soft Skills Scale among University Students According to The National Qualifications Framework in Saudi Arabia

Abstract

The current study aimed to develop a measure of soft skills among students at Imam Muhammad bin Saud Islamic University based on the National Qualifications Framework, which includes the areas of learning outcomes (knowledge, skills, and values) for undergraduate students, and also to determine the level of students' soft skills. The study was applied to 852 male and female students from various departments and colleges. The results of the psychometric analysis showed that the scale has content validity after verifying several methods. The construct validity was analyzed by using exploratory and confirmatory factor analysis. The exploratory factor analysis resulted that the test did not fit the model, and resulted in five factors: (skills - planning and decision making - responsibility and social values - leadership and participation - knowledge and understanding - applying knowledge and solving problems). The results of the confirmatory factor analysis also did not fit the three domains, which necessitated the use of the Modification Indices method to reach an appropriate fit. Thus, the last version of the scale consisted 22 items. The results showed that the scale has convergent validity and discriminant validity which they also indicate the existence of the construct validity. The scale has high values of reliability by using Cronbach's alpha and split-half methods. In addition, the results showed that the students' soft skills level in general was average, there was statistically significant difference between male and female students in the level of soft skills in favor of female students, and there was no statistically significant difference between students from humanities colleges and from Scientific colleges. A number of recommendations were provided based on the results of this study.

Keywords: Soft skills - The National Qualifications Framework - Exploratory factor analysis - Confirmatory factor analysis

المقدمة:

تسعى المؤسسات التعليمية لتحقيق أهداف مهمة لخدمة المجتمعات من خلال العملية التعليمية والبحث العلمي. ومن أهم الأدوار التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي تزويد الطلاب والطالبات بالمهارات المعرفية والتطبيقية والبحثية في جميع المجالات والتخصصات العلمية. مما يعني أن الجامعات تقوم بدور مهم بتغذية سوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة والقادرة على مواثمة سوق العمل، ويعتبر هذا الدور لمؤسسات التعليمية عامل جذب رئيسي لالتحاق الطلبة للجامعات (بهاء الدين، ٢٠١٧). ولذلك إهتمت مؤسسات التعليم العالي بشكل عام والجامعات بشكل خاص بمؤشر قابلية التوظيف في سوق العمل بسبب أنه يعتبر مؤشر يعكس السمعة الجيدة والمستوى التعليمي المتقدم للمؤسسة التعليمية مما يجعل قطاعات سوق العمل تستقطب طلاب هذه المؤسسات التعليمية ذات التصنيف المرتفع بمؤشر قابلية التوظيف (كرم ومورين، ٢٠١٩). ومن الأهداف الرئيسية للجامعات إكتساب الطلبة المعرفة والمهارات والقدرات والمؤهلات اللازمة لتأهلهم لسوق العمل سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص من خلال العملية التعليمية. إذا فمن المهم إكتساب الطلبة عند تخرجهم من الجامعات للمهارات الضرورية للحصول على الوظائف العملية.

ومن المهارات التي يكتسبها الطلبة خلال تعلمهم بالمؤسسات التعليمية المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. حيث إن المهارات الصلبة هي المهارات والقدرات والمعرفة والعمليات التطبيقية والتقنية التي يكتسبها الأفراد من خلال العملية التعليمية والتدريب والخبرة، أما المهارات الناعمة فهي تشمل الصفات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين والتي مهمة جدا كأهمية المهارات الصلبة وهما يكملان بعضهما البعض للنجاح في سوق العمل بل وفي الدراسة ومجالات الحياة العملية والشخصية المختلفة بشكل عام (Whitehurst, 2016; Cimatti, 2016; Ritter, Mortimer, & Doll, 2018).

وعلى الرغم من ذلك تركز مؤسسات التعليم العالي في العملية التعليمية بشكل أساسي على الجوانب المعرفية والنظرية والتطبيقية والبحثية والتقنية وهذا بالتأكيد دور مهم لاكتساب الطلبة المهارات الصلبة، ولكن لا تركز أغلب المؤسسات على المهارات الناعمة المرتبطة بالخصائص الشخصية والنفسية والاجتماعية والتي تعتبر عوامل مهمة للتوظيف في عصرنا الحديث وتأخذ بعين الاعتبار عند توظيف الطلبة المتخرجين من الجامعات (العموش، ٢٠٢١). ولقد قامت العديد من الدراسات والأبحاث لتحديد المهارات الناعمة وما تشمله تلك المهارات بشكل عام لجميع المجالات مثل دراسة (محمد، ٢٠١٩) و(العموش، ٢٠٢١) و (Cimatti, 2016).

2016) و (Whitehurst, 2016) و (Schulz, 2008) و (Meeks, 2017). ومن جهة أخرى قامت العديد من الدراسات بتحديد المهارات الناعمة على حسب التخصص أو مجال العمل مثل مجال التربية والتعليم كدراسة (عبدالواحد، ٢٠١٦) و (موسى، ٢٠١٩) و (العدوان والحوامدة، ٢٠١٤) وفي مجال العمل بالمكاتب مثل دراسة (Matteson, M., & Anderson, (2016) L., & Boyden, C. ودراسة (Brandon, & Chad (2020) في مجال خدمات العامة، ودراسة (Dowdall, Hlobaz, Milczarski, O'reilly, Podlaski, & Stawska (2022) في مجال التقنية والحاسب الآلي، وفي مجال الإدارة والاقتصاد كدراسة (ElShaabany. (2021)).

ونظراً لأهمية المهارات الصلبة والناعمة كعوامل مهمة لحصول الطلبة على الوظائف العملية بجميع المجالات فقد قامت هيئة تقويم التعليم والتدريب بإعداد الإطار الوطني للمؤهلات في المملكة العربية السعودية (٢٠٢٠) والذي يتضمن المهارات والمؤهلات التي تتناسب وتتواءم مع متطلبات سوق العمل ولجميع المجالات والتخصصات. ويحدد الإطار الوطني للمؤهلات نواتج التعلم للمؤسسات التعليمية والتدريبية إلى مستويات لكل من التعليم العام، والتدريب التقني والمهني، والتعليم العالي الأكاديمي، والتطبيقي والمهني المدني والعسكري بحيث تشمل نواحي المعرفة والمهارات والقيم التي يكتسبها الطلبة من العملية التعليمية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠). وتحتوي نواتج التعلم (المعرفة والمهارات والقيم) المحددة من الإطار الوطني للمؤهلات على المهارات الصلبة والناعمة. وتركز الدراسة الحالية على المهارات للمستوى السادس وهو المستوى الخاص لمرحلة البكالوريوس وما يعادلها. وتسعى الدراسة الحالية لتصميم وبناء مقياس لقياس المهارات الناعمة للمرحلة الجامعية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات وتحديدًا للمهارات الناعمة في المستوى السادس (البكالوريوس).

مشكلة الدراسة:

تعتبر المهارات الناعمة مهمة جداً للطلبة الجامعيين للبحث والمنافسة على الوظائف في سوق العمل ومكملة للمهارات الصلبة المكتسبة من العملية التعليمية والتدريبية، وكذلك مهمة ليس فقط على مستوى النجاح في الوظيفة والعمل بل لنجاح الأفراد الشخصي والاجتماعي في حياتهم (محمد، ٢٠١٩). وتؤكد العديد من الدراسات مثل (Ritter, Small, Mortimer, & Doll 2018; محمد، ٢٠١٩; موسى، ٢٠١٩; (العدوان والحوامدة، ٢٠١٤) على ضرورة إمتلاك الطلبة على المهارات الناعمة وعلى ضرورة تعليم هذه المهارات للطلبة خلال مراحل التعليم المختلفة وأهمية تلك المهارات في مجالات العمل المختلفة وهذه المهارات هل يلبي

التعليم الجامعي متطلبات سوق العمل. ويشير (Schulz، ٢٠٠٨) أنه لعدة قرون تذر أصحاب العمل والمختصين بمجال التربية من التقص الملحوظ للطلبة المتخرجين من الجامعات وأن هذه المشكلة ليست مقتصرة على دولة محددة بل موجودة في جميع دول العالم بل حتى الدول المتقدمة صناعيا مثل بريطانيا وألمانيا حيث أشارت بعض التقارير مثل المنظمة البريطانية لتوظيف الخريجين ومنظمة المهندسين الألمان إلى نقص المهارات الناعمة للطلاب المتخرجين مثل مهارات التواصل وفريق العمل والوعي الثقافي واللغات الأجنبية. وفي دراسة أجراها (٢٠٠٨ Andrewes & Higson) حول أهمية المهارات الناعمة مقابل الصلبة والقابلية للتوظيف في أربعة دول أوروبية (بريطانيا، والنمسا، وسلوفينيا، ورومانيا) من وجهة نظر أصحاب العمل والطلبة الخريجين، وتوصلت نتائجهم إلى أهمية المهارات الناعمة وإلى أنها عامل مهم في القابلية للتوظيف وأن على الجامعات الأوروبية تأهيل الطلبة وإكسابهم للمهارات الناعمة ليكونوا جاهزين لسوق العمل.

يشير (Meeks، ٢٠١٧) أن أرباب العمل والتربويين لاحظوا إمتلاك الطلبة للمهارات الصلبة خلال التعليم الجامعي لكنهم يفتقرون للعديد من المهارات الناعمة وأن هذا يعد مشكلة أساسية تعيق الطلبة الخريجين من الجامعات للحصول على فرص عمل مناسبة أو عدم النجاح في العمل. وتشير إحصاءات منظمة تطوير الموهبة (Association for Talent Development, 2012) كنتائج لإستبانة حول فجوة المهارات تم توزيعها على ١٥٠٠ شركة أمريكية حيث تشير النتائج إلى أن ٩٢% من التنفيذيين في هذه الشركات أظهروا وجود فجوة في المهارات المطلوبة و ٤٤% منهم أجابوا بوجود فجوة في المهارات الناعمة في قطاع العمل. وفقا لدراسة أجرتها (Klaus, 2010) تشير إلى أن نسبة النجاح بالوظيفة على المدى البعيد تعتمد على ٢٥% فقط للمهارات الصلبة و ٧٥% تعود للمهارات الناعمة. كما يشير (Watts & Watts, 2009) على أن المهارات الصلبة تمثل ١٥% والمهارات الناعمة تمثل ٨٥% للنجاح في الوظيفة. وتركز المؤسسات التعليمية بشكل عام في العملية التعليمية على المعرفة النظرية والتطبيقية والبحثية للطلبة ولكن ليس على إعدادهم بامتلاك المهارات التي سيحتاجونها وسيستفيدوا منها بمجالات العمل المختلفة ودون النظر لمتطلبات العمل على أرض الواقع التي تتطلب مواكبة مهارات العصر الحديث (بهاء الدين، ٢٠١٧).

ولذلك يجب إعادة النظر لمخرجات التعلم لدى المؤسسات التعليمية لتلائم وتواكب متطلبات سوق العمل مما يقلل من نسب البطالة وزيادة القابلية للتوظيف للطلبة المتخرجين. وقد أوصت العديد من الدراسات التي تناولت مخرجات التعلم للمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية بمراجعة البرامج العلمية والمهنية التي تقدمها الجامعات السعودية النظر ومعالجة

الفجوة بين المهارات التي يمتلكها الطلبة ومتطلبات سوق العمل. حيث يرى (متولي، ٢٠١٨) أن عدم ملائمة مخرجات التعلم لسوق العمل من أهم العوامل التي تؤدي الى البطالة، كما أن سوق العمل يفتقر للمعلومات الكافية لمعرفة المهارات المطلوبة في سوق العمل ولذلك لا بد من مراجعة البرامج العلمية والمناهج في مؤسسات التعليم العالي وجودة المخرجات لتوائم متطلبات العصر المعرفية والتقنية. وتتفق (الصبان، ٢٠١٣) مع الرأي السابق أن عدم ملائمة مخرجات التعلم للمؤسسات التعليمية لمتطلبات سوق العمل يؤدي لتفاقم عدد البطالة لخريجي الجامعات. ويشير (السلطان، ١٩٩٨) أن مخرجات العملية التعليمية والتدريبية في المملكة غير متوائمة مع متطلبات سوق العمل بسبب الهيكل غير المناسبة لمخرجات النظام التعليمي والتدريبي. ولتوفير متطلبات سوق العمل على البرامج العلمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي ان تقوم بتعليم المهارات والمعرفة التي لها إرتباط وصلة بمتطلبات سوق العمل لكي يسهل على الطلبة الحصول على الوظائف بعد التخرج (الزهراني، ٢٠٠٢). وتوصلت نتائج دراسة (العتيبي، ٢٠١٠) أن مخرجات التعلم للتخصصات العلمية التطبيقي أضعف من التخصصات النظرية، وأنه من المهم أن يتوفر بالمؤسسة التعليمية كادر مهاري ومتمكن وبالتالي نقل المهارات للطلبة. وعلى ضوء ما سبق يتضح أهمية دراسة مخرجات التعلم وما تتضمنه من مهارات وتحديدا المهارات الناعمة التي تواكب متطلبات سوق العمل وتزيد من قابلية التوظيف للطلبة المتخرجين من المؤسسات التعليمية وتحد من نسبة البطالة للطلبة السعوديين.

ويرى (Malykhin, Aristova, Kalinina, and Opaliuk, 2021) أن الإطار النظري لمفهوم المهارات الناعمة غير مكتمل ويحتاج الى مزيد من البحث لتصنيف وتطوير المهارات الناعمة، وأن هنالك حاجة ضرورية لتحديد طرق وأساليب أوضح لدراسة المهارات الناعمة وتطوير هذه الأساليب لتعزيز المهارات الناعمة للذين سوف يلتحقون بوظائف المستقبل. ولتحديد المهارات الناعمة التي يمتلكها طلبة الجامعات تسعى الدراسة الحالية لبناء مقياس المهارات الناعمة وفقاً لإطار يسهل تعريفها وفهمها وتحديدها وقياسها لدى طلاب الجامعات السعودية ولذلك كان الإطار الوطني للمؤهلات في السعودية هو المصدر والإطار لبناء المقياس بما أنه الإطار الذي يحدد نواتج التعلم (المعرفة والمهارات والقيم) لمؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية. حيث يتضمن الإطار الوطني للمؤهلات نواتج التعلم للمهارات الصلبة والتي يعتبر قياسها أسهل بالطرق المعروفة كالاختبارات التقليدية بالجامعة سواء التحريرية أو التطبيقية وكالاختبارات القدرات مثل إختبار القدرات للجامعيين، ولكن المهارات الناعمة لصعوبة تحديد مفهومها أو تحديد أبعادها وتصنيفها يعتبر قياسها كمفهوم أصعب (Matteson, Anderson,)

(Boyden, 2016 &). ولهذا السبب تم التركيز على المهارات التي تصنف كمهارات ناعمة ضمن نواتج التعلم المحددة لطلبة البكالوريوس في الاطار الوطني للمؤهلات وبناء وتصميم مقياس لقياسها لدى طلاب الجامعة.

وبناء على ما سبق يُمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

– ماهي الخصائص السيكومترية لمقياس المهارات الناعمة لطلاب الجامعة؟

كما تسعى الدراسة الحالية للإجابة على الأسئلة التالية:

– ما هو مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة؟

– هل يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلاب وطالبات الجامعة؟

– هل يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلبة الجامعة من الكليات النظرية والإنسانية والكليات العلمية والطبيعية؟

فروض الدراسة:

– تتحقق في مقياس المهارات الناعمة لطلاب الجامعة الخصائص سيكومترية الملائمة ؟

– يمتلك طلبة الجامعة مستوى متوسط من المهارات الناعمة؟

– يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلاب وطالبات الجامعة؟

– يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلبة الجامعة من الكليات النظرية والإنسانية والكليات العلمية والطبيعية؟

أهمية الدراسة:

يعد تحديد مستوى المهارات الناعمة لطلبة المرحلة الجامعية أحد العوامل التي قد تساهم للحد من الفجوة بين المهارات الناتجة عن مخرجات التعلم للجامعات ومتطلبات سوق العمل لهذه المهارات ووبالتالي نجاح الطلبة المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي بوظائف المستقبل. ولذلك ترجع أهمية الدراسة لما يلي:

أ-الأهمية النظرية:

يتناول البحث الحالي مشكلة إمتلاك طلبة المرحلة الجامعية للمهارات الناعمة والتي تعتبر المهارات المكتملة للمهارات الأساسية الصلبة التي يتعلمها الطالب خلال دراسته بالجامعة. لذا تحدد الدراسة أهمية المهارات الناعمة التي ينبغي أن تتوفر لدى خريجي المرحلة الجامعية مما يزيد من فرص العمل وتغذية سوق العمل بالطلبة المؤهلين والأكفاء مما سينعكس بشكل إيجابي على العملية التعليمية بالجامعات وسمعتها العلمية وعلى أيضا زيادة نسبة القابلة للتوظيف والنمو الإقتصادي في المملكة العربية السعودية.

تحدد الدراسة الحالية المهارات الناعمة بشكل عملي وفقاً لإطار يحدد المهارات المطلوب توفرها لدى طلبة الجامعة والتي يتطلبها سوق العمل وهو الإطار الوطني للمؤهلات في السعودية. حيث تقيس هذه الدراسة المهارات الناعمة المحددة في الإطار الوطني للمؤهلات لتكون كنتاج لمخرجات التعلم لمؤسسات التعليم للمرحلة الجامعية والتي تلائم متطلبات التنمية وسوق العمل وبالتحديد المهارات الناعمة للمستوى السادس وهو المستوى الخاص لمرحلة البكالوريوس وما يعادلها.

ومما سبق تبرز أهمية هذا البحث نظرياً حيث تسهم الدراسة لإثراء المجال النفسي والتربوي حول موضوع المهارات الناعمة لإرتباطه بالجوانب النفسية والشخصية والتعليمية والتربوية مما يساعد الباحثين المهتمين بموضوع المهارات الناعمة بشكل خاص على دراسة هذا الموضوع. وكذلك تسهم هذه الدراسة لإلقاء الضوء والكشف عن المهارات الناعمة الضرورية لطلبة المرحلة الجامعية والتي تواكب متطلبات سوق العمل ومهارات القرن الحادي والعشرين مما يجعل مؤسسات التعليم العالي للتعرف على المهارات الناعمة التي ينبغي توفرها لدى الطلبة وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية.

ب- الأهمية التطبيقية:

تساعد الدراسة الحالية المؤسسات التعليمية للمرحلة الجامعية والقائمين على العملية التعليمية والمختصين في مجال علم النفس والتربية على تحديد المهارات الناعمة التي يحتاجها طلبة المرحلة الجامعية لتنميتها وتطويرها وبالتالي تقدم تصور ومقترح للمهارات الناعمة التي ينبغي توافرها وإدراجها وتعليمها بمناهج برامج مرحلة البكالوريوس لتنمية وتطوير تلك المهارات لدى طلبة الجامعة. وبذلك تساعد أيضاً الجامعات بشكل عام والأقسام العلمية بشكل خاص لتطوير وتحسين مخرجات التعلم لتتضمن المهارات الناعمة والتأكد من إكتساب المهارات الناعمة عند تخرج الطلبة من الجامعة.

وتقدم هذه الدراسة أداة لقياس المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعات يمكن استخدامها عملياً من قبل البرامج العلمية والتدريبية وجهات سوق العمل الخاص أو العام لتحديد المهارات الناعمة التي تتوفر لدى خريجي الجامعات عند التقديم للوظائف. كما يمكن الاستفادة بتطبيق المقياس لتقييم عمل البرامج العلمية والتدريبية التي تعني بتقييم المهارات الناعمة بالإضافة لتشخيص ومتابعة وتطوير مستوى إكتساب المهارات الناعمة لدى الطلبة خلال فترة الدراسة بالجامعة أو الإلتحاق بالدورات التدريبية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتصميم وبناء مقياس لقياس المهارات الناعمة لدى طلاب المرحلة الجامعية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية والتحقق من الخصائص السيكومترية لهذا المقياس. كما تهدف هذه الدراسة لتحديد مستوى المهارات الناعمة لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض. كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفرق بين طلاب وطالبات الجامعة في المهارات الناعمة، ومعرفة اختلاف المهارات الناعمة حسب نوع الكلية (الكليات النظرية والإنسانية والكليات العلمية والطبيعية) التي يدرس بها الطلبة.

حدود الدراسة:

- ١) **الحدود الموضوعية:** يقتصر موضوع الدراسة الحالية على تصميم وبناء أداة لقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة والتعرف على مستوى تلك المهارات وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية.
- ٢) **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض.
- ٣) **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي ١٤٤٤هـ.

تعريف مصطلحات الدراسة:

المهارات الناعمة: "هي المهارات الشخصية ومهارات التواصل والتعامل مع الآخرين الأساسية لتطوير الذات والمشاركة والتفاعل الاجتماعي والنجاح بالوظيفة والتي ينبغي التمييز بينها وبين المهارات التقنية العملية والصلبة" (Kechagias, 2011: 33).

التعريف الإجرائي للمهارات الناعمة: هي مجموعة من المهارات والمحددات وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات كمخرجات للتعليم في ثلاثة مجالات (المعرفة والفهم، والمهارات، والقيم والاستقلالية والمسؤولية) والتي ينبغي أن يكتسبها طلبة المرحلة الجامعية من خلال دراسة برنامج البكالوريوس، ويقاس مستوى المهارات الناعمة للطلاب بالدرجة التي يحصل عليها في المقياس الذي يتضمن المجالات الثلاثة لمخرجات التعلم.

الإطار الوطني للمؤهلات: "هيكلية تنظيمية تستخدم لتسكين المؤهلات وتصميمها وتطويرها، والاعتراف بها في المملكة العربية السعودية" (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠: ٨).

الإطار النظري:

أولاً- مفهوم المهارات الناعمة:

يعتبر مفهوم المهارات الناعمة من المفاهيم التي يصعب تعريفها وتحديد المهارات التي تندرج تحته وكذلك قياسه وأيضا تعليمه بحكم أن هذا المفهوم يتعلق بالنواحي الشخصية والنفسية والاجتماعية للأشخاص وبحكم إختلاف أهمية وجود المهارة من عمل إلى آخر (Matteson, Anderson, & Boyden, 2016; عبدالواحد، ٢٠١٦). فعلى سبيل المثال مهارة الاستماع الجيد أو الانصات تعتبر مهارة أساسية لعمل الأخصائي النفسي ولكن من الجيد أن يمتلكها مبرمج الحاسب الآلي ولكنها ليست مهارة أساسية، أو قد تكون أهمية المهارة على حسب موقف العمل كالتعامل المباشر مع الآخرين أو التعامل مثلا مع الأجهزة Schulz, B. (2008). بل أن مفهوم المهارات الناعمة يطلق عليه العديد من المصطلحات المرادفة في العديد من المجالات والمنظمات مثل مهارات الحياة، والكفاءات العامة، ومهارات القرن الواحد والعشرين، ومهارات عمل المستقبل، ومهارات التقدم الاجتماعي ولذلك ينبغي دراسة مفهوم المهارات الناعمة ومكوناته لتقديم فهم أكثر حول هذا الموضوع وكيفية قياسه لتستفيد الجهات الأكاديمية وجهات العمل وأصحاب العمل من نتائج هذه الدراسات (Cimatti, 2016; Meeks, 2017).

ويوجد العديد من الأبحاث والدراسات التي قدمت تعريفات مختلفة لمفهوم المهارات الناعمة. فيعرفها تايلور: "هي المهارات الشخصية الأساسية لتحقيق التنمية الشخصية، والمشاركة الاجتماعية، واللائمة للعمل في بيئة عمل محددة" (Taylor, 2016:3). وعرفت المهارات الناعمة بأنها: "المهارات التي تتعلق بالمهارات البشرية التي تركز على الكفاءة في العمل مع الأفراد الآخرين" (Ariratana, Sirisookslip & Ngang, 2015: 332). كما عرفت أيضا بأنها: "المهارات اللينة هي الخصائص الشخصية أو القدرات التي يمكن أن تمكن أي شخص أن يتفاعل بشكل فعال ومنسجم مع الآخرين. هذه الخصائص أو الصفات تكون هوية الشخص بما في ذلك إتجاهاتنا وعاداتنا وشخصيتنا التي نكتسبها من خلال الخبرات التعليمية والعملية والحياتية" (Binsaeed, Unnisa, & Rizvi, 2016: 166). وعرفتها حجاج بأنها "سمات وقدرات شخصية يمكن أن تكتسب، وتعمل على تعزيز التفاعلات مع الآخرين علي السياق الشخصي والعملية، وتحفز الأفاق الوظيفية" (حجاج، ٢٠١٤، ١٢). ومن التعريفات الأخرى للمهارات الناعمة كذلك بأنها: "هي سمات الشخصية والمواقف والسلوكيات - بدلاً من الكفاءة أو المعرفة التقنية. المهارات اللينة هي غير الملموسة، المهارات غير الفنية الخاصة بالشخصية

التي تحدد نقاط القوة لدى المرء كقائد، ومساعد ووسيط ومفاوض" (Robles, 2012 : 457). ويعرفها Perreault بأنها: "كخصائص وقدرات خاصة تميز الشخص عن الأفراد الآخرين الذين لديهم خلفيات وخبرات مهنية مماثلة. أيضًا وتشمل سمات الشخصية والسلوكيات والمواقف، بدلاً من الكفاءة الفنية أو المعرفة" (Perreault, 2004:23). ويعرفها كل من Kaushik و Bansalh المهارات الناعمة: "مهارات غير تقنية أو غير ملموسة بشكل أساسي وهي غير ملموسة ولكنها تتعكس في فعالية الشخص في مكان العمل كسمات واتجاهات خاصة بالشخصية والقياس الاجتماعية والسلوك الاجتماعي ومهارات الاتصال والنضج العاطفي (الذكاء)" (Kaushik, & Bansal, 2015:150).

ويرى Arat ان المهارات الناعمة يمكن أن يتم تعليمها بالتدريب ويعرفها كالتالي: "المهارات التي يمكن تعلمها من خلال التدريب لتجعل الموظف والشخص أفضل من حيث الاتصال والقدرة على التكيف وحل المشكلات" (Arat , 2014: 47). ويعرفها Wall و Marciniac بأنها: "المهارات اللينة هي كفاءات غير تقنية مرتبطة بشخصية الفرد وموقفه وقدرته على التفاعل بشكل فعال مع الآخرين" (Wall, and Marciniac , 2016: 276). ومن التعريفات التي ربطت المهارات الناعمة بالعمل حيث عرفت بانها: "مجموعة من الخصائص الشخصية التي من شأنها تسهيل التفاعل الفعال والتعاون بين الأشخاص المشاركين في إدارة العمل" (Gruzdev, Kuznetsova, Tarkhanova, & Kazakova, 2018: 696). وعلى الرغم من استخدام مصطلح المهارات الناعمة على نطاق واسع، فإنه استناداً إلى مراجعة الأدبيات والدراسات التي بحثت هذا الموضوع يمكن القول أنه لا يوجد إجماع علمي على تعريف مفهوم المهارات الناعمة (Malykhin, Aristova, Kalinina, and Opaliuk ,2021).

ثانياً- نظرية الذكاء العاطفي والمهارات الناعمة:

على ضوء ما سبق حول مفهوم المهارات الناعمة يتضح أنها تشمل بشكل عام الصفات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين، ويرى أغلب الباحثين والخبراء في مجال المهارات الناعمة أنه يمكن تمييزها كمهارات الذكاء العاطفي وأن الذكاء العاطفي مكون وجزء متكامل للمهارات الناعمة (Cimatti, 2016). لذلك تستند الدراسة الحالية على نظرية الذكاء العاطفي لجولمان (١٩٩٨) كإطار نظري لمفهوم المهارات الناعمة حيث يربط جولمان النجاح الوظيفي بمهارات وقدرات الذكاء العاطفي ويعبرها عامل تنبؤ مهم للأداء وللنجاح في الوظيفة. ويوضح جولمان (١٩٩٨) مؤسس نظرية الذكاء العاطفي أن معدل الذكاء العام والقدرة المعرفية فقط لا تؤدي إلى النجاح في الوظائف العملية وهذه القدرات تسهم فقط بنسبة ٢٥ % من النجاح

الوظيفي وتعزى النسبة المتبقية للنجاح أيضاً (٧٥%) إلى قدرة الشخص في فهم الذات والتواصل والتفاعل الفعال مع الآخرين وزملاء العمل.

ويشير جولمان (١٩٩٨) أن الذكاء العاطفي أن معدل الذكاء المرتفع مهم للنجاح في العمل الوظيفي وبالذات للأعمال التي تعتمد على المعرفة مثل الهندسة والطب والقانون ولكن ينبغي أن تكون المهارات المعرفية متكاملة ومتناسقة مع مهارات الذكاء العاطفي. فبيئة العمل تحتاج أيضاً إلى معدل ذكاء عاطفي مرتفع لتمنح وتضيف للموظفين ميزة تنافسية عالية في مجال العمل، ولذلك تعتبر المهارات الناعمة مهمة جداً وتعزز من نجاح الموظف في أصعب المجالات العملية. ويرى جولمان أن المهارات الناعمة مفهوم للذكاء العاطفي، وأنها تعد الأهم في مجالات العمل الصعبة

قسم جولمان (١٩٩٨) مكونات للذكاء العاطفي إلى قسمين هما الكفاءات الشخصية والكفاءات الاجتماعية. وتعتبر الكفاءات الشخصية هي وعي الفرد لذاته وقدرة الفرد للتعرف على حالة الذات ومعالجتها، والأشياء التي يفضلها، وردود الفعل الداخلية والإحساس والبدئية الداخلية للفرد والدافعية لتحقيق الأهداف والالتزام والمبادرة والتفاوض. وتساهم الكفاءات الشخصية في قدرة الشخص على العمل والإنجاز على المستوى الفردي. أما الكفاءات الاجتماعية فهي تشمل المهارات الاجتماعية وهي القدرة على عمل ردود فعل واستجابات مرغوبة من الآخرين والقدرة على عمل علاقات اجتماعية وأن يكون الفرد جزء من المجموعة. وتشمل مهارات الكفاءات الاجتماعية العمل الجماعي والتواصل مع الآخرين وحل الخلافات والتفاوض والقيادة والتعاطف والقدرة على التعرف على مشاعر الآخرين واحتياجاتهم واهتماماتهم ومساعدة الآخرين والقدرة على فهم وتقبل التنوع والاختلاف لدى الآخرين.

وصنف جولمان في نظريته الذكاء العاطفي الكفاءات الشخصية والكفاءات الاجتماعية السابقة إلى خمسة أبعاد هي: (١) الوعي بالذات Self Awareness وهي معرفة الفرد بذاته وثقته بنفسه، (٢) إدارة المشاعر Emotional Management وهي كيفية إدارة الفرد للعواطف والسلوكيات بشكل مناسب حسب المواقف المختلفة، (٣) الدافعية Motivation وهي الدافعية الداخلية لدى الفرد التي تدفعه لتحقيق الأهداف الشخصية، (٤) التعاطف Empathy وهي معرفة وفهم الفرد لمشاعر الآخرين ومشاركة هذه المشاعر معهم، (٥) المهارات الاجتماعية Social Skills وهي قدرة الفرد على تكوين العلاقات الإيجابية والتعامل والتفاعل وإدارة الخلافات مع الآخرين والقيادة بطريقة فعالة تجعل الفرد مقبولاً لدى الآخرين (الحرص)

ثالثاً- أنواع المهارات الناعمة:

نظرا لعدم وجود مفهوم موحد للمهارات الناعمة وإختلاف مناهج وأدوات التدريب والتعليم لهذه المهارات لذلك يصعب تصنيف المهارات الناعمة وتختلف أنواعها من دراسة الى دراسة أخرى (Malykhin, Aristova, Kalinina, and Opaliuk, 2021) ومع ذلك قدمت العديد من الدراسات والأبحاث أنواع وقوائم عديدة لأنواع المهارات. وصنف كل من آدم وبيومي (٢٠٢٢) في دراستهما للمهارات الناعمة الى الأنواع التالية: مهارات القيادة، ومهارات العمل ضمن فريق العمل، ومهارات التواصل والاتصال، ومهارات حل المشكلات، ومهارات أخلاق العمل، ومهارات المرونة والتكيف، والمهارات الشخصية التي تتضمن العلاقات مع الآخرين. ومن أنواع المهارات الناعمة: مهارة الاتصال، ومهارة التفكير الناقد، ومهارة إدارة الازمات، ومهارة التفاوض، ومهارة إدارة الغضب (الطائي وصادق وقاسم، ٢٠٢٠). ويدراسة الزهراني (٢٠٢١) حددت أنواع المهارات الناعمة إلى المهارات التالية: التواصل، إدارة الوقت، القيادة، العمل ضمن الفريق، حل المشكلات، اتخاذ القرار.

ويصنف الحلبي (٢٠٢١:٢٥) أنواع المهارات الناعمة إلى:

- مهارات التواصل مع الآخرين: وتشمل المهارات التالية (احترام القيم، الاقناع، التواصل الشفوي والكتابي، التفاوض، العمل ضمن الفريق الواحد).
- مهارات اجتماعية: وتشمل المهارات التالية (تكوين علاقات مع زملاء العمل، التعاون، التبادل الثقافي، الذكاء الاجتماعي).
- مهارات عقلية وابداعية: وتشمل المهارات التالية (الابداع والابتكار، التنظيم، حل المشكلات، البحث والتحليل، التفكير المنهجي).
- مهارات قيادية وإدارية: وتشمل المهارات التالية (إدارة المشاريع، ادراة الأفراد، تحليل المهام وتقييم الاحتياجات، تحمل المسؤولية، التخطيط، إدارة الخلافات بالعمل، إدارة الوقت).
- المواقف والسمات الشخصية: وتشمل المهارات التالية (الاستقلالية، التحفيز، نعلم المهارات الجديدة، الثقة بالنفس، حسن الخلق، التكيف مع مواقف الحياة، تحمل الضغوط، المظهر الجيد، الحس المرص، عدم الخلط بين العمل والأمور الشخصية).

يشير Bancino و Zevalkink (2007) إلى أن هنالك مجموعة من المهارات الناعمة العامة والمشاركة لأغلب البرامج التعليمية، وهذه المهارات هي: التواصل المباشر ووجهاً لوجه، والتواصل الحركي غير اللفظي، والاستماع الجيد، ومهارات الكتابة والعرض واللقاء، والوعي بالذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات مع الآخرين، وإدارة الخلافات، والقيادة، والعمل ضمن ومع المجموعة، والذكاء العاطفي، ومهارات التفاوض، وإدارة التغيير والتطوير، وحل

مشاكل فريق العمل. وقام تايلور (2016) بمراجعة العديد من الدراسات والمصادر التي تناولت المهارات الناعمة وبحصر المهارات الناعمة حسب تكرارها بتلك الدراسات كالتالي: التواصل (شفهياً وكتابياً)، والعمل بروح الفريق الواحد، والاحترافية المهنية، والمرونة والقدرة على عدم التردد لإكمال العمل، والعلاقات الشخصية والاجتماعية، والقيادة، وحل المشاكل، والمسؤولية والموثوقية، والتحلي بأخلاقيات العمل والنزاهة، وأدارة النزاعات، والكياسة، والإبداع.

ويلاحظ مما سبق أن الباحثين في مجال المهارات الناعمة قدموا العديد من قوائم أو أنواع المهارات الناعمة التي ينبغي أن يمتلكها الطلبة أو الموظفين في تخصصات ووظائف مختلفة، ونجد التداخل والتشابه في تصنيف أنواع المهارات الناعمة. ويمكن تصنيف العديد من هذه المهارات الناعمة الى مهارات ذاتية وصفات شخصية، ومهارات اجتماعية والتعامل مع الآخرين، ومهارات عقلية ومعرفية (Schulz, 2008; عبدالواحد، ٢٠١٦).

رابعاً- تعليم وتطوير المهارات الناعمة:

العديد من الدراسات التي بحثت موضوع المهارات الناعمة أشارت إلى أهمية تدريس وتدريب الطلبة وبالذات طلبة البكالوريوس المهارات الناعمة بجانب المهارات الصلبة خلال المراحل الدراسية الدراسية (Balachandar، Jayam، Jawaharrani، ٢٠١٦؛ Cimatti، ٢٠١٦؛ Gruzdev، Kuznetsova، Tarkhanova، Kazakova، ٢٠١٨). ويتم تدريس المهارات الناعمة في بعض الدول بينما يعتبر تدريسها كمنشط إضافي أو غير الزامي في دول أخرى. المؤسسات التعليمية ليس دورها فقط تعليم المعرفة والمهارات الصلبة بل أيضا مسؤولة عن دعم وتعليم وتطوير المهارات الناعمة لدى الطلبة ليكونوا مواطنين فعالين بشكل إيجابي في المجتمع ولولديهم القدرات المهنية اللازمة وبالتالي يسهموا بتطور المجتمع معرفيا واقتصاديا، لذلك ينبغي أن يبدأ تعليم المهارات الناعمة من العائلة قبل الدخول للمدرسة وفي المراحل التعليمية المبكرة وما بعدها عن طريق وضع مناهج وبرامج وطرق فعالة لتطوير وتعليم المهارات الناعمة خلال جميع مراحل التعليم لأهميتها ليس فقط للحصول على الوظائف بالمستقبل بل أيضا لأهميتها في الحياة الشخصية والاجتماعية (Cimatti، ٢٠١٦).

لذلك من المهم أن يتم دمج تعليم المهارات الناعمة بجانب المهارات الصلبة في العملية التعليمية لإعداد الطلبة والنجاح خلال وبعد دراستهم الجامعية مما يعني تأهيل الخريجين بشكل ملائم لسوق العمل. وينبغي على المؤسسات التعليمية التحديث المستمر للمعرفة والمهارات التي تتواءم مع متطلبات سوق العمل والمهارات المهنية اللازمة للوظائف بعد التخرج. وهذا يتطلب تطوير المناهج وطرق التدريس وطرق التقييم لبرامج المؤسسات التعليمية، ووضع أهداف

ومعايير تتضمن المعرفة والمهارات العلمية والعملية مثل التدريب العملي الميداني والأعمال الجماعية بالتعاون مع جهات ومنظمات مهنية في مجال الدراسة بحيث تكون مناسبة وقابلة للقياس مما يؤدي الى ممارسة الطلبة لتجارب تعليمية مثمرة وعميقة تنمي وتطور من مهارات الخريجين العلمية والعملية والشخصية والاجتماعية في مجال التخصص (Beard, Surendran و Schwieger, ٢٠٠٨).

ويذكر Whitehurst (٢٠١٦) أنه من الصعب تحديد المهارات التي يتم تعليمها فهي تختلف حسب التخصص والمهنة والعمر ومعرفة جوانب القوة والضعف لكل فرد الا أنه من الممكن تدريس مبادئ ومهارات ناعمة عامة مثل:

- المهارات الاجتماعية وتشمل مهارات تفاعل الطالب مع الطلاب الآخرين بناء على ملاحظة المعلمين والأشخاص الآخرين
 - والإدارة الذاتية وتشمل مهارات تحكم الطالب بالذات وردود الأفعال من الأقوال والأفعال والتفكير بالموافق، وقد يكون من الصعب معرفة وقياس هذه المهارات لكن ممكن معرفتها بالسؤال المباشر
 - والمهارات الناعمة الأكاديمية وتتضمن المهارات الاجتماعية والمعرفية المستخدمة لتنفيذ المهام الأكاديمية العامة
 - وأساليب التعلم وتشمل مهارات تفاعل ومشاركة الطالب للمدرسة والاستمتاع بالعملية التعليمية والشعور بالقلق حول الأداء الدراسي.
- ويشير الحلبي (٢٠٢١) الى أن المهارات الناعمة يمكن اكتسابها بطريقتين هما: الدراسة والتعلم، والممارسة العملية والتدريب. ويتم ذلك عن طريق عدة طرق مثل: الدراسة خلال المرحلة الجامعية والتي تتضمن مقررات ووحدات دراسية وحلقات النقاش تتناول المهارات الناعمة، وعن طريق التدريب والتعليم خلال فترة العمل، وعن طريق التحفيز والتطوير الذاتي المستمر للقدرات والمهارات الشخصية والمهنية اللازمة لسوق العمل.
- ولتعليم المهارات الناعمة في المؤسسات والبرامج العلمية ينبغي تحديد ووصف المهارات التي سيتم تعليمها، وتحديد الأهداف والغايات من امتلاكها بحيث تكون متسقة ومتوافقة مع أهداف المؤسسة التعليمية وقيمها، وتحديد المستوى المطلوب من الطلبة باستخدام مؤشرات الأداء لتقييم مستوى الاتقان، وتحديد التقييم المناسب والدرجات حسب مستوى الاتقان للمهارات، وتقويم مخرجات التعلم لتدريس المهارات الناعمة في المؤسسة والبرامج العلمية بشكل دوري لمعرفة مدى فعالية طرق التدريس والتقييم في اكتساب الطلبة للمهارات الناعمة (Cimatti, ٢٠١٦). ويذكر Cimatti أنه تم تطبيق العديد من البرامج التي تهدف الى تطبيق طرق مختلفة

لتعليم المهارات الناعمة في الجامعات منها برنامج بإسم (التناغم) قام بالتعاون مع برامج التعليم العالي وتم تطبيقه في ١٦٢ جامعة أوروبية و ٦٢ جامعة في أمريكا اللاتينية واستخدم البرنامج على طرق التدريس التي تعتمد على التعلم القائم على الكفاءات بدلا من التدريس القائم على المعرفة، ومن نتائج تطبيق هذا البرنامج اقتراحه لتطبيق عدة طرق لتعليم المهارات الناعمة ومنها: دمج المهارات الناعمة في المقرر الدراسي، وإقامة الندوات وورش العمل كأشطة إضافية، وتدريب المهارات الناعمة في أول أسبوعين من الفصل الدراسي، وتقديم مقررات مخصصة لتعليم المهارات الناعمة يدرسها متخصصين في مجال المهارات الناعمة، وتخصيص فصل دراسي كامل للتدريب على مهارات ناعمة محددة.

ويرى كل من مدخلي وعبدالكريم (٢٠٢٢) لكي يطور وينمي الطلبة مهاراتهم الناعمة عليهم تحديد المهارات اللازمة التي لا تتوفر لديهم، والقراءة والاطلاع والالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية، والاستفادة من أشخاص آخرين لديهم المهارات الناعمة، والتدريب والممارسة على المهارات التي تحتاج الى تطوير، وتعليم الأفراد الآخرين المهارات الجديدة التي نتعلمها. كما حددا عدة طرق لاكتساب المهارات الناعمة مثل: تلقي التدريب على المهارات الناعمة من الجامعات والجهات المتخصصة ومراكز التدريب، وتمكين الطلبة للعمل في مهام عملية محددة، والتعلم والتطوير الذاتي المستمر، والحصول على فرص عمل في مجال التخصص لاكتساب الخبرة، واستخدام المهارات الناعمة في مواقف الحياة اليومية، والحصول على الاستشارات من المختصين والخبراء.

ويوجد العديد من الأساليب لتعليم وتطوير وتدريب المهارات الناعمة منها أن يتم تعليمها في منهج دراسي بحيث تكون ملائمة للمهارات الناعمة المطلوبة والملائمة للتخصص، كما يمكن تدريسها بالمؤسسات التعليمية كأشطة إضافية منفصلة عن المناهج الدراسية مثل الدورات التدريبية والندوات وحلقات النقاش والسينار والمشاريع والمسابقات الطلابية المختلفة والزيارات والرحلات الميدانية للمؤسسات والمنظمات الحكومية والخاصة وتقديم العروض واللقاء داخل وخارج القاعة وكتابة المقالات العلمية وغير العلمية وتقديم برامج تطوير المهارات المهنية والشخصية واستخدام التعلم التعاوني وفرق العمل في العملية التعليمية (Cimatti، ٢٠١٦؛ Schulz، ٢٠٠٨؛ Taylor، ٢٠١٦).

خامساً- أهمية المهارات الناعمة:

برهنت العديد من الدراسات بالأدلة العلمية على أهمية المهارات الناعمة لخريجي الجامعات وأهمية تدريسها وتدريبها وتعزيزها لدى طلبة الجامعات واستنتجت أن دمج الجوانب

النظرية والتطبيقية مع المهارات الناعمة ضرورة للنجاح المهني في المستقبل مثل مهارات الشخصية والاجتماعية والتواصل وحل المشكلات والتفكير الناقد (Gruzdev, Kuznetsova,)؛ Meeks,2017 Brungardt, 2011؛ Tarkhanova, and Kazakova ,2018؛ الحلبي، ٢٠٢١؛ محمد، ٢٠١٩؛ Cimatti, 2016؛ العموش، ٢٠٢١؛ Schulz ;Whitehurst, ٢٠١٦؛ (٢٠٠٨). لذلك من المهم جدا أن تقوم المؤسسات التعليمية على تنمية وتطوير المهارات الناعمة لطلبتها في مختلف المجالات والتخصصات حيث إنها تعتبر مهارات العصر الحديث اللازمة التي تلبى احتياجات سوق العمل (رشوان، ٢٠٢١). وتوصلت العديد من الدراسات أن مخرجات التعليم العالي ومؤسساته التعليمية لا تلبى متطلبات سوق العمل ليس فقط على المستوى المحلي بل على المستوى العالمي والعربي والعالمي لذلك يؤدي تنمية وتطوير المهارات الناعمة لدى الطلبة دور مهم جدا لسد فجوة احتياجات ومتطلبات سوق العمل والموائمة مع متطلباته واحتياجاته من المهارات. (الطاهر، ٢٠٢٢؛ عتيبة، ٢٠٢١؛ Binsaeed, Unnisa, & Rizvi, ٢٠١٦).

وتعد المهارات الناعمة ليست مهمة فقط للجانب الوظيفي بل تعتبر أيضا مهمة للجانب الشخصي في حياة الأفراد فهي تساعد الأفراد على تعزيز مهارات التعامل الاجتماعي الإيجابي مع الآخرين، وفهم المشاعر وتقبل للآخرين، والتعامل مع تحديات وصعوبات الحياة، ووضبط النفس، والتفهم والاستماع للآخرين وآرائهم، والقيادة والعمل مع الآخرين (Meeks,2017). وبالتالي ستعكس إيجابيات هذه المهارات على الجانب المهني أيضا مما يجعلها سمات تسهم في نجاح الفرد المهني والشخصي.

ويشير الطاهر (٢٠٢٢) إلى أهمية المهارات الناعمة في العملية التعليمية وأنها تساهم في التنمية العملية والمهنية والذاتية والإدارية للأفراد والمنظمات والمؤسسات التعليمية وجهات العمل لتواكب التحديات ومهارات العصر الحديث مثل مواجهة مشاكل البطالة واعداد القيادات وتنمية المعلمين مهنيا وتعزيز التعلم الذاتي والتدريب المهني المعتمد على المهارات اللازمة لسوق العمل.

ولقد قام الحلبي (٢٠٢١) بذكر أهمية المهارات الناعمة في مجال العمل بالمكتبات والمعلومات بعدة نقاط ومن الممكن تعميم هذه المهارات على أغلب مجالات العمل والتخصصات أخرى وعلى أيضا مواقف العملية التعليمية نظرا لاشتمالها على العديد من المهارات الاجتماعية والشخصية والفكرية. ولذلك تم ذكر أهمية المهارات الناعمة التي لخصها الحلبي في سياق عام والتي تنبع أهميتها في المساهمة والمساعدة على التنمية والتطوير للأفراد ومنظمات العمل كالتالي:

- مواجهة صعوبات العمل.
 - التحلي بأخلاقيات المهنة.
 - تطوير مهارات التواصل اللفظية والكتابية.
 - تطوير مهارات الاستماع والانصات والنقاش والحوار.
 - تطوير السمات الشخصية والعلاقات الاجتماعية.
 - تنمية الخبرات العملية وتطوير مهارات حل المشكلات في بيئة العمل.
- يمكن أن نستنتج على ضوء ما سبق أن المهارات الناعمة تعتبر سمات وخصائص وقدرات شخصية ونفسية واجتماعية ومعرفية أساسية وضرورية للطلبة المتخرجين من الجامعات وللموظفين، وتعتبر مهارات أساسية وهامة للتطور الذاتي والمهني للأفراد ولتطوير ونجاح جهات العمل (Malykhin, Aristova, Kalinina, & Opaliuk, 2021). ولذلك يعتبر امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة باختلاف أنواعها جانب مهم جدا في العملية التعليمية مما يضع على عاتق المؤسسات التعليمية العمل على تنمية وتطوير وتدريب وتعليم الطلبة لإعدادهم بشكل سليم للنجاح في الوظيفة بشكل خاص وفي الحياة بشكل عام.

الدراسات السابقة:

بحثت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع المهارات الناعمة التي تناولت مستوى امتلاك المهارات الناعمة لدى الطلبة في المؤسسات التعليمية، وهي كما يلي:

- أجرى Mariappan و Veloo و Shanmugam (٢٠٢١) دراسة هدفت الى تقييم وقياس مستوى المهارات الناعمة للطلاب المقبولين بقسم المحاسبة بكلية بيرليس في ماليزيا. وتم تطبيق الدراسة على عينة تتكون من ٢٥٠ طالب وطالبة من طلاب الفصل الأول بقسم المحاسبة، وكان عدد الطلاب ٧٠ طالبا فيما كان عدد الطالبات ١٧٠ طالبة. وقد تم تصميم واستخدام استبانة ونموذج مصفوفة لقياس وتقييم مستوى المهارات الناعمة تحتوي على محتوى ومهام مناسبة لمجال المحاسبة وفقا لمعايير قياس مخرجات التعلم ومواصفات منهج المحاسبة المقررة من وزارة التعليم العالي الماليزية. وقد تم التحقق والتأكد من صدق وثبات كل من الاستبانة ونموذج المصفوفة. تم تطبيق أنشطة ومهام صافية فردية وجماعية وأسئلة بناء على ستة نواتج تعلم ومواصفات منهج المحاسبة لتقييم مستوى المهارات المكتسبة من قبل الطلاب. أظهرت نتائج الدراسة بأن المستوى العام للمهارات الناعمة كان مرتفع لدى الطلبة بمتوسط يساوي ٤,٠٢. كما أظهرت النتائج الخاصة لكل ناتج تعليمي بمستوى جيد ومرتفع لدى الطلبة بمتوسطات تتراوح بين ٣,٥٠ إلى ٤,٤٦ للمهارات الناعمة المختلفة، وقد شملت المهارات

الناعمة التي تم قياسها على مهارات المسؤولية الاجتماعية، والقيم والمواقف والمهنية، والاتصال والقيادة والعمل الجماعي، والتفكير الناقد وحل المشكلات، وإدارة المعلومات والتعلم مدى الحياة، والإدارة وريادة الأعمال.

- أعدت نعيم (٢٠٢١) بدراسة هدفت الى تعرف دور جامعة الأقصى في دولة فلسطين في تنمية وتعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة قامت بها الباحثة، وتم تطبيقها على ٤٩٠ طاب وطالبة. وقامت الباحثة من تصميم استبانة لقياس دور جامعة الأقصى في تنمية المهارات الناعمة تتضمن أربعة أبعاد هي: المساقات الدراسية، والأستاذ الجامعي، وأنشطة الجامعة، والإدارة الجامعية. وتحققت الباحثة من الخصائص السيكمترية للاستبانة والتي كانت نتائجها مناسبة. وتوصلت الباحثة الى أن بعد المساقات الدراسية كان له الدور الأكبر في تعزيز المهارات الناعمة لدى الطلبة بنسبة ٦٩،٤٠% ثم بعد أنشطة بنسبة ٦٣،٨٠% وتلاههم بعدي الأستاذ الجامعي والإدارة الجامعية بنسبة ٦٢،٦٠%، وكان دور جميع الأبعاد في تنمية المهارات الناعمة متوسط بشكل عام لجميع الأبعاد. كما توصلت الدراسة الى وجود فرق دال إحصائيا في مستوى المهارات الناعمة للطلبة تعزى لمتغير نوع الجنس ولصالح الطلبة الذكور، ولمتغير نوع الكلية لصالح طلبة الاعلام والتربية. ولا توجد فروق في مستوى المهارات الناعمة للطلبة تبعا لمتغير التخصص (علوم إنسانية، وعلوم تطبيقية) والمستوى الجامعي (الثالث والرابع).

- أجريت دراسة تهدف الى التعرف على آراء ووعي الطلاب ومؤسسات التعليم العالي حول أهمية المهارات الناعمة في العملية التعليمية والحصول على الوظائف قام بها كل من Lokaj و Miftari و Hajdari (٢٠٢١). كما هدفت الدراسة الى معرفة الفرق في آراء الطلاب حول المهارات الناعمة بين طلاب الجامعات الأهلية والحكومية، ومعرفة العلاقة بين عن المهارات الناعمة للطلاب والاستعداد للتوظيف. تم اجراء الدراسة على ١٠٠ طالب من جامعة " Haxhi Zeka" الحكومية و ١٠٠ طالب من كلية UBT الأهلية في مدينة كوسوفو الألبانية، وكان أفراد العينة من طلاب السنة الأخيرة لمرحلة البكالوريوس وطلاب الماجستير. وتم تطبيق استبانة قولد سميث للكفاءات الناعمة والتي شملت المهارات الناعمة التالية: إدارة الذاتي، والاتصال، والعمل مع فريق العمل، والقيادة، والتخيل، والتفكير الناقد، والتخطيط، وإدارة الوقت. وتوصلت الدراسة أنه يوجد فرق دال إحصائيا في مستوى المهارات الناعمة بين طلبة الجامعة الحكومية والأهلية لصالح طلاب الجامعة الأهلية. وتوصلت الدراسة أيضا الى وجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين المهارات الناعمة للطلاب والاستعداد لسوق العمل بشكل عام، وكانت العلاقة طردية دالة بين الاستعداد لسوق العمل وكل مهارة ناعمة على حدة.

- وفي دراسة أجرتها مدخلي وعبدالكريم (٢٠٢٢) بهدف التعرف على وجهة نظر الطالبات حول دور التعليم عن بعد في تنمية المهارات الناعمة لديهن. تم تطبيق الدراسة على عينة من طالبات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بقسم الرياضيات، وشملت على ٩٢ طالبة من مرحلة بكالوريوس و ٨ طالبات من من مرحلة الماجستير. وقامت الباحثتان بتصميم استبانة تتضمن بعدين هما مهارات التواصل والعمل ضمن فريق. وأظهرت النتائج لهذه الدراسة أن مستوى مهارات التواصل لدى الطالبات كان مرتفع، وأن مستوى العمل ضمن فريق كان متوسط، وأن المستوى العام للمهارات الناعمة كان مرتفع. كما أظهرت النتائج بأنه يوجد فروق دالة إحصائية وفقاً للمرحلة الدراسية بين مستوى المهارات الناعمة للطالبات بشكل عام وفي كل بعد من أبعاد المهارات (التواصل والعمل ضمن فريق) وأشارت النتائج أن مستوى طالبات البكالوريوس أعلى بالمهارات الناعمة ككل وفي كل بعد أيضاً من طالبات مرحلة الماجستير.
- أعد ديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢) دراسة هدفت الى معرفة وجهة نظرالطالبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة بالأردن بمستوى المهارات الناعمة التي يمتلكونها. وتكونت العينة من ١١٨ طالبا من الطلبة المعلمين من طلبة الدبلوم العالي في التربية وطلبة البكالوريوس في التعليم الابتدائي من الجامعة العربية المفتوحة بالأردن، وبلغ عدد الطلاب ٨ فيما بلغ عدد الطالبات ١١٩ طالبة. وصمم الباحثان مقياس لقياس المهارات الناعمة يشمل سبعة أبعاد للمهارات الناعمة هي: أخلاقيات العمل، التعاون، إدارة الوقت، التفكير الناقد، حل المشكلات، وضع الأهداف، الاتصال. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المهارات الناعمة ككل لدى الطلبة مرتفعة، كما أن مستوى الطلبة في كل بعد كان أيضاً مرتفعاً وجاء ترتيب المهارات لدى الطلبة من الأعلى الى الأقل على النحو التالي: أخلاقيات العمل، التعاون، إدارة الوقت، التفكير الناقد، حل المشكلات، وضع الأهداف، والاتصال. كما أشارت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الناعمة ككل أو في أي بعد من أبعاد المهارات تعزى لمتغيري العمر والخبرة.
- عبد الواحد (٢٠١٦) قام بعمل دراسة هدفت الى التعرف على دور المهارات الناعمة في حصول المقدمين على وظائف تعليمية لدى وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة في دولة فلسطين. وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٣ من المرشحين للحصول على وظائف أكاديمية وكانوا من تخصصات مختلفة، وشملت العينة على عدد ١٥٣ من الذكور وعدد ٥٠ من الإناث. واستخدم الباحث استبانة قام بتصميمها لقياس المهارات الناعمة وتضمنت أربعة مجالات هي: تسويق الذات، والتفكير الناقد، والتشبيك، واقتناص الوظيفة، وتم التحقق من

صدق وثبات الاستبانة. وأظهرت نتيجة الدراسة بأن مستوى المهارات الناعمة لدى المرشحين للوظائف الأكاديمية كان مرتفعا في مجال تسويق الذات والتفكير الناقد والتشبيك واقتناص الوظيفة. وتوصلت الدراسة أيضا بأنه يوجد علاقة طردية دالة إحصائيا بين اقتناص الوظيفة والمهارات الناعمة بشكل عام ووجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين اقتناص الوظيفة مع مجالات تسويق الذات والتفكير الناقد والتشبيك مما يعني أن توافر المهارات الناعمة يزيد من فرص الحصول على الوظائف. كذلك أظهرت نتائج الدراسة بأن كل من تسويق الذات والتفكير الناقد والتشبيك يؤثر بشكل دال إحصائيا على اقتناص الوظائف وكان الترتيب من حيث التأثير بالترتيب التالي: التشبيك ثم التفكير الناقد ثم التسويق. وأشارت نتائج الدراسة أيضا بأنه يوجد فروق دالة إحصائيا في دور المهارات الناعمة في حصول المتقدمين على وظائف تعليمية تبعا لمتغير الجنس في مستوى المهارات الناعمة ككل وفي مجالي تسويق الذات والتشبيك وكانت جميعها لصالح الذكور، ولم توجد فروق في مجال التفكير الناقد. ولا توجد فروق دالة إحصائيا في دور المهارات الناعمة في حصول المتقدمين على وظائف تعليمية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخدمة، ووجد فقط فرق دال إحصائيا في مجال تسويق الذات لصالح طلاب البكالوريوس مقارنة مع طلاب الدراسات العليا.

- قامت عسيري (٢٠٢١) بإجراء دراسة بهدف تحديد المهارات الناعمة المتعلقة بمهارات الإدارة الصفية ومستوى امتلاكها لدى معلمات اللغة العربية للمرحلة الابتدائية بمنطقة عسير من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١١١ معلمة و٤٥ مشرفة تربوية للمرحلة الابتدائية في منطقة عسير وكان مجموع عينة الدراسة الكلي ١٥٦. وقامت الباحثة بتصميم استبانة لقياس مهارات الإدارة الصفية الناعمة والتي تكونت من ثمانية أبعاد من المهارات هي: القيادة، والتخطيط، والتفاوض، والعمل ضمن فريق، والاتصال والتواصل، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية. وقامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات الاستبانة. وتوصلت عسيري في دراستها الى أنه من وجهة نظر المعلمات والمشرفات يمتلكن معلمات اللغة العربية مستوى متوسط من المهارات في التخطيط وإدارة الأزمات، ويمتلكن مستوى مرتفع القيادة، والتفاوض، والعمل ضمن فريق، والاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية. وكان ترتيب المهارات لدى المعلمات كالتالي: الاتصال والتواصل، ثم التفاوض، ثم القيادة، ثم إدارة الوقت، ثم إدارة العلاقات الاجتماعية، ثم العمل ضمن فريق، ثم التخطيط، وأخيرا إدارة الأزمات. وبشكل عام كان مستوى ممارسة الإدارة الصفية الناعمة للمعلمات مرتفعا. وتحققت الدراسة من وجود اختلاف

بين وجهات نظر المعلمات والمشرفات في مهارات الإدارة الصفية الناعمة وأظهرت النتائج بوجود فرق دال إحصائياً في وجهات النظر لمجمل المهارات ككل، ووجود فروق دالة إحصائياً في مهارات التفاوض، والعمل ضمن فريق الاتصال، والتواصل، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية. ولم يكن هنالك فروق في وجهات نظر المعلمات والمشرفات فيما يتعلق بمهارات التخطيط والقيادة.

- في دراسة Galinha وDireito وVagos وPereira وardim (٢٠٢٢) تم تصميم وبناء مقياس للمهارات الناعمة والتحقق من خصائصه السيكومترية بغرض إنتاج مقياس موثوق وقابل للتطبيق لقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعات في دولة البرتغال. كان عدد عينة الدراسة ٢٠٣٠ طالب من جامعات مختلفة من شمال ووسط وجنوب وجزر البرتغال، وكان الطلبة من عدة تخصصات مختلفة من مجالات العلوم الاجتماعية والتربية والخدمات الصحية والعلوم والكمبيوتر والهندسة. وشملت العينة الطلاب والطالبات، حيث اشترك بالدراسة ٤٦٥ طالب و١٥٦٥ طالبة. وتم تقسيم عينة الدراسة عشوائياً الى مجموعتين، وكانت المجموعة الأولى لغرض استخدام طريقة تدرج وتحديد الفقرات للمقياس وكان عدد الطلبة بها ١٠٣٣ بينما المجموعة الثانية لغرض التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس وكان عدد الطلبة بها ٩٩٧. أظهرت نتائج المرحلة الأولى (تدرج الفقرات وبناء المقياس) الى مائة ٤٩ فقرة للمقياس موزعة على ستة أبعاد هي: تحديد القرارات الذاتية، والمرونة، والتعاطف، والعزيمة، والمساندة الاجتماعية، والعمل الجماعي. ثم تم تطبيق المرحلة الثانية (التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس) وأظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بثبات وصدق وبالتالي صلاحية تطبيقه لقياس المهارات الناعمة للطلبة. وتوصلت الدراسة أيضاً الى وجود فرق دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات حيث وجد أن الطالبات اعلى من الطلاب بمهارات تحديد القرارات الذاتية والتعاطف والمساندة الاجتماعية والعمل الجماعي، بينما كان الطلاب أعلى من الطالبات بمهارات المرونة. ولم يكن هنالك فروق في مهارات العزيمة.

- أجرى Aworanti وTaiwo وIluobe (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تعديل أداة لقياس المهارات الناعمة استخدمت في أوروبا وتقنينها لتكون مناسبة للتطبيق في دولة نيجيريا، والتحقق للخصائص السيكومترية للأداة. وهدفت الدراسة أيضاً للتعرف على إمكانية تطبيق الأداة في التدريس والتقييم في المؤسسات التعليمية. لذلك تضمنت عينة الدراسة ١٢٠٠ من المعلمين من شمال وجنوب الولايات في نيجيريا ومن مدارس حكومية وأهلية، وكان عدد المعلمين ٦٨٣ وعدد المعلمات ٥١٧. تم استخدام التحليلي العاملي الاستكشافي لفقرات عددها

٦٣ لتحديد الفقرات المناسبة التي تتناسب النموذج وإلغاء الفقرات الغير مناسبة، وتبقى ٥٠ فقرة مناسبة بثبات مرتفع مقداره ٠,٩٦١، والذي يعتبر ثبات مرتفع وباعتماد الصدق البنائي الناتج عن التحليل العاملي. ونتج عن التحليل العاملي خمسة عوامل كونت أبعاد المهارات الناعمة للمقياس وهي: الالتزام بالواجب، والاهتمام بالمسؤوليات، والقدرة على التكيف، ومهارات إدارة الموارد، والدافعية. وكشفت النتائج أيضا أن إجابات المعلمين أظهرت إمكانية تطبيق طرق تدريس مختلفة للمهارات الناعمة الواردة بالمقياس مثل: المناقشة والشرح والمقابلة والتوجيه المباشر واكتشاف الذات ووظيفة المشروع والتعلم التعاوني وطرح الأسئلة والتفكير والمحاكاة. وكذلك اختار المعلمين طرق تقييم مختلفة للمهارات الناعمة مثل: الاختبارات العملية والاختبارات المقالية والملاحظات والاختبارات الموضوعية والاستبانة ومقاييس التدرج وقوائم المراجعة والواجبات.

قام اللوح وعمر (٢٠١٦) بدراسة تهدف الى معرفة وجهة نظر الطلبة في دور الهيئة التدريسية في تطوير المهارات التي يتطلبها سوق العمل لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة، والتعرف على مستوى المهارات التي يتطلبها سوق العمل لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. طبقت الدراسة على طلبة جامعة القدس المفتوحة تم اختيارهم بطريقة عشوائية عددهم ٣٢٩ من أربعة فروع مختلفة في قطاع غزة ومكونة من ١٠٢ طالب وعلى ٢٢٧ طالبة من المستوى الدراسي الرابع. وطور الباحثان استبانة تشمل مهارات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس ومهارات متعلقة بالطلبة، وأشارت نتائج التحقق من الخصائص السيكمترية للاستبانة بتمتعها بثبات وصدق مرتفع. توصلت نتائج الدراسة أن أعلى خمس مهارات يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس على التوالي هي: حسن الإنصات والانتباه لأراء الطلبة، والتخطيط للمحاضرة، ومتابعة المستجدات المتعلقة بالتدريس، ومعرفة احتياجات الطلبة من المهارات، وتشجيع الطلبة على التعلم الذاتي. بينما كانت أقل خمس مهارات هي: توجيه الطلبة للمهارات التي يتطلبها سوق العمل، والمساهمة في فتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة، وسعة الاطلاع في العلم والمعرفة في مجالات متعددة، وتنمية مهارات العرض والتقديم لدى الطلبة، وتعليم الطلبة استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة. ووتشير نتيجة الدراسة على وجود دلالة إحصائية على ارتفاع مستوى المهارات ككل لدى أعضاء هيئة التدريس. وبالنسبة لنتائج الطلبة اتضح أن أعلى خمس مهارات يتمتع بها الطلبة على التوالي هي: تطبيق ما يتم تعلمه عمليا، واستخدام الحاسوب، وإدارة الاجتماعات، والنقد والتقييم للأعمال المكتوبة أو المصممة، والتعامل مع الإحصائيات الأساسية. فيما كانت أقل خمس مهارات لدى الطلبة هي: تجهيز وتقديم العروض التقديمية، وتوثيق المصادر المعلوماتية، وإيجاد أكثر من

حل لأي مشكلة، والتخطيط الاستراتيجي الشخصي، والتعامل باللغة الإنجليزية. وتوضح نتيجة الدراسة على وجود دلالة إحصائية على ارتفاع مستوى المهارات العام لدى الطلبة. ومن نتائج الدراسة أيضا وجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين مهارات أعضاء هيئة التدريس ومهارات الطلبة، وأن مهارات أعضاء هيئة التدريس تلعب دور مهم بتعزيز مهارات الطلبة، ومهارات المدرسين يمكن أن تتنبأ بمهارات الطلبة بنسبة ٦٣ بالمئة. ومن نتائج الدراسة لمقارنة وجهات نظر الطلبة حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات الطلبة أنه يوجد فرق دال إحصائيا يعزى للمنطقة التعليمية حيث كان الطلبة من منطقة خانيونس الأعلى مستوى بالمهارات، ووجود فرق دال إحصائيا يعزى لمتغير العمر حيث كان الطلبة الذين تتراوح أعمارهم من ٢٦ إلى ٣٠ الأعلى مستوى بالمهارات، كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الطلبة تبعا لمتغير الجنس.

طبقت دراسة قام بها El Halabi و El Abadla (٢٠١٥) على طلاب برنامج الفاخورة للمنح الدراسية في دولة فلسطين بهدف تحديد مستوى المهارات الناعمة التي يمتلكونها وتحديد أهم المهارات التي يحتاجون لامتلاكها من وجهة نظر الطلبة وأصحاب العمل لغرض تصميم برامج تدريبية تنمي مهاراتهم وتأهيلهم لسوق العمل. وشملت عينة الدراسة مجموعة من ٣٩ مشترك من أصحاب العمل ورجال الأعمال كانوا من جهات حكومية وغير حكومية وأهلية ومن قطاعات مختلفة كالصحة والتربية وقطاعات الخدمات. والمجموعة الأخرى من العينة شملت طلبة برنامج الفاخورة الحاصلين على منح في مؤسسات تعليمية في مدينة غزة وكان أغلبهم بجامعة غزة والجامعة الإسلامية بغزة. وتم توزيعهم لمجموعتين حيث كانت المجموعة الأولى ضمن المجموعة المركزة المشتركة في ورش العمل، وكان عدد المجموعة الأولى ١٧٧ بنسبة طلاب تبلغ ٤٢.٤ بالمئة ونسبة طالبات تبلغ ٥٧,٦ بالمئة. أما المجموعة الثانية فقد شملت طلاب المجموعة الأولى وهي المجموعة التي اجابت على استبانة الدراسة، وكا عدد الطلبة بها ٢٥٨ بنسبة طلاب تبلغ ٤٣.٤ بالمئة ونسبة طالبات تبلغ ٥٦,٦ بالمئة، وتم تصنيف الطلبة الى ستة مجالات وتخصصات مختلفة هي العلوم الإنسانية والتربوية والطبية والصحية وإدارة الأعمال والشريعة والقانون واخرى. قام الباحثان بتصميم استبانة عن طريق القيام بورش عمل للطلاب وأصحاب العمل والإجابة على استبانة لتحديد المهارات الناعمة المطلوبة في سوق العمل وبناء على ذلك تم تحديد ٥٩ مهارة في تسعة أبعاد للمهارات الناعمة هي: الاتصال، وريادة الأعمال والقيادة، وإدارة المخاطر واتخاذ القرار، والإدارة الذاتية، والتطوير، والتعلم، وأخلاقيات العمل، والعمل الجماعي، وإدارة المعلومات، وإدارة علاقات

العملاء، والمهارات الأخرى الداعمة. وتم تطبيق الاستبانة لمعرفة رأي الطلبة في المهارات الناعمة ومستوى معرفة وحاجة الطلبة لهذه المهارات. أظهرت نتائج ورش العمل بأن أصحاب العمل اعتبروا أن جميع المهارات الناعمة مهمة وأنها تختلف من تخصص إلى آخر، كما أن الطلبة أظهروا الحاجة للتدريب العملي للمهارات الناعمة. وأظهرت نتائج الاستبانة أن أهم المهارات التي يرى رجال الأعمال وأصحاب العمل أنها ضرورية هي: السرية، والولاء، والالتزام، واحترام ساعات العمل، والخصوصية. وبالنسبة للطلاب وجد أن أهم المهارات التي تكرر في أعلى ٢٥ مهارة لكل الستة مجالات العلمية هي: التحدث باللغة الإنجليزية، وكتابة التقارير باللغة الإنجليزية، والكتابة باللغة الإنجليزية، والقراءة باللغة الإنجليزية، والاستماع باللغة الإنجليزية، وإدارة الوقت، واستخدام التكنولوجيا، ومهارات البحث عن وظيفة، والتواصل اللفظي، والعمل تحت الضغط، والقدرة على التكيف والمرونة، والمبادرة.

- وأجرت العموش (٢٠٢١) دراسة تعرف وجهة نظر المعلمات في دور برنامج التربية العلمية الجامعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طالبات معلم الصف واللاتي يتدرجن في عدة مدارس من محافظة الزرقاء بالأردن. وتكونت العينة من ٥٨ معلمة أجبين على استبانة أعدتها الباحثة وتكونت من أربعة أبعاد من المهارات التي تنطبق ببرنامج التربية العلمية الجامعي وهي: إدارة الأزمات، والتأقلم والمرونة، والتواصل الفعال، والتعاون والعمل الجماعي. وتم التحقق من صدق عن طريق تحكيم الخبراء للاستبانة، ومن ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ ونتج ثبات مناسب لجميع الأبعاد وللمقياس ككل. وتوصلت الدراسة الى أن المستوى العام للمهارات الناعمة للطالبات كان متوسطا. ومن نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في تقييم المعلمات لدور برنامج التربية العلمية الجامعي في تطوير المهارات الناعمة للطالبات تعزى الى المؤهل الوظيفي والمؤهل العلمي. ولم يكن هنالك فروق دالة إحصائية تعزى للخبرة والموقع الجغرافي للمدارس والمقسم الى مديريات في محافظة الزرقاء.

- أجرى صوالحة والعبوشي (٢٠١١) التي هدفت إلى دراسة السمات الشخصية التالية (الاتزان والعقلانية، وتحمل المسؤولية، والحزم واتخاذ القرار، والقبالية الاجتماعية، والإبداع، والسيطرة، والنظام) لدى طلبة جامعة عمان الأهلية. وهذه السمات أيضا تعتبر ضمن المهارات ناعمة. وأجريت الدراسة على ٥٣٧ من طلبة الجامعة تم اختيارهم عشوائيا من كليات علمية وأدبية. وتم استخدام مقياس الشخصية لقياس السمات السابق ذكرها. وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط للسمات الشخصية للطلبة. كما نتج عن الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في السمات الشخصية للطلبة على المقياس ككل تعزى لنوع الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية على الأدبية، وتعزى للمعدل الدراسي والتي كانت لصالح الطلبة الحاصلين على معدل ٨٠ فما

فوق وبين الطلبة الحاصلين على معدل ٦٠ فأقل. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فرق في السمات الشخصية للطلبة على المقياس ككل تعزى لنوع الجنس ولعدد الساعات الدراسية التي درسها الطلبة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تدعيم وإثراء الدراسة الحالية. ومن خلال العرض للدراسات السابقة يتضح أن معظم الدراسات السابقة تتوافق مع الدراسة الحالية وتتباين في عدة جوانب. وبشكل عام هدفت الدراسات التي تم عرضها إلى تحديد مستوى المهارات الناعمة لدى الطلبة إلا أن كل دراسة كان لها هدف أو أهداف محددة ومختلفة. حيث تتميز الدراسة الحالية إلى أنها تهدف إلى تصميم وبناء أداة تتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة لقياس وتحديد مستوى المهارات الناعمة لطلبة الجامعات وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في المملكة العربية السعودية. كما أنه في العديد من تلك الدراسات تم تصميم أدوات لقياس المهارات الناعمة بطرق متنوعة ولكن لم يكن هذا هو الهدف الرئيسي بل ارتبطت دراسة المهارات الناعمة مع متغيرات أخرى. كما أنه بخلاف هذه الدراسة نجد أنه في العديد من الدراسات تم بناء أدوات الدراسة بناء على توصيف ونواتج مقررات محددة، أو على فقرات مستمدة من دراسات سابقة، أو تطوير وتعديل مقاييس سابقة، أو تطبيق مقاييس أخرى معدة مسبقاً. وتتوافق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات في استخدام أسلوب القياس الذاتي للطلبة لتحديد مستوى المهارات الناعمة من وجهة نظرهم، إلا أن عدد من الدراسات استخدمت تقييم المهارات الناعمة عن طريق القياس المباشر كنواتج تعلم كدراسة (Shanmugam، Veloo، Mariappan، ٢٠٢١)، أو التقييم من قبل الآخرين مثل المعلمين أو أصحاب العمل ورجال الأعمال مثل دراسة (عسيري، ٢٠٢١) ودراسة (Aworanti، Iluobe، Taiwo، ٢٠١٦) ودراسة (El Halabi، El Abadla، ٢٠١٥) ودراسة (عموش، ٢٠٢١). وبالاطلاع على الدراسات يلاحظ وجود التباين في عدد وأنواع وأبعاد المهارات الناعمة وهذا الاختلاف متعارف عليه في أبحاث المهارات الناعمة، لكن يوجد تشابه وتداخل كبير في العديد من أنواع وأبعاد المهارات الناعمة المقاسة. ومن حيث تناول الخصائص أو المتغيرات الديموغرافية فتتوافق الدراسة الحالية في تناول نوع الجنس إلا أن بعض الدراسات ركزت على نوع واحد كالإناث في دراسة (مدخلي وعبدالكريم، ٢٠٢٢) ودراسة (عسيري، ٢٠٢١) ودراسة (عموش، ٢٠٢١). أما من ناحية التخصص فيوجد العديد من الدراسات التي شملت عينات الدراسة من تخصصات عامة ومتنوعة لتحديد المهارات الناعمة اللازمة بشكل عام كالدراسة الحالية، بالمقابل ركزت العديد من الدراسات على تخصص واحد لتحديد المهارات

الناعمة اللازمة لتخصص محدد كدراسة (Shanmugam ،Veloo ،Mariappan، ٢٠٢١) ودراسة (مدخلي وعبدالكريم، ٢٠٢٢) ودراسة (ديرانية وأبو رياش، ٢٠٢٢) ودراسة (عسيري، ٢٠٢١). وبشكل عام تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات في أهمية امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والمقارن للدراسة الحالية وذلك لمناسبة هذا المنهج لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه. ويقدم المنهج الوصفي التحليلي التحليل والتفسير العلمي المنهجي عن طريق استخدام أداة الدراسة لجمع المعلومات والبيانات حول المهارات الناعمة لدى طلبة المرحلة الجامعية وتحليلها وتقديم وصف لمستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة. بينما يقدم المنهج الوصفي المقارن أوجه الاختلافات والمقارنة بين المجموعات تبعاً لنوع الجنس والكلية المنتسب إليها (الكليات النظرية والإنسانية - الكليات العلمية والطبيعية).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة مرحلة البكالوريوس المنتظمين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم حسب إحصائية الموقع الرسمي للجامعة (٦٤٧٥٨) طالباً وطالبة (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).

عينة الدراسة:

تم جمع البيانات بطريقة العينة التطوعية حيث تم عمل نسخة إلكترونية من المقياس المصمم بالدراسة الحالية وإرساله إلى جميع طلبة الجامعة عن طريق البريد الإلكتروني وبالتعاون مع عمادة البحث العلمي التي أصدرت الموافقة الرسمية لنشر الرابط الإلكتروني للمقياس على طلبة الجامعة. وتم جمع ٨٥٢ استجابة على المقياس من طلاب وطالبات الجامعة ومن مختلف الكليات والأقسام العلمية. ويقدم الجدول التالي (جدول ١) وصف للبيانات الديموغرافية وللمتغيرات التي تم جمعها من عينة الدراسة.

جدول (١): الإحصاءات الوصفية عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نوع الجنس	طالب	٤٢١	٤٩.٤
	طالبة	٤٣١	٥٠.٦
	المجموع	٨٥٢	١٠٠
نوع الكلية	الكليات النظرية أو الإنسانية	٦٢٨	٧٣.٧
	الكليات العلمية والطبيعية	٢٢٤	٢٦.٣
	المجموع	٨٥٢	١٠٠
السنة الدراسية	السنة الأولى	٢٦١	٣٠.٦
	السنة الثانية	١٢١	١٤.٢

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المعدل الدراسي	السنة الثالثة	١٣٩	١٦.٣
	السنة الرابعة فاعلي	٣٣١	٣٨.٨
	المجموع	٨٥٢	١٠٠
	منخفض (٣,٦ فأقل)	٢٦٠	٣٢.٨
	متوسط (٣,٦١ إلى ٤,٤٩)	٢٥٤	٣٢.٠
	مرتفع (٤,٥ فأعلى)	٢٧٩	٣٥.٢
	المجموع	٧٩٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن عدد الطلاب والطالبات متقارب لحد كبير حيث بلغت نسبة الطلاب ٩٤,٤% وبلغ نسبة الطالبات ٥٠,٦% من عينة الدراسة. ومثل عدد الطلبة من الكليات النظرية أو الإنسانية بنسبة ٧٣,٧% ولتي شملت على كليات: (كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - كلية اللغة العربية - كلية اللغات والترجمة - كلية الإعلام والاتصال - كلية الشريعة - كلية أصول الدين - كلية العلوم الإجتماعية - كلية التربية)، بينما بلغ عدد الطلبة من الكليات العلمية أو الطبيعية بنسبة ٢٦,٣% والتي شملت كليات: (كلية العلوم - كلية علوم الحاسب والمعلومات - كلية الطب - كلية الهندسة). وبلغ عدد الأقسام العلمية المختلفة التي ينتمي لها الطلبة بواقع ٣٣ قسماً علمياً تتدرج تحت الكليات المذكورة سابقاً. وشملت عينة الدراسة على طلبة من مختلف السنوات الدراسية في الجامعة حيث بلغت نسبة عدد الطلبة من السنة الأولى ٣٠,٦%، ومن السنة الثانية بنسبة ١٤,٢%، ومن السنة الثالثة بنسبة ١٦,٣%، ومن السنة الرابعة بنسبة ٣٨,٨%. كما كانت معدلات الطلبة الدراسية متفاوتة بين ١,٩٤ و ٥ (نظام المعدل الدراسي بالجامعة من ٥)، وتم تقسيم المعدلات الى ثلاثة مستويات (منخفض ومتوسط ومرتفع) وفقاً للمئينات ٣٣,٣٣ و ٦٦,٦٧ وما يقابلها من معدلات للحصول على ثلاثة مستويات متساوية كما هو موضح بالجدول السابق. وبلغت نسبة الطلبة الحاصلين على معدل منخفض ٣٢,٨%، وبلغت نسبة الطلبة الحاصلين على معدل متوسط ٣٢,٠%، وبلغت نسبة الطلبة الحاصلين على معدل مرتفع ٣٥,٢%.

أدوات الدراسة:

تم إعداد أداة الدراسة بغرض تحقيق هدف الدراسة الحالية وهو تصميم وبناء مقياس لقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة. وقد تم إعداد المقياس في الخطوات التالية:

أولاً- تحديد محتوى ومجالات المقياس:

تم إعداد وتصميم المقياس وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في المملكة العربية السعودية والمعد من قبل هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢٠). حيث يحتوي الإطار الوطني لمجالات التعلم الخاصة للمرحلة الجامعية والتي تصنف بالمستوى السادس ضمن الإطار. وتنقسم هذه

المجالات الى ثلاثة مجالات تحتوي على مخرجات التعلم المتوقع اكتسابها من الطلبة الحاصلين على درجة البكالوريوس. وقد تم استبعاد مخرجات التعلم المتعلقة بالمهارات الصلبة واختيار المخرجات كما وردت وحددها الاطار الوطني للمؤهلات. وبذلك يكون الاطار الوطني هو جدول المواصفات (جدول ٢) لبناء فقرات المقياس والتي تتضمن المهارات من المجالات الثلاثة ليعزز من صدق المحتوى للمقياس المصمم.

جدول (٢) جدول المواصفات لمجالات الاطار الوطني للمؤهلات ومخرجات التعلم لكل مجال

المعرفة والفهم لمعرفة
المعرفة والفهم المتعمق للعمليات والمواد والتقنيات، والممارسات، والمسلمات، و/ أو المصطلحات.
مجموعة واسعة من المعرفة المتخصصة والفهم المبني على التطورات الحديثة في مجال تخصص أو مهنة أو عمل.
المعرفة والفهم بمنهجية البحث وأساليب الاستقصاء.
القيم والاستقلالية والمسؤولية
القيم والأخلاق:
إظهار الالتزام بالقيم والمعايير المهنية والأكاديمية ومدونة السلوك الأخلاقية، وتمثل المواطنة المسؤولة والتعايش مع الآخرين.
الاستقلالية والمسؤولية:
بناء خطط للتطوير الذاتي الأكاديمي و/ أو المهني، والعمل على تحقيقها بفاعلية، وتقييم تعلمه وأدائه، واتخاذ قرارات بشأن التطوير الذاتي و/ أو المهام بناءً على أدلة مقنعة، وباستقلالية.
إدارة المهام والأنشطة المتعلقة بالتخصص، و/ أو العمل بطريقة مهنية وباستقلالية.
العمل بشكل تعاوني وبناء، وقيادة فرق متنوعة؛ للقيام بأداء مجموعة واسعة من المهام بمسؤولية، والقيام بدور رئيس في تخطيط العمل المشترك وتقييمه.
المشاركة الفعالة في تطوير التخصص والمجتمع.
المهارات
المهارات الإدراكية:
تطبيق المفاهيم والمبادئ والنظريات المتضمنة والمتكاملة في سياقات مختلفة في مجال تخصص أو مهنة أو عمل.
حل مشكلات في سياقات معقدة ومتنوعة، في واحد أو أكثر من مجالات التخصص أو العمل.
توظيف التفكير النقدي، ووضع حلول إبداعية لقضايا ومشكلات حالية في سياقات معقدة ومتنوعة، في مجال تخصص أو مهنة أو عمل.
ممارسة أساليب الاستقصاء والتحقق والبحث في قضايا ومشكلات معقدة.
المهارات العملية والبدنية:
استخدام العمليات والتقنيات والأدوات والأجهزة و/ أو المواد المتقدمة وتكييفها؛ للقيام بأنشطة عملية معقدة ومتنوعة.

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

أداء مجموعة من المهام والإجراءات العملية المعقدة والمتنوعة، المرتبطة بتخصص أو ممارسة مهنية أو عمل.
مهارات التواصل، وتقنية المعلومات:
التواصل بالطرق المناسبة؛ لإظهار فهم المعرفة النظرية، ونقل المعرفة والمهارات المتخصصة والأفكار المعقدة لمجموعة متنوعة من المتلقين.
استخدام العمليات الرياضية والأساليب الكمية؛ لمعالجة البيانات والمعلومات في سياقات معقدة ومتنوعة، المرتبطة بمجال تخصص أو عمل.
اختيار مجموعة متنوعة من أدوات وتطبيقات التقنية الرقمية وتقنية المعلومات والاتصال الأساسية والمتخصصة، واستخدامها وتكييفها؛ لمعالجة البيانات والمعلومات وتحليلها، ودعم البحوث المتخصصة و/ أو المشاريع وتعزيزها.

ثانياً- إعداد النسخة الأولية للمقياس:

١- تحديد الفقرات وطريقة التصحيح للمقياس:

تم اعداد النسخة الأولية للمقياس وفقاً لجدول المواصفات (جدول ٢) والتي شملت على ٤٤ فقرة لقياس المهارات الناعمة لطلبة المرحلة الجامعية. ولتصحيح المقياس تم اعتماد طريقة التقييم الذاتي من قبل الطلبة لمستوى مهاراتهم الناعمة وامتلاكهم لها على مقياس متدرج من ١ الى ٦ (١= لا أمتلك المهارة، ٢ = مستوى المهارة ضعيف، ٣ = مستوى المهارة مقبول، ٤ = مستوى المهارة جيد، ٥ = مستوى المهارة جيد جداً، ٦ = مستوى المهارة ممتاز).

٢- تطبيق النسخة الأولية على عينة استطلاعية:

تم تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية بلغت ٦٠ من طلاب وطالبات المرحلة الجامعية ومن تخصصات وكليات نظرية وإنسانية وكليات علمية مختلفة. وتم تطبيق النسخة الأولية على العينة الاستطلاعية بغرض التحقق من فهم افراد العينة لتعليمات المقياس ووضوح عبارات ومعاني فقرات المقياس وعدم وجود أخطاء لفظية أو املائية قد تعيق من فهم العبارات. كذلك لاجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للتحقق من الخصائص السيكومترية الأولية للمقياس عن طريق التحقق من صدق وثبات المقياس وتحليل فقرات المقياس والمقياس ككل واستبعاد الفقرات الغير الملائمة للوصول الى نسخة المقياس النهائية التي ستطبق على عينة الدراسة.

٣- التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة الأولية للمقياس:

أولاً- صدق المقياس بنسخته الأولية:

أ- صدق المحتوى:

تم عمل جدول مواصفات للمهارات الناعمة (جدول ٢) وفقاً لمحتوى مجالات الاطار الوطني للمؤهلات ومخرجات التعلم في كل مجال والمحددة لمرحلة البكالوريوس، وبذلك يكون

جدول المواصفات هو الأساس لبناء محتوى مقياس المهارات الناعمة وفقراته. وبذلك يعزز هذا الاجراء من قوة صدق المحتوى للمقياس حيث يعتمد على مضمون ومحتوى واضح ومحدد. لذلك تم اعداد وصياغة فقرات المقياس بناء على محتوى مجالات الاطار الوطني للمؤهلات وجميع ما تتضمنه من مخرجات للتعليم التي تقيس المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعات السعودية. كما تم عرض النسخة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين تألفت من تسعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص علم النفس والتربية. وقد بلغ متوسط الموافقة على السلامة اللغوية ووضوح العبارات وفهماها وانتماء المهارات للمجال بنسبة ٩٦ % . وتم الأخذ بملاحظات المحكمين المناسبة لبعض الفقرات من تعديلات وإعادة صياغة أو حذف أو إضافة ليلبغ عدد الفقرات للمقياس بعد التعديلات الى ٤١ فقرة.

ب-الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي للمقياس المصمم لغرض معرفة مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة تم استخدام معامل الاتساق الداخلي. فإذا وجد معامل ارتباط مرتفع بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال فهذه النتيجة تقترح بأن الفقرات تقيس المهارات الناعمة لدى الطلبة. وأظهرت النتائج ارتباط جميع فقرات مجال المعرفة والفهم مع الدرجة الكلية لمقياس المهارات الناعمة بارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ (و ٠,٠٥ فقط لفقرة واحدة) وتراوحت معاملات الارتباط بين قيمة ٠,٢٦٦ و ٠,٥٧٥، كما ارتبط مجال المعرفة والفهم ككل مع الدرجة الكلية لمقياس المهارات الناعمة بارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل الارتباط قيمته ٠,٦٦١. وارتبطت جميع فقرات مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية مع الدرجة الكلية للمقياس بنتائج دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ (و ٠,٠٥ فقط لفقرة واحدة) وتراوحت معاملات الارتباط بين قيمة ٠,٣٢١ و ٠,٦٦٨، وارتبط مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية ككل مع الدرجة الكلية للمقياس بارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل الارتباط قيمته ٠,٩١١. وكانت جميع فقرات مجال المهارات مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس بارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وتراوحت معاملات الارتباط بين قيمة ٠,٣٦٧ و ٠,٧٦٨، وارتبط مجال المهارات ككل مع الدرجة الكلية للمقياس بارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وكانت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٩٢. وتشير النتائج السابقة على وجود ارتباط مرتفع بين عبارات كل مجال والمجالات التي تندرج تحتها، كما يوجد ارتباط مرتفع بين كل مجال والمقياس. وهذه النتائج تعتبر مؤشر لوجود صدق بنائي جيد للمقياس وأن فقرات المقياس تقيس نفس البنية للسمة المقاسة وهي المهارات الناعمة للطلبة.

ثانياً- ثبات المقياس بنسخته الأولى:

للتحقق من ثبات مقياس المهارات الناعمة بصورته الأولى تم استخدام الطرق التالية:

١- طريقة الاتساق الداخلي:

تم التحقق من ثبات المجالات الثلاثة للمقياس وثبات المقياس ككل عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ. وكانت قيمة ألفا كرونباخ لمجال المعرفة والفهم ٠,٦٧٠، ولمجال القيم والاستقلالية والمسؤولية ٠,٩٠٤، ولمجال المهارات ٠,٨٩٨. وأما قيمة ألفا كرونباخ للمقياس ككل فقد كانت ٠,٩٣. وتوضح هذه النتائج الى أن قيم معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي تعتبر قيم مقبولة مما يجعل المقياس يتمتع بخاصية الثبات.

٢- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بحساب معاملات ألفا كرونباخ وجتمان وسبيرمان براون. ويوضح الجدول (٣) نتائج معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

جدول (٣) طرق حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

جتمان	سبيرمان براون		ألفا كرونباخ		
	غير متساوي الطول	متساوي الطول	الارتباط بين النصفين	النصف الثاني	النصف الأول
٠,٨٨٩	٠,٨٩٨	٠,٨٩٨	٠,٨١٤	٠,٩١٧	٠,٨٤٩

يشير الجدول السابق الى نتائج ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية. وكانت نتيجة قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول ٠,٨٤٩ وللنصف الثاني ٠,٩١٧، وكانت قيمة معامل سبيرمان براون ٠,٨٩٨ عند تجزئة المقياس لنصفين متساويين وعند تجزئة المقياس لنصفين غير متساويين ٠,٨٩٨، وأخيراً بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية ٠,٨٨٩. وجميع هذه القيم قيمة مقبولة وتعتبر مؤشر آخر لامتلاك مقياس المهارات الناعمة بصورته الأولى ثبات مرتفع يجعله قابلاً للتطبيق والاستخدام.

الأساليب الإحصائية المستخدمة بالدراسة:

تم استخدام أساليب تحليل إحصائية متنوعة تتناسب منهج الدراسة المستخدم كالإحصاءات الوصفية للكشف عن مستوى المهارات الناعمة لدى الطلبة، والتحليل الإحصائي اللابارامترى وتحديد اختبار مان ويتي للكشف عن الفروق لمتغيري نوع الجنس ونوع الكلية في مستوى المهارات الناعمة لدى الطلبة. وكذلك تم استخدام أساليب تحليل سيكومترية مختلفة مثل الأساليب التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي مع التحقق من مؤشرات ملائمة النموذج (المطابقة)، ومعامل ألفا كرونباخ وبيرسون. وتم استخدام هذه الاختبارات

المختلفة للتحقق من أنواع صدق وثبات المقياس المختلفة والذي تم تصميمه وبناءه بالدراسة الحالية. وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج JASP الاحصائي لعمل التحليلات الإحصائية اللازمة والمستخدمة بالدراسة الحالية.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

تم جمع البيانات من عينة الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق واختبار فروض الدراسة. وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها وفقا لفروض الدراسة كالتالي:

الفرض الأول- (تحقق في مقياس المهارات الناعمة لطلاب الجامعة الخصائص سيكومترية الملائمة):

تم التحقق للخصائص السيكومترية لمقياس المهارات الناعمة لطلاب الجامعة بنسخته النهائية من خلال بيانات عينة الدراسة بالطرق التالية:

أولاً- صدق المقياس للنسخة النهائية:

أ- صدق المحتوى:

كما ذكر سابقا فقد أعد مقياس المهارات الناعمة بناءً على محتوى ومضمون واضح ومحدد عن طريق الاعتماد على جدول المواصفات للمهارات الناعمة (جدول ٢) وفقا للاطار الوطني للمؤهلات ومخرجات التعلم في كل مجال والمحددة لمرحلة البكالوريوس لجميع الجامعات السعودية. وبذلك يتحقق صدق محتوى لمقياس المهارات الناعمة المعد في الدراسة الحالية. وتم كذلك استخدام طريقة Lawshe (1975) لحساب مؤشرات صدق المحتوى لكل فقرة من فقرات المقياس وللمقياس ككل. وتم حساب نسبة صدق المحتوى (Content Validity Ratio) لكل فقرة من فقرات المقياس. وتفاوتت نتائج اتفاق المحكمين على أهمية كل فقرة وانتمائها للمجال ما بين (٠,٧٨ و ١) ما عدا فقرة واحدة كانت نتيجتها (٠,٥٦) وقد تم استبعاد هذه الفقرة وبالتالي تكون المقياس من ٤٠ عبارة. وتشير هذه النتائج وتدل على صدق محتوى مرتفع لكل فقرة من فقرات المقياس. أيضا تم حساب مؤشر صدق المحتوى (Validity Index Content) للمقياس ككل وبلغت النتيجة (٠,٩٦) وهي نتيجة تشير الى وجود صدق محتوى مرتفع لمقياس المهارات الناعمة.

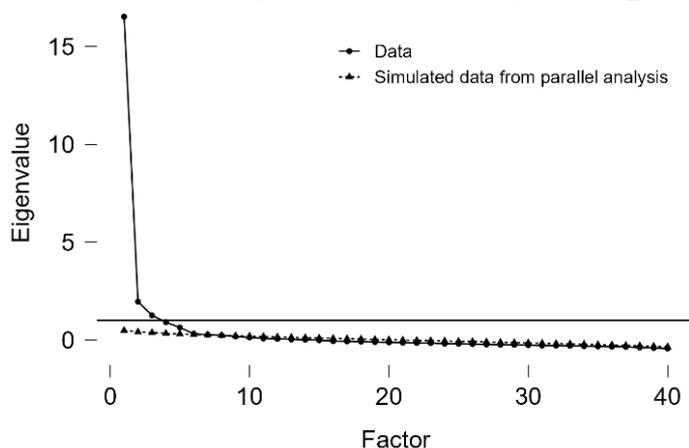
ب-الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي للمقياس المصمم لغرض معرفة مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة بنسخته النهائية تم استخدام التحليل العاملي كمؤشرات على الصدق البنائي للمقياس. وتم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي والصدق التقاربي

والصدق التمايزي (التبايدي) للتحقق من الصدق البنائي للمقياس ولمعرفة العوامل التي تكون المقياس وإذا ما كانت تتطابق مع المجالات الثلاثة التي بني عليها المقياس وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية (المعرفة والفهم، والقيم والاستقلالية والمسؤولية، والمهارات).

١- التحليل العاملي الاستكشافي:

قبل البدء في التحليل العاملي تم قياس مدى مناسبة ودقة عدد العينة لعمل التحليل العاملي بالتعرف على مؤشر كايزر ماير أولكن Kaiser- Myer- Olkin (KMO). وتجاوزت قيمة مؤشر (KMO) الحد الأدنى المقبول (٠,٥) بفارق كبير وبلغت قيمته (٠,٩٦) مما يشير إلى مناسبة عدد العينة لعمل التحليل العاملي. وتم بعد ذلك استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على عدد العوامل التي ستتكون من عبارات المقياس والبالغ عددها ٤٠ عبارة. وتم استخدام طريقة المحاور الأساسية العاملية (Principal Axis Factoring) لاستخراج العوامل. وهي طريق شائعة وخصوصاً في أبحاث العلوم النفسية والاجتماعية والتربوية تهدف لاستخراج العوامل من مجموعة المتغيرات المقاسة وتحديد العوامل الكامنة التي تقسر الارتباطات بينها (Dong, ٢٠١٨). ونظراً لوجود ارتباط بين العوامل المكونة للمقياس تم استخدام طريقة (Promax) لتدوير العوامل. كما تم أيضاً استخدام طريقة التحليل الموازي (Parallel Analysis) لتحديد عدد العوامل، وتعتبر هذه الطريقة من أدق الطرق لتحديد عدد العوامل المكونة للمقياس (Lim, & Jahng, 2019). وقد نتج عن التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة التحليل الموازي ستة عوامل بعد أن تم تحديد الحد الأدنى للتشعبات بقيمة (٠,٣) كما هو موضح في الرسم البياني التالي للجذور (Scree Plot).



الرسم البياني ١: عدد العوامل بطريقة التحليل الموازي

ويوضح جدول (٤) العوامل الستة الناتجة وتشعبات كل عامل، وقد بلغت نسبة التباين التراكمية للعوامل الستة المفسرة للعامل العام بقيمة ٥٦,٧%.

جدول (٤) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وتشعبات فقرات المقياس على ستة عوامل

الفقرات	عامل ١	عامل ٢	عامل ٣	عامل ٤	عامل ٥	عامل ٦
٣٩	0.840					
٤٠	0.792					
٣٤	0.779					
٣٣	0.688					
٣٥	0.680					
٣١	0.667					
٣٨	0.600					
٣٢	0.544					
٣٧	0.378					
١٢		0.869				
١٣		0.861				
٩		0.810				
١١		0.793				
١٠		0.751				
١٤		0.706				
١٦		0.611				
١٥		0.427				
١٧		0.404				
٢٠		0.361				
٢٤			0.809			
٢٢			0.760			
٦			0.739			
٨			0.614			
٣٦			0.407			
٢١			0.402			
٧			0.370			
١٩			0.352			
٢٧				0.727		
٢٦				0.682		
٢٣				0.411		

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

الفقرات	عامل ١	عامل ٢	عامل ٣	عامل ٤	عامل ٥	عامل ٦
٢٥				0.369		
٣				0.799		
١				0.771		
٢				0.557		
٤				0.504		
٥				0.419		
٢٩						0.679
٣٠						0.647
٢٨						0.394
١٨						

يتضح من جدول (٤) على وجود ستة أبعاد للمقياس، ولا تتوافق هذه النتيجة مع وجود ثلاثة مجالات للمهارات الناعمة بناء على الإطار الوطني للمؤهلات. وسيتم مناقشة النتائج وفقاً لترتيب المجالات المحددة في الإطار الوطني للمؤهلات (المعرفة والفهم، والقيم والاستقلالية والمسؤولية، والمهارات) وذلك لتسهيل عملية المقارنة مع نتائج الدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم تطابق عدد العوامل المهارات الناعمة للمقياس مع عدد مجالات الإطار الوطني للمؤهلات، إلا أن فقرات المقياس توزعت بمجالات فرعية داخل المجال التي تتبع له وبشكل قريب جداً للترفعات الأساسية الموجودة في كل مجال للإطار الوطني للمؤهلات. بمعنى آخر، فقرات كل مجال لم تخرج وتتداخل مجالات أخرى ما عدا فقرة واحدة من مجال المهارات ارتبطت مع مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية. ويوضح الجدول (٥) التالي الفقرات التي تشبعت وارتبطت بالعوامل الستة الناتجة عن التحليل العامي وتتضمن عنوان لكل عامل يشير إلى المضمون العام لكل عامل أو بعدد الفقرات التي تندرج تحت كل عامل.

جدول (٥) العوامل الستة والفقرات التي تندرج تحت كل عامل

عامل ١: المهارات	عامل ٢: التخطيط واتخاذ القرار	عامل ٣: المسؤولية والقيم الاجتماعية
٣٩	أخط للمستقبل	أنجز مهماتي بجد وبمسؤولية ضمن فريق العمل
٤٠	أضع لنفسي خطط للتطوير المهني	أتعاون مع زملائي من فريق العمل بطريقة فعالة في الأعمال التي تتطلب عمل جماعي مشترك
٣٤	لدي القدرة على استخدام الأدوات	أتحلى بالالتزام وتطبيق القيم والمبادئ

عامل ١: المهارات	عامل ٢: التخطيط واتخاذ القرار	عامل ٣: المسئولية والقيم الاجتماعية
والأجهزة والمواد اللازمة لإجراء المهام التطبيقية والعملية المختلفة	مهاتراتي	الأخلاقية التي تحكم السلوكيات والإجراءات الأكاديمية والمهنية
٣٣ استخدم أساليب التحقق وتحليل المعلومات عند حل المشاكل والمسائل المعقدة	١١ لدي خطط لتطوير وتنمية مهاتراتي المهنية	٨ أمتلك سلوك المواطنة والاستعداد لتقديم كل ما يفيد المجتمع والوطن
٣٥ لدي القدرة على أداء وإنجاز المهام التطبيقية العملية المختلفة المتعلقة بمجال التخصص	١٠ لدي خطط لتطوير وتنمية مهاتراتي الأكاديمية	٣٦ أمتلك مهارة التواصل بشكل إيجابي مع الآخرين
٣١ استخدم الأساليب الإبداعية والمبتكرة لحل المشاكل والمسائل المتعلقة بالتخصص	١٤ أنفذ خططي وأطبقتها في تطوير الذات	٢١ أعمل بشكل مستقل في إدارة مهامي واتخاذ قراراتي لإنجاز العمل
٣٨ لدي القدرة على استخدام الأساليب الكمية لمعالجة البيانات والمسائل المتعلقة بالتخصص	١٦ أنفذ خططي وأطبقتها في تطوير المهاترات المهنية	٧ أستطيع التعايش مع الآخرين مهما كانت الاختلافات الاجتماعية والفكرية والأراء بيننا
٣٢ استخدم أساليب التقصي والبحث عن المعلومات عند حل المشاكل والمسائل المعقدة	١٥ أنفذ خططي وأطبقتها في تطوير المهاترات الأكاديمية	١٩ لدي القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لإكمال المهام بكفاءة بدون تدخل الآخرين
٣٧ أستطيع نقل الأفكار والمعلومات والأراء إلى الآخرين بشكل واضح وبدقة	١٧ أقيم عملي وأدائي في تنفيذ خططي الأكاديمية	
	٢٠ لدي القدرة على تنظيم المهام وتحديد الأولويات المطلوبة بطريقة واضحة	
عامل ٤: القيادة والمشاركة	عامل ٥: المعرفة والفهم	عامل ٦: تطبيق المعرفة وحل المشاكل
٢٧ أشارك بشكل فعال في المناسبات والأنشطة التي تهدف إلى تطوير المجتمع	٣ لدي المعرفة لأحدث المعلومات والتطور العلمي في مجال تخصصي	٢٩ لدي القدرة على حل المشكلات والمسائل المعقدة في مجال تخصصي
٢٦ أشارك بشكل فعال في الأنشطة التي تهدف إلى تطوير التخصص	١ لدي المعرفة لأهم التطبيقات والممارسات العملية في مجال تخصصي	٣٠ لدي القدرة على تحليل المعلومات وربطها بشكل علمي لحل المشاكل والمسائل المعقدة بمجال التخصص
٢٣ لدي القدرة على قيادة فريق العمل في المشاريع التي تتطلب العمل ضمن مجموعة	٢ لدي المعرفة للوسائل التقنية المستخدمة في مجال تخصصي	٢٨ لدي القدرة على التطبيق العملي وممارسة المبادئ والمفاهيم والنظريات الخاصة بمجال تخصصي
٢٥ أقوم بدور رئيسي في تخطيط وتنظيم المهام لأعضاء فريق العمل في أي عمل جماعي	٤ أمتلك المعرفة لأساليب التقصي والحصول على المعلومات من مصادر عديدة	
	٥ أمتلك الفهم لكيفية استخدام أساليب التحقق والحصول على المعلومات المختلفة من مصادر متنوعة	

تشير النتائج في جدول (٥) الى وجود تطابق تام بين فقرات مجال المعرفة والفهم والعامل رقم ٥ الموضح بالجدول السابق. حيث تكون هذا العامل من الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وهي نفس فقرات مجال مهارات المعرفة والفهم في الاطار الوطني للمؤهلات (أنظر جدول ٢). أما بالنسبة لمجال القيم والاستقلالية والمسؤولية والذي يتكون أساسا من مجالين فرعيين (القيم والأخلاق، والاستقلالية والمسؤولية) وفقا للإطار الوطني، فقد توزعت فقراته الى ثلاثة عوامل هي العامل ٢ و ٣ و ٤ ما عدا الفقرة رقم ١٨ (أقيم عملي وأدائي في تنفيذ خطتي المهنية) لعدم تشبع هذه الفقرة للحد الأدنى المحدد. وتكون العامل الثاني (التخطيط واتخاذ القرار) من الفقرات (٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، و ٢٠) حيث تتضمن العبارات المهارات الناعمة المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ والتقييم لخطط تطوير المهارات الذاتية والأكاديمية والمهنية والقدرة على اتخاذ القرار. وتكون العامل الثالث (المسؤولية والقيم الاجتماعية) من الفقرات (٢٤، ٢٢، ٦، ٨، ٣٦، ٢١، ٧، و ١٩) ويشمل عبارات المهارات الناعمة المتعلقة بالمسؤولية والقيم الأخلاقية والمجتمعية والوطنية والتعامل الاجتماعي مع الآخرين ومع فريق العمل. وهذا العامل الوحيد الذي يشمل فقرة من خارج المجال وفقا للإطار الوطني وهي فقرة (٣٦) ولكن وجودها بهذا البعد منطقي حيث تتضمن مهارة التواصل مع الآخرين وهذه المهارة تعد أيضا مهارة إجتماعية. ويتكون العامل الرابع (القيادة والمشاركة) من الفقرات (٢٧، ٢٦، ٢٣، و ٢٥) ويشمل عبارات المهارات الناعمة المتعلقة بالمشاركة الفعالة بالأنشطة والفعاليات والمناسبات الاجتماعية وقيادة المهام في المشاريع. ويلاحظ من النتائج تعدد العوامل وبالتالي المهارات التي تندرج تحت مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية وقد يكون ذلك نتيجة لشمولها على المهارات الشخصية والذاتية والمهارات الاجتماعية.

وأخيرا، تشير نتائج مجال المهارات الناعمة المتعلقة بالمهارات والذي يتكون أساسا من ثلاثة مجالات فرعية (المهارات الإدراكية، والمهارات العملية والبدنية، ومهارات التواصل، وتقنية المعلومات) وفقا للإطار الوطني للمؤهلات، فقد توزعت فقراته الى عاملين هما العامل ١ و ٦. وعلى الرغم من توزع فقرات مجال المهارات الى عاملين، إلا أن فقرات العامل ١ و ٦ تتطابق بشكل شبه تام مع مجال المهارات في الاطار الوطني ما عدا فقرة ٣٦ والتي ارتبطت بعامل (المسؤولية والقيم الاجتماعية). وتكون العامل الأول (المهارات) من الفقرات (٣٩، ٤٠، ٣٤، ٣٣، ٣٥، ٣١، ٣٨، ٣٢، و ٣٧) ويشمل عبارات المهارات الناعمة المتعلقة بالمهارات التقنية واستخدام الأدوات العملية بمجال التخصص ومهارات التفكير الناقد والإبداعي والنقصي والمهارات الحاسوبية الكمية ونقل المعلومات والمعرفة بوضوح. ويعد هذا العامل متعدد في

مضمونه للمهارات مع وجود تداخل بين المهارات الفكرية والعملية والتقنية وقد يعود ذلك لتعدد المجالات الفرعية المذكورة سابقا داخل هذا المجال. أما العامل السادس (تطبيق المعرفة وحل المشاكل) فيتكون من الفقرات (٢٩، ٣٠، ٢٨) ويشمل عبارات المهارات الناعمة المتعلقة بمهارات تطبيق المفاهيم النظرية التي تم دراستها عمليا وتحليل واستخدام المعلومات في حل المشاكل والمسائل بشكل عملي.

٢- التحليل العاملي التوكيدي:

تم عمل التحليل العاملي التوكيدي بتحديد ثلاثة عوامل مكونة للمقياس وذلك لمعرفة اذا يوجد تطابق مع عدد المجالات الثلاثة المحددة بالاطار الوطني للمؤهلات (المعرفة والفهم، والقيم والاستقلالية والمسؤولية، والمهارات). واستخدمت عدة محكات كمؤشرات للحكم على جودة الملائمة والتطابق لنموذج التحليل العاملي لثلاثة عوامل وهي مؤشر كاي تربيع χ^2 ، ومؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)، ومؤشر تاكر-لويس Tucker-Lewis Index (TLI)، ومؤشر المطابقة التزايدى Bollen's Incremental Fit Index (IFI)، ومؤشر المطابقة المعياري Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ الاقتراب Root mean square error of approximation، ومؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية Standardized root mean square residual (SRMR)، ومعامل ملائمة النموذج Goodness of fit index (GFI). وتم تحديد معايير الملائمة للمؤشرات وفقا للمعايير المحددة من قبل De Ayala (٢٠٠١)، فإذا كانت النتيجة ٠.٩٥ فأكثر فتعتبر ملائمة جيدة جدا، وبين ٠.٩٠ إلى ٠.٩٤ تعتبر ملائمة مقبولة، وإذا كانت النتيجة ٠.٩٠ فأقل فيعني ذلك عدم الملائمة. وكانت هذه المعايير لكل من مؤشرات الملائمة CFI و TLI و NFI و IFI و GFI. والملائمة بقيمة ٠.٠٥ فأقل تعتبر ملائمة جيدة جدا، وبين ٠.٠٥ إلى ٠.٠٨ تعتبر ملائمة مقبولة، وأعلى من ٠.٠٨ فتعني عدم وجود ملائمة وفقا لمؤشر SRMR. وبشير جدول (٦) الى نتائج مؤشرات الملائمة وملائمتها لنموذج التحليل العاملي.

جدول (٦) نتائج مؤشرات الملائمة وملائمتها لنموذج التحليل العاملي

مؤشر الملائمة	النتيجة	ملائمة النموذج
χ^2	دالة	عدم ملائمة
CFI	0.824	عدم ملائمة
TLI	0.813	عدم ملائمة

بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية

مؤشر الملائمة	النتيجة	ملائمة النموذج
NFI	0.796	عدم ملائمة
IFI	0.824	عدم ملائمة
RMSEA	0.078	ملائمة
SRMR	0.056	ملائمة
GFI	0.912	ملائمة

ويتضح من جدول (٦) ان بعض المؤشرات كانت نتيجتها غير ملائمة لنموذج التحليل العاملي وبعضها الآخر كانت نتائجها ملائمة. والمؤشرات التي نتج عنها عدم الملائمة هي χ^2 و CFI و TLI و NFI و IFI. ونتيجة كاي تربيع تعتبر متوقعة لأن هذه الطريقة تتأثر بنتيجتها إذا كان حجم العينة كبير وتكون نتيجتها دالة وينظر لنتائج المؤشرات الأخرى (Bergh, 2015). أما المؤشرات التي أظهرت ملائمة للنموذج كانت مؤشرات RMSEA و SRMR و GFI. وتعتبر هذه النتائج غير حاسمة ومتفاوتة لذلك يرجح عدم ملائمة نموذج الثلاثة عوامل وفقاً للتحليل العاملي التوكيدي. وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي والتي نتج عنها ستة عوامل وبالتالي بوجود اختلاف واضح في عدد العوامل.

وتبعاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي تم استخدام طريقة مؤشرات التعديل (MI) Modification indices لتساعد على تحسين النموذج لوصول العوامل الى ملائمة مناسبة تتوافق مع مجالات الاطار الوطني للمؤهلات المحددة بثلاثة مجالات. ويتم في هذه الطريقة اكتشاف المصادر التي أدت الى عدم ملائمة النموذج في الفقرات ثم العمل على تعديل أو حذف الفقرات التي أدت الى عدم الملائمة مع الأخذ بعين الاعتبار عدم الاخلال بالنموذج النظري الأصلي (نموذج الاطار الوطني للمؤهلات). وتم استخدام مؤشرات التعديل بطريقة بواقى التباين Residual Covariances لحساب تباين خطأ القياس المشتركة (الخطأ المعياري) بين فقرتين أو أكثر، وبالتالي نتعرف من خلال طريقة مؤشرات التعديل على قيم البواقى الأكبر إلى الأصغر ثم يتم التعديل بحذف الفقرات التي لها تأثير كبير بشكل تدريجي حتى نصل إلى ملائمة مناسبة للنموذج (Maydeu-Olivares, & Shi, 2017).

وننتج عن تحليل مؤشرات التعديل حذف الفقرات التي أظهرت قيم ارتباط مرتفعة لأخطاء القياس والتي أظهرت التشابه بالمعنى أو المضمون والتأكد بأن عملية حذف الفقرات لا تخل بالإطار المحدد مسبقاً. فتم حذف الفقرات رقم ٥ من مجال المعرفة والفهم، وحذفت الفقرات (١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ٢١، ٢٤، ٢٥، ٢٦) من مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية، وتم حذف الفقرات (٢٩، ٣٤، ٣٦، ٤٠) من مجال المهارات. وبعد حذف الفقرات تبقى ٢٢ فقرة تكون منها مقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعة بصورته المعدلة

والنهائية بناء على نتائج التحليل العاملي التوكيدي ووفقا لمجالات الإطار الوطني للمؤهلات الأساسية والفرعية والموضحة في الجدول التالي.

جدول (٧)

النسخة النهائية لمقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعة وفقا لمجالات الإطار الوطني

رقم الفقرة	المجالات الأساسية والفرعية المجا
	المعرفة والفهم لمعرفة
١	لدى المعرفة لأهم التطبيقات والممارسات العملية في مجال تخصصي.
٢	لدى المعرفة للوسائل التقنية المستخدمة في مجال تخصصي.
٣	لدى المعرفة لأحدث المعلومات والتطور العلمي في مجال تخصصي.
٤	امتلاك المعرفة لأساليب التقصي والحصول على المعلومات من مصادر عديدة.
	القيم والاستقلالية والمسؤولية
	القيم والأخلاق:
٦	أتحلى بالالتزام وتطبيق القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوكيات والإجراءات الأكاديمية والمهنية.
٧	أستطيع التعايش مع الآخرين مهما كانت الاختلافات الاجتماعية والفكرية والآراء بيننا.
٨	أمتلك سلوك المواطنة والاستعداد لتقديم كل ما يفيد المجتمع والوطن.
	الاستقلالية والمسؤولية:
٩	لدى خطط لتطوير ذاتي وتنمية مهاراتي.
١٩	لدى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لإكمال المهام بكفاءة بدون تدخل الآخرين.
٢٠	لدى القدرة على تنظيم المهام وتحديد الأولويات المطلوبة بطريقة واضحة.
٢٢	أتعاون مع زملائي من فريق العمل بطريقة فعالة في الأعمال التي تتطلب عمل جماعي مشترك.
٢٣	لدى القدرة على قيادة فريق العمل في المشاريع التي تتطلب العمل ضمن مجموعة.
٢٧	أشارك بشكل فعال في المناسبات والأنشطة التي تهدف إلى تطوير المجتمع.
	المهارات
	المهارات الإدراكية:
٢٨	لدى القدرة على التطبيق العملي وممارسة المبادئ والمفاهيم والنظريات الخاصة بمجال تخصصي.
٣٠	لدى القدرة على تحليل المعلومات وربطها بشكل علمي لحل المشاكل والمسائل المعقدة بمجال التخصص.
٣١	أستخدم الأساليب الإبداعية والمبتكرة لحل المشاكل والمسائل المعقدة المتعلقة بالتخصص.
٣٢	أستخدم أساليب التقصي والبحث عن المعلومات عند حل المشاكل والمسائل المعقدة.
٣٣	أستخدم أساليب التحقق وتحليل المعلومات عند حل المشاكل والمسائل المعقدة.
	المهارات العملية والبدنية:
٣٥	لدى القدرة على أداء وإنجاز المهام التطبيقية العملية المختلفة المتعلقة بمجال التخصص.
	مهارات التواصل، وتقنية المعلومات:
٣٧	أستطيع نقل الأفكار والمعلومات والآراء إلى الآخرين بشكل واضح وبدقة.
٣٨	لدى القدرة على استخدام الأساليب الكمية لمعالجة البيانات والمسائل المتعلقة بالتخصص.
٣٩	أمتلك مهارة استخدام العديد من البرامج والتطبيقات التقنية المتعلقة بمجال التخصص لإنجاز مهام كالمشاريع والتدريب والبحث.

وتم التحقق مرة أخرى من مؤشرات الملائمة بعد الانتهاء من تحلي مؤشرات التعديل لمعرفة مدى ملائمة وتطابق الفقرات بعد التعديل وبصورتها النهائية مع نموذج التحليل العاملي التوكيدي. وقد أظهرت نتائج تحليل مؤشرات الملائمة مطابقة ومناسبة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي كما تشير النتائج في الجدول (٨).

جدول (٨) نتائج مؤشرات الملائمة وملائمتها لنموذج التحليل العاملي بعد تعديل الفقرات

مؤشر الملائمة	النتيجة	ملائمة النموذج
χ^2	دالة	عدم ملائمة
CFI	.93	ملائمة
TLI	.92	ملائمة
NFI	.91	ملائمة
IFI	.93	ملائمة
RMSEA	.06	ملائمة
SRMR	.04	ملائمة
GFI	.98	ملائمة

تشير النتائج في جدول (٨) ان جميع المؤشرات كانت نتيجتها مطابقة وملائمة لنموذج التحليل العاملي بناء على معايير الملائمة المذكورة سابقا. علما بأن نتيجة كاي تربيع لا تزال غير دالة نظرا لتأثرها بحجم العينة كبير ولذلك ينظر لنتائج المؤشرات الأخرى والتي تعتبر أكثر دقة من طريقة كاي تربيع. وتدل هذه النتائج على ملائمة نموذج الثلاثة عوامل لمقياس المهارات الناعمة بعد عملية التعديل ووفقا للتحليل العاملي التوكيدي.

٣-الصدق التقاربي والثبات المركب:

ضمن إجراءات التحليل العاملي التوكيدي تم التحقق من تمتع المقياس للصدق التقاربي بحساب قيم الثبات المركب (CR) Composite Reliability ومتوسط التباين المستخلص (AVE) Average Variance Extracted لجميع العوامل. حيث يعتبر الثبات المركب مقياس للاتساق الداخلي الذي يأخذ في الاعتبار الارتباطات المتبادلة بين العوامل في المقياس. أما متوسط التباين المستخلص (AVE) فيعد مقياساً لمقدار التباين في العوامل التي يتم تفسيرها من خلال السمة الكامنة المقاسة (المهارات الناعمة). في حين أن المعيار المقبول عموماً للصدق التقاربي هو أن تكون قيمة (AVE) تساوي أو أكبر من ٠.٥ لكل بعد من أبعاد المقياس أو للمقياس ككل، وأشارت بعض الدراسات أيضا أنه طالما أن قيمة الثبات المركب أعلى من قيمة (AVE) لكل بعد وتتجاوز قيمته ٠,٧ فإن المقياس يتمتع بالصدق التقاربي (Ma, Liang, Guo, (2022, Jiang, Wang, Chen, Yao, Ni, Sheng, & Shen) و(2022, Wang, & Xie). ويوضح جدول (٩) نتائج مؤشرات الصدق التقاربي للمقياس.

جدول (٩) مؤشرات الصدق التقاربي للمقياس

المجال	AVE	CR
المعرفة والفهم	0.56	0.84
القيم والاستقلالية والمسؤولية	0.40	0.85
المهارات	0.55	0.92
المتوسط	0.50	

تشير النتائج في جدول (٩) الى تحقق الصدق التقاربي لمجال المعرفة والفهم ولمجال المهارات حيث كانت قيم أن قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل منهما أعلى من ٠,٥ ولم يتحقق الصدق التقاربي لمجال القيم والاستقلالية والمسؤولية وكانت قيمته أقل من ٠,٥. إلا أن معيار قبول الصدق التقاربي قد تحقق للمقياس ككل حيث كانت قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) تساوي ٠,٥. بالإضافة إلى أن جميع قيم الثبات المركب كانت أعلى من قيم متوسط التباين المستخلص في جميع الأبعاد، كما تجاوزت القيم معيار تحقق الصدق التقاربي (٠,٧) وتراوحت قيم الثبات المركب للمجالات بين (٠,٨٤ إلى ٠,٩٢).

٤- الصدق التمايزي (التبايدي):

تعتبر نتائج الملائمة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي مؤشرا على وجود الصدق التمايزي للمقياس (Shaikhet al., 2019). بالإضافة الى ذلك، وكإجراء ضمن التحليل العاملي التوكيدي تم التحقق من تمتع المقياس للصدق التمايزي باستخدام أسلوب الارتباطات المتغايرة (الغير متجانسة) والأحادية (المتشابهة) heterotrait-monotrait correlations (HTMT). وتقوم هذه الطريقة بتقدير الارتباط الحقيقي بين العوامل ومقارنة الارتباطات بين العوام الكامنة المختلفة مع الارتباطات بين العوامل البنائية للعامل الكمن المقاس. أي أنها تقوم بحساب متوسط ارتباطات الفترات للعامل المقاس مع متوسط ارتباطات فترات العوامل الأخرى المختلفة بالمقياس على أن لا تتجاوز قيم الارتباط قيمة ٠,٩ أو قيمة ٠,٨٥ كمعيار أكثر تحفظا في حال كانت بنية العوامل مختلفة من حيث المفهوم (Hair et al., 2019). ويوضح جدول (١٠) نتائج تحليل قياس الارتباطات المتغايرة والأحادية.

جدول (١٠) نتائج تحليل قياس الارتباطات المتغايرة والأحادية (HTMT)

العامل ١	العامل ٢	العامل ٣
1.000		
0.612	1.000	
0.710	0.791	1.000

وتشير النتائج في جدول (١٠) على أن الارتباطات بين العوامل لا تتجاوز حتى المعيار المتحفظ بقيمة ٠,٨٥ حيث تراوحت قيم الارتباطات بين (٠,٦١٢ و ٠,٧٩١) مما يدل على

تحقق الصدق التمايزي أو التباعدي للمقياس. وبشكل عام، نتائج كلا من الصدق التقاربي والتمايزي تشير الى تحقق الصدق البنائي لمقياس المهارات الناعمة.
ثانياً - ثبات المقياس للنسخة النهائية:

كما أشير سابقاً في التحليل العاملي التوكيدي فإن قيم الثبات المركب العالية دلت على ثبات البنية العاملية لكل بعد من أبعاد المقياس. وبالإضافة الى ذلك، تم التحقق من ثبات مقياس المهارات الناعمة بصورته النهائية والتي نتجت عن التحليل العاملي التوكيدي باستخدام الطرق التالية:

١- طريقة الاتساق الداخلي:

تم التحقق من ثبات كل مجال وللمقياس بنسخته النهائية عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ α . وتم عرض النتائج في الجدول التالي (جدول ١١).

جدول (١١) نتائج معامل الثبات α لمجالات المقياس وللمقياس ككل

Coefficient α	
٠.٨٣	المعرفة والفهم
٠.٨٥	القيم والاستقلالية والمسؤولية
٠.٩٢	المهارات
٠.٩٣	مقياس المهارات الناعمة

تشير النتائج في جدول (١١) أن قيمة ألفا كرونباخ لمجال المعرفة والفهم ٠,٨٣ ولمجال القيم والاستقلالية والمسؤولية ٠,٨٥ ولمجال المهارات ٠,٩٢. وللمقياس ككل فقد كانت قيم الثبات تساوي ٠,٩٣. وتوضح هذه النتائج الى أن قيم معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي تعتبر قيم مرتفعة ومقبولة مما يدل على أن مقياس المهارات الناعمة بنسخته النهائية يتصف بالثبات.

٢- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس المهارات الناعمة بنسخته النهائية بطريقة التجزئة النصفية عن طريق حساب معاملات ألفا كرونباخ وجتمان ووسبيرمان براون. ويوضح الجدول رقم (١٢) نتائج معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

جدول (١٢) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

جتمان	سبيرمان براون		ألفا كرونباخ		
	غير متساوي الطول	متساوي الطول	الارتباط بين النصفين	النصف الثاني	النصف الأول
٠.٨٥	٠.٨٦	٠.٨٦	٠.٧٥	٠.٩١	٠.٨٦

يشير الجدول السابق الى نتائج ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية. وكانت نتيجة قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول ٠.٨٦ وللنصف الثاني ٠.٩١، وكان الارتباط بين النصفين يساوي ٠،٧٥، وهو ارتباط مرتفع. كما أن نتيجة معامل سبيرمان براون بقيمة ٠.٨٦ لنصفين متساويين حيث أن عدد العبارات في كل نصف اشتمل على ١١ فقرة. وأخيرا بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية ٠.٨٥. وجميع هذه القيم قيمة مناسبة ومرتفعة ولذلك تعتبر مؤشر آخر لامتلاك مقياس المهارات الناعمة بصورته النهائية على ثبات مرتفع يجعله قابلا للتطبيق والاستخدام.

ووفقا لنتائج التحليل الاحصائي لصدق وثبات المقياس السابقة والتي دلت على امتلاك المقياس صدق وثبات مناسب ومقبول وفقا للمعايير السيكمترية، يمكن الاستنتاج بأن مقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعة تتحقق به الخصائص السيكمترية الملائمة. وبالتالي تم قبول الفرض الأول حيث تشير النتائج على وجود أدلة لصدق وثبات المقياس وبطرق مختلفة مما تعزز من موثوقية المقياس المصمم وفقا للإطار الوطني للمؤهلات بالسعودية وعلى قابلية صلاحية استخدامه لقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعات بالسعودية كونها مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة الحالية ومخرجات التعلم بها تقاس أيضا وفقا للإطار الوطني للمؤهلات لمرحلة البكالوريوس.

وتتوافق الدراسة الحالية في القيام بتصميم مقاييس او استبانات لقياس المهارات الناعمة والتحقق من الخصائص السيكمترية وخصوصا الصدق والثبات والتي كانت نتائجها السيكمترية مناسبة لتطبيق المقاييس والاستبانات مثل دراسة عبد الواحد (٢٠١٦) وديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢) ومدخلي وعبدالكريم (٢٠٢٢) وعسيري (٢٠٢١) و ardim و Pereira و Vagos و Direito و Galinha (٢٠٢٢) و Aworanti و Iluobe و Taiwo (٢٠١٦). ولكن لكل دراسة مما سبق تم اعتماد عدد أكبر ومختلف من الأبعاد والمجالات والمسميات للمهارات الناعمة، كما اختلفت في عدد المجالات مع الدراسة الحالية التي اعتمدت على المجالات الثلاثة (المعرفة والفهم، والقيم والاستقلالية والمسؤولية، والمهارات) وفقا للإطار الوطني للمؤهلات والمعتمد للجامعات السعودية من قبل هيئة تقويم التعليم والتدريب.

ويمكن تفسير هذه الاختلافات في عدد أبعاد أو مجالات إلى أن المهارات الناعمة تشمل مهارات ذاتية واجتماعية ونفسية وعقلية، كما أنها تختلف من مجال الى مجال آخر ولذلك من الصعب تصنيفها بعوامل أو أبعاد محددة. وهذا ما استنتجه أيضا (Matteson, Anderson, & Boyden, 2016) و(عبد الواحد، ٢٠١٦) حيث يروا أن مفهوم المهارات الناعمة على الرغم من أهميته إلا أنه صعب التعريف والقياس لتعلقه بجوانب شخصية واجتماعية ونفسية واختلاف

متطلبات مجالات العمل المختلفة للمهارات الناعمة. كما يرى (Malykhin, Aristova,) (Kalinina, and Opaliuk, 2021) أنه عدم وجود تعريف موحد أو عام للمهارات الناعمة واختلاف طرق تعليمها والتدريب عليها ينتج عنه اختلاف تصنيف المهارات الناعمة في الدراسات التي تتناول مفهوم المهارات الناعمة.

الفرض الثاني- (يملك طلبة الجامعة مستوى متوسط من المهارات الناعمة):

للتحقق من هذا الفرض تم حساب الوسيط والمئينات كمقاييس للنزعة المركزية للحصول على أدق النتائج وذلك بسبب أن البيانات لا تتبع للتوزيع الطبيعي. وبلغت قيمة الوسيط ١٠١ ويقابله المئين ٥٠. وتم تقسيم مستوى المهارات الى ثلاثة أقسام متساوية وفقاً للمئينات وما يقابلها من درجة المهارات على المقياس كما هو موضح بالجدول (١٣)، حيث يقابل المئين ٣٣،٣٣ الدرجة ٩٢ ويقابل المئين ٦٦،٦٧ الدرجة ١١٠.

جدول (١٣) مستوى المهارات الناعمة

النسبة	التكرار	فئات الدرجات على المقياس	مستوى المهارة
32.7	279	22-91	منخفض
31.9	272	92-109	متوسط
35.3	301	110-132	مرتفع
100.0	852		المجموع

ويتضح من الجدول لسابق أن عدد الطلبة الذين يمتلكون مستوى مهارات ناعمة منخفضة يبلغ ٢٧٩ ونسبة ٣٢.٧% من إجمالي عينة الدراسة، وعدد الطلبة الذين يمتلكون مستوى مهارات ناعمة متوسطة يبلغ ٢٧٢ ونسبة ٣١.٩% من إجمالي عينة الدراسة، وعدد الطلبة الذين يمتلكون مستوى مهارات ناعمة مرتفعة يبلغ ٣٠١ ونسبة ٣٥.٣% من إجمالي عينة الدراسة وهي النسبة الأكبر ولكن وبشكل عام كانت نسب مستويات المهارات الناعمة للطلبة متقاربة. ونلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الوسيط (١٠١) تقع في مستوى المهارات المتوسط، وبالتالي يتحقق الفرض الثاني للدراسة الحالية ويتم قبوله بإملاك طلبة الجامعة على مستوى متوسط من المهارات الناعمة.

وقد تم حساب النسبة المئوية لأعلى خمسة مهارات ناعمة لطلبة الجامعة والتي حصلت على التكرار الأكثر لأعلى تقييم بين عبارات المقياس (مستوى المهارة ممتاز)، والنسبة المئوية لأقل خمسة مهارات ناعمة والتي حصلت على التكرار الأكثر لأقل تقييم بين عبارات المقياس (لا أملك هذه المهارة). وتم تلخيص هذه النتائج في الجدول التالي (جدول ١٤).

جدول (١٤) أعلى وأقل خمسة مهارات ناعمة لطلبة الجامعة

أعلى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة			
الرقم	العبارة	التكرار	النسبة
6	أتحلى بالالتزام وتطبيق القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوكيات والإجراءات الأكاديمية والمهنية.	527	61.85
22	أتعاون مع زملائي من فريق العمل بطريقة فعالة في الأعمال التي تتطلب عمل جماعي مشترك.	429	50.35
8	أمتلك سلوك المواطنة والاستعداد لتقديم كل ما يفيد المجتمع والوطن.	429	50.35
9	لدي خطط لتطوير ذاتي وتنمية مهاراتي.	402	47.18
23	لدي القدرة على قيادة فريق العمل في المشاريع التي تتطلب العمل ضمن مجموعة.	338	39.67
19	لدي القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لإكمال المهام بكفاءة بدون تدخل الآخرين.	335	39.32
27	أشارك بشكل فعال في المناسبات والأنشطة التي تهدف إلى تطوير المجتمع.	92	10.80
3	لدي المعرفة لأحدث المعلومات والتطور العلمي في مجال تخصصي.	58	6.81
23	لدي القدرة على قيادة فريق العمل في المشاريع التي تتطلب العمل ضمن مجموعة.	45	5.28
1	لدي المعرفة لأهم التطبيقات والممارسات العملية في مجال تخصصي	44	5.16
7	أستطيع التعايش مع الآخرين مهما كانت الاختلافات الاجتماعية والفكرية والأراء بيننا.	34	3.99
31	أستخدم الأساليب الإبداعية والمبتكرة لحل المشاكل والمسائل المعقدة المتعلقة بالتخصص.	34	3.99

وتشير النتائج في الجدول السابق الى أن أعلى المهارات الناعمة تتمركز بالمهارات الناعمة الاجتماعية والذاتية، وكانت ضمن المجال الرئيسي الثاني من مجالات الإطار الوطني للمؤهلات وتحديدا من المجالات الفرعية (القيم والأخلاق) و(الاستقلالية والمسؤولية). وتراوحت النسب المئوية لأعلى خمسة مهارات ناعمة بين ٦١.٨٥% و ٣٩.٣٢% من إجمالي عينة الدراسة. بينما تنوعت أقل المهارات الفرعية بين الثلاثة مجالات الرئيسية حيث شملت جميع المجالات الرئيسية الثلاثة وتحديدا من المجال الرئيسي (المعرفة والفهم) والمجالات الفرعية (القيم والأخلاق) و(الاستقلالية والمسؤولية) و(المهارات الإدراكية). لكن من الملاحظ أن النسب المئوية لأقل المهارات جاءت منخفضة جدا مقارنة بالعدد الإجمالي لعينة الدراسة، حيث تراوحت النسب المئوية لأقل خمسة مهارات ناعمة بين ١٠,٨% و ٣,٩٩%. مما يعني أن الاتجاه لدى الطلبة بشكل عام هو قلة إختيار هذه المهارات ولذلك تكررت الفقرة ٢٣ أيضا في أقل المهارات (لا أمتلك هذه المهارة) حيث تكررت ٤٥ مرة فقط من ٨٥٢ طالب وطالبة، ولكن هذه الفقرة تكررت ٣٣٨ مرة في أعلى المهارات (مستوى المهارة ممتاز) من ٨٥٢ طالب وطالبة. بالمقابل

نرى أن المهارات الأعلى تتمتع بتأييد وإختيار مرتفع من اجمالي الطلبة مما يشير الى أن الاتجاه بامتلاك المهارات الناعمة يفوق عدم إمتلاكها. وقد يعزى ارتفاع نسبة المهارات الناعمة من مجال القيم والاستقلالية والمسؤولية أنها مهارات ذاتية وإجتماعية مثل الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والتعاون والتخطيط لتنمية المهارات والقيادة أنها سمات شخصية قد ليس من الضروري تعليمها في المقررات، وبالمقابل المهارات الناعمة الأقل تشمل الأداء العملي مثل المشاركة بفعاليات المجتمع والتطبيق العملي لما تم تعلمه وتحديث المعلومات والتفكير الإبداعي وهي مهارات تتطلب التطوير والتنمية والتدريب. ويمكن تفسير هذه النتيجة لعدم التركيز على هذه المهارات ودمجها بالمقررات الدراسية بالجامعة. وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات في أن مخرجات التعليم الجامعية محليا وعالميا لا تقوم بتطوير المهارات الناعمة لطلبة الجامعات مما يخلق فجوة لتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل من المهارات الناعمة بشتى المجالات (الطاهر، ٢٠٢٢؛ عتيبة، ٢٠٢١؛ Binsaeed, Unnisa, & Rizvi, ٢٠١٦). وتوافقت نتائج الدراسة مع دراسة عموش (٢٠٢١) بوجود مستوى متوسط للمهارات الناعمة، ومع دراسة عسييري (٢٠٢١) بوجود مستوى متوسط بمهارات بعدي التخطيط وإدارة الأزمات ولم يتم بدراستها تناول مستوى المهارات بشكل عام. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة Mariappan و Veloo و Shanmugam (٢٠٢١) ودراسة مدخلي وعبدالكريم (٢٠٢٢) ودراسة ديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢) والتي توصلت لوجود ارتفاع مستوى المهارات الناعمة للعينات التي طبقت عليها هذه الدراسات.

الفرض الثالث- (يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلاب وطالبات الجامعة):

تم إجراء اختبار مان ويتي Mann-Whitney U لتحديد ما إذا كان هناك اختلاف في المهارات الناعمة بين الطلاب والطالبات، وتم عرض النتائج في الجدول التالي.

جدول (١٥) نتائج اختبار مان ويتي لمعرفة الفرق بين طلاب وطالبات الجامعة

الدالة	Z	مان ويتي	المتوسط الرتبي	العدد	نوع الجنس	المهارات الناعمة
٠.٠٠٠٨	٢.٦٦٥ -	٨١١٥٧	٤٠٣.٧٧	٤٢١	طالب	
			٤٤٨.٧٠	٤٣١	طالبة	
				٨٥٢	المجموع	

يتضح من النتائج في جدول (١٥) أنه يوجد اختلاف احصائي دال بين الطلاب والطالبات في مستوى المهارات الناعمة ($U = ٨١١٥٧$, $p = ٠.٠٠٠٨$). ويتضح أن مستوى المهارات الناعمة لدى الطالبات أعلى من الطلاب. وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث للدراسة الحالية. ويمكن تفسير هذه النتيجة لتفوق الطالبات دراسيا على الطلاب وللتحقق من ذلك تم

اجراء تحليل على بيانات الدراسة الحالية لمعرفة وجود اختلاف بالمعدل الدراسي بين الطلاب والطالبات ووجد أنه بالفعل يوجد فرق دال إحصائياً بالمعدل الدراسي ولصالح الطالبات. وتوصلت العديد من الدراسات كدراسة Obilor (٢٠١٩) ودراسة Chamorro-Premuzic et. al. (٢٠١٠) أن المهارات الناعمة ترتبط بشكل إيجابي مع النجاح الأكاديمي. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت له نتيجة دراسة في دراسة Galinha et. al. (2022) بوجود فرق دال إحصائياً في المهارات الناعمة بين الطلاب والطالبات لصالح الطالبات. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة اللوح وعمر (٢٠١٦) والتي توصلت أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى مهارات الطلبة يعزى لمتغير نوع الجنس.

الفرض الرابع- (يوجد فرق في مستوى المهارات الناعمة بين طلبة الجامعة من الكليات النظرية والإنسانية والكليات العلمية والطبيعية):

تم إجراء اختبار مان ويتي Mann-Whitney U لتحديد ما إذا كان هناك اختلاف في المهارات الناعمة تبعا لنوع انتماء الطلبة للكليات النظرية أو الإنسانية والكليات العلمية أو الطبيعية، وتوصلت الدراسة الحالية إلى النتائج المعروضة في الجدول التالي.

جدول (١٦) نتائج اختبار مان ويتي لمعرفة الفرق بين طلبة الكليات النظرية والكليات العلمية

الدالة	Z	مان ويتي	المتوسط الرتبي	العدد	نوع الكلية	
.٣٨٣	.٨٧٣ -	٦٧.٥٧٧	٤٣٠.٨٩	٦٢٨	الكليات النظرية أو الإنسانية.	المهارات الناعمة
			٤١٤.١٨	٢٢٤	الكليات العلمية أو الطبيعية.	
				٨٥٢	المجموع	

وتشير النتائج في جدول (١٦) أنه لا يوجد اختلاف إحصائي دال بين الطلبة من الكليات النظرية أو الإنسانية والطلبة من الكليات العلمية أو الطبيعية في مستوى المهارات الناعمة ($p = 0.383, U = 67.577$). وبالتالي يتم عدم قبول الفرض الرابع للدراسة الحالية. وقد تفسر هذه النتيجة نظرا لأن المهارات الناعمة هي مهارات شخصية واجتماعية عامة ويمكن أن يمتلكها الطلبة في أي تخصص وهي بخلاف المهارات الصلبة التي يتعلمها الطلبة في دراستهم الجامعية ومعلقة بمجال التخصص. وتؤيد دراسة (Malykhin, Aristova, Kalinina, & Opaliuk, 2021) إلى أن المهارات الناعمة سمات ذاتية واجتماعية ضرورية لطلبة الجامعات وللموظفين بشكل عام، وأنها مهارات مهمة للنجاح في الحياة والوظيفة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نعيم بعدم وجود فرق في المهارات الناعمة لدى الطلبة تبعا لمتغير نوع الكلية والتي وصفها باسم التخصص في دراستها. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج

دراسة صوالحة والعبوشي (٢٠١١) والتي نتجت دراستهم عن وجود اختلاف للسمات الشخصية والتي تشمل مهارات ناعمة بين طلبة الجامعة حيث أظهرت طلبة الكليات العلمية سمات شخصية أعلى من طلبة الكليات الأدبية.

توصيات الدراسة:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، تقدم الدراسة الحالية التوصيات

التالية:

- ١- الاهتمام بتطوير المناهج والبرامج التعليمية ودمجها مع أنشطة تربية تعزز من المهارات الناعمة لدى طلبة مرحلة البكالوريوس، مما يجعلهم مؤهلين بعد التخرج بامتلاك المهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل في مختلف المجالات.
- ٢- الاهتمام بالأنشطة الطلابية الصفية كجزء من المناهج وغير الصفية مثل الدورات التدريبية، والتي بدورها سوف تنمي وتطور وترفع من مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعات.
- ٣- بما أن الإطار الوطني للمؤهلات عام لكل التخصصات يوصى بأن يقوم كل قسم علمي أو برنامج علمي في الجامعات بتحديد المهارات الناعمة والتي تكون مناسبة لمجال التخصص بناء على مخرجات التعلم التي حددها الإطار الوطني للمؤهلات، مع تعقب سنوي لتطور وتنمية المهارات الناعمة خلال سنوات الدراسة وإلى ما قبل تخرج الطلبة من الجامعة.
- ٤- كشفت مؤشرات جودة حسن المطابقة للتحليل العاملي التوكيدي أن النموذج النظري للمقياس في هذه الدراسة يتمتع بدرجة مطابقة مقبولة ويتمتع بصدق البنائي. ولكن للوصول إلى الملائمة الأمثل يوصى بتحديد مهارات مصنفة بشكل أكثر تحديداً حيث قد أن المجالات الرئيسية والفرعية المحددة في الإطار الوطني للمؤهلات متداخلة وقد تحتاج بعض المجالات الفرعية بأن تكون مجالات مستقلة.

مقترحات الدراسة:

تقدم الدراسة الحالية عدة مقترحات لتعزيز الدراسات البحثية المهمة بمجال المهارات

الناعمة، وهي كالتالي:

- ١- عمل دراسات من باحثين من كل تخصص أو قسم علمي وذلك لدراسة المهارات الناعمة المتعلقة بمجال التخصص وتحديدتها وربطها بالوظائف التي سيعمل بها الخريجين من تخصص معين.
- ٢- القيام بأبحاث ودراسات حول معرفة متطلبات سوق العمل وجهات التوظيف للمهارات الناعمة المطلوبة حسب مجال العمل، ولمعرفة المهارات التي لها أهمية أو أولوية للمهارات المطلوبة. وبالتالي يتم التركيز عليها وتطويرها وتدريبها في المؤسسات التعليمية.
- ٣- القيام بدراسات تستخدم طرق تقييم للمهارات الناعمة بطرق خارجية مثل التقييم الموضوعي من قبل الآخرين أو التقييم بعد التوظيف أو التقييم من خلال قياس مباشر لمهارات الطلاب من خلال الدمج والتطبيق في المناهج والمقررات.
- ٤- عمل دراسات لقياس نواتج التعلم للمهارات الناعمة وفق الاطار الوطني للمؤهلات على مراحل دراسية أخرى مثل المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية.

المراجع

- آدم، حسابو أحمد حسابو وبيومي، ميادة فريد عمر. (٢٠٢٢). علاقة المهارات الناعمة بتشكيل رأس المال الفكري. مجلة ربحان للنشر العلمي، مج. ٢٠٢٢، ع. ١٩، ص ص. ١٦١-١٨٧.
- بهاء الدين، هاني محمد (٢٠١٧) : "تطوير التعليم الجامعي التحديات الراهنة وأزمة التحول"، إصدارات لمركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، برلين، ألمانيا.
- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (ب. ت.). حقائق وأرقام. مسترجع من www.imamu.edu.sa/about/Pages/statistics
- الحراسي، سيف بن درويش بن سعيد. (٢٠٢٢). تقنين مقياس الذكاء العاطفي لجولمان وترجمته ودراسة خصائصه السيكمترية: نموذج من البيئة العمانية. المجلة التربوية. مج. ٣٦، ع. ١٤٢، ج. ٢، مارس ٢٠٢٢. ص ص. ١٦٥-٢٠٣.
- الخطبي، خالد محمد إمام. (٢٠٢١). المهارات الناعمة كضرورة للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات: دراسة تحليلية لأهميتها من وجهة نظر أخصائي المكتبات والمعلومات. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج ٣، ع ٨، ٧ - ٥٢.
- ديرانية، عبير نعيم وأبو رياش، حسين محمد. (٢٠٢٢). درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج. ٣٠، ع. ٣، ص ص. ٣٤٩-٣٧٤.
- رشوان، إيمان محمد أحمد. (٢٠٢١). فعالية برنامج تدريبي مقترح في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٥، ج ٨، ٦٨٠ - ٧٣٨.
- الزهراني، أميرة سعد محسن. (٢٠٢١). دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلماتهن.. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٨٧(٨٧)، ٢٢٣-٢٥١.
- الزهراني، سعد عبد الله (٢٠٠٢). مواعمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. الرياض: مطابع وزارة الداخلية.

- السلطان، عبدالرحمن بن محمد. (١٩٩٨). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية : الأبعاد ، والمعوقات، والحلول المقترحة. الإدارة العامة، س ٣٨، ع ٣، ٤٦١-٤٩٨.
- الصبان، خديجة. (٢٠١٣). الملازمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. منتدى مركز الخليج للأبحاث والعلوم الاجتماعية والإنسانية، دبي. ص، ٨٥.
- صحيفة الوطن الإماراتية. استبيان لمكتب شؤون التعليم: المهارات الناعمة أهم عوامل النجاح لمعلمي المستقبل. (2017, September 14).
- صوالحة، عونية عطا الشيخ جمعة والعبوشي، نوال عبد الرؤوف. (٢٠١١). دراسة وصفية لمستوى بعض السمات الشخصية لطلبة جامعة عمان الأهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم النفسية، مج. ٢٠١١، ع. ١٩، ص ص. ١٦١-٢٠٢.
- الطاهر، رشيدة السيد أحمد. (٢٠٢٢). تنمية المهارات الناعمة ضرورة لتعليم الكبار في مجتمع المعرفة. آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع ٣١٤، ١٢٩ - ١٥٢.
- الطائي، علي حسون.، صادق، مروه جعفر، وقاسم، ياسين خزعل. (٢٠٢٠). دور المهارات الناعمة في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة استطلاعية في ديوان وزارة النفط. مجلة المثلى للعلوم الادارية والاقتصادية، مج. ١٠، ع. ٣، ص ص. ٨٠-٩٧.
- عبدالواحد، مؤمن خلف. (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. مج. ٦، ع. ٢، يونيو ٢٠١٦. ص ص. ٣٠٣-٣٣٨.
- عبدالواحد، مؤمن خلف. (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج ٦، ع ٢، ٣٠٣ - ٣٣٨.
- عبدالواحد، مؤمن خلف. (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج ٦، ع ٢، ٣٠٣ - ٣٣٨.
- عتيبة، أمال بنت محمد حسن. (٢٠٢١). المهارات الناعمة: مدخل لمواصلة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، ع ٥٦، ٦٦ - ٨٦.
- العنبيبي، منير بن مطني. (٢٠١٠). مدى ملازمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسات تحليلية. المجلة التربوية، مج ٢٤، ع ٩٤، ٢٥١ - ٢٨٨.

- العدوان، واصف توفيق أسحق، والحوامدة، باسم علي. (٢٠١٤). المهارات الناعمة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الشونة الجنوبية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، جرش، الأردن.
- عسيري، فاطمة شعبان. (٢٠٢١). واقع ممارسة معلمات اللغة العربية في المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير لمهارات الإدارة الصفية في ضوء المهارات الناعمة. مجلة العلوم التربوية. ع. ٢٧، ج. ٣، ٢٠٢١. ص ص. ١٥-٩٢.
- العموش، ريم (٢٠٢١). دور برنامج التربية العملية الجامعي في تعزيز المهارات الناعمة لدى طالبات معلم الصف المتدربات في مدارس مديريات محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمات المتعاونات. مجلة العلوم التربوية، ٤٨ (٤)، ٣٥٩-٣٧٩.
- كرم، إيمان ومورين هاني صادق. ٢٠١٩. دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف : دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج. ٢٠، ع. ٣، ص ص. ٢١٩-٢٤٤.
- اللوح، نبيل عبد شعبان وعمر، أمين عمر خليل. (٢٠١٦). دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة (قطاع غزة) التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج. ٦، ع. ١، ص ص. ٧٧-١٠٧.
- متولي، ناريمان إسماعيل. (٢٠١٦). توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية بالجامعات السعودية. مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية، مج. ٦، ع. ١٢، ١٠٢٥ - ١١١٣.
- محمد، ماجدة فتحي سليم. (٢٠١٩). برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة. مجلة الطفولة والتربية، مج. ١١، ع. ٤٠، ٢٤٩ - ٣٣٢.
- محمد، ماجدة فتحي سليم. (٢٠١٩). برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة. مجلة الطفولة والتربية، مج. ١١، ع. ٤٠، ٢٤٩ - ٣٣٢.
- مدخلي، هناء عبدالله، وعبدالكريم، إشراق أرباب حمد. (٢٠٢٢). دور التعليم عن بعد في تنمية المهارات الناعمة لدى طالبات تخصص الرياضيات بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل من وجهة نظرهن. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع. ١٢، ١٣٩ - ١٦٩.

- مدخلي، هناء عبدالله، وعبدالكريم، إشراقة أرياب حمد. (٢٠٢٢). دور التعليم عن بعد في تنمية المهارات الناعمة لدى طالبات تخصص الرياضيات بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل من وجهة نظرهن. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع١٢، ١٣٩-١٦٩.
- موسى، سعيد عبدالعز علي. (٢٠١٩). برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، ع٨، ١-٦٤.
- نعيم، أفنان عوني نعيم (٢٠٢١) دور جامعة الأقصى في تنمية المهارات الناعمة لدى طالباتها وسبل تعزيزه. بحث ماجستير، جامعة الاقصى.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢٠). الاطار الوطني للمؤهلات في المملكة العربية السعودية مسترجع من www.etec.gov.sa
- Andrewes, J. & Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4),411-422
- Arat, M. (2014). Acquiring Soft Skills at University. *Journal of Educational and Industrial Studies in the World*, 4(3), 46 - 51.
- Ariratana, W., Sirisookslip, S., & Ngang, T. K. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
- Association for Talent Development. (2012). Bridging the skills gap. Retrieved from <https://www.td.org/Publications/Research-Reports/2012>
- Balachandar, S., Jayam, R., & Jawaharrani (2016). A Study on the Soft Skill Requirements and Suggested Training for Student Community at Nursing Colleges, in Today's Context. *International Journal of Control Theory and Applications*, 9(41), 1363 - 1371
- Bancino, R., & Zevalkink, C. (2007). Soft skills: The new curriculum for hard-core technical professionals. *Techniques: Connecting Education and Careers* (J1), 82(5), 20-22.
- Beard, D., Schwieger, D., & Surendran, K. (2008). Integrating Soft Skills Assessment through University, College, and Programmatic Efforts at an AACSB Accredited Institution. *Journal of Information Systems Education*, 19(2), 229-240.
- Bergh D. (2015). Chi-Squared Test of Fit and Sample Size-A Comparison between a Random Sample Approach and a Chi-Square Value Adjustment Method. *Journal of applied measurement*, 16(2), 204-217.
- Binsaeed, R. H., Unnisa, S. T., & Rizvi, L. J. (2016) The Big Impact of Soft Skills in Today's Workplace. *Review of Public Administration and Management*, Vol. 5, No. 10, 165-170.

- Brandon C. Waite, & Chad J. Kinsella. (2020). Identifying and developing desirable soft skills for public service. *Teaching Public Administration*, 39, 337–350.
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skills development and leadership education. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-21.
- Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A.X., Bremner, A.J., Greven, C.U., & Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology*, 30, 221-241.
- Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10 (1), 97 - 130.
- Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97 - 130.
- De Ayala, R. J. (2008). The theory and application of item response theory (1st ed.). Guilford Press.
- Dong, Y. (2018). Research on Boundary Features Extraction and Reconstruction for Tire Tread Patterns. *Journal of Mechanical Engineering*, 54, 137.
- El Abadla. T. O.. & El Halabi. A. M. B. S. (2015). Determining the Needed Soft Skills for Al .Fakhora Students. *IUG Journal of Economics and Business Studies*•Vol. 23, no. 2, pp.19-30.
- Goleman. D. (1998). Working with emotional intelligence. New York, NY: Bantam Books.
- Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Yu. & Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 690 - 698.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). England: Pearson Prentice.
- Jardim, J., Pereira, A., Vagos, P., Direito, I., & Galinha, S. (2022). The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis. *Psychological Reports*, 125(1), 620–648.
- Jiang, Y. N., Wang, J. X., Chen, L. Y., Yao, J. J., Ni, L., Sheng, J. M., & Shen, X. (2022). Reliability and Validity of the Composite Activity-Related Fall Risk Scale. *Frontiers in neurology*, 13, 832691.
- Kaushik, P., & Kumar Bansal, A. K. (2015). Enhancement In Soft Skills Through Students Training Intervention. *International Journal of Advanced Information Science and Technology*, 4(6), 150 - 157.
- Kechagias, K. (Ed.). (2011). Teaching and assessing soft skills. Neapolis, Greece: 1st Second Chance School of Thessaloniki.
- Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.

- Lawshe, C. H. (1975). The quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28,563-575.
- Lim, S., & Jahng, S. (2019). Determining the number of factors using parallel analysis and its recent variants. *Psychological methods*, 24(4), 452–467.
- Lokaj. A. S., Miftari, V., & Hajdari, V. (2021). Leading Students toward a New Soft-Skills Perspective: Development for Employment. *Journal of Education, Culture & Society*, 12(1), 283–296.
- Ma, L., Liang, Y., Guo, X., Wang, Y., & Xie, Q. B. (2022). Reliability and validity analysis of the Chinese version of Evaluation of Ankylosing Spondylitis Quality of Life (EASi-QoL). *Clinical rheumatology*, 41(8), 2393–2401.
- Malykhin, O., Aristova, N., Kalinina, L., & Opaliuk, T. (2021). Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. *Postmodern Openings*, 12(2), 210-232.
- Mariappan, U., Veloo, A., & Shanmugam, K. (2021). Assessment of Soft Skills that Foster Practical Skills in Accounting Course. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12, 1185–1190.
- Matteson, M., & Anderson, L., & Boyden, C. (2016). Soft skills: A phrase in search of meaning. *Libraries and the Academy*, 16(1), 71-88.
- Maydeu-Olivares, A., & Shi, D. (2017). Effect sizes of model misfit in structural equation models: Standardized residual covariances and residual correlations. *Methodology*, 13 (Supplement 1), 23–30.
- Meeks, G. A. 2017. Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace. Walden Dissertations and Doctoral Studies 4077. Viitattu 25.9.2020. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4077>
- Mona M ElShaabany. (2021). Does Accounting and Finance Courses Enable Soft Skill Learning? A Mediation Study. *World Journal of Education*, 11, 42.
- O. A. Aworanti, O. I. Iluobe, & M. B. Taiwo. (2016). Validation of Modified Soft Skills Assessment Instrument (MOSSAI) for Use in Nigeria. *Universal Journal of Educational Research*, 3, 847–861.
- Obilor, E. I. (2019). Soft Skills and Students' Academic Achievement. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 7(2), 27–37.
- Perreault, H. (2004). Business educators can take a leadership role in character education. *Business Education Forum*, 59, 23-24.
- Ritter, B. A., Small, E. E., Mortimer, J. W., & Doll, J. L. (2018). Designing Management Curriculum for Workplace Readiness: Developing Students' Soft Skills. *Journal of Management Education*, 42(1), 80–103.
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communications Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Schulz, Bernd. (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond Academic Knowledge. *NAWA Journal of Language & Communication*, 2(1), 146–154.

- Shaikh, K. T., Tatham, E. L., Parikh, P. K., McCreath, G. A., Rich, J. B., & Troyer, A. K. (2019). Development and Psychometric Validation of a Questionnaire Assessing the Impact of Memory Changes in Older Adults. *The Gerontologist*, 59(4), e248–e257.
- Dowdall, S., Hlobaz, A., Milczarski, P., O'reilly, D., Podlaski, K., & Stawska, Z. (2022). Multinational, Intercultural, Multidisciplinary and Intensive (MIMI) Methodology to Enrich Soft Skills Development in Computer Science Students. *Informatics in Education*, 20(3), 391-420.. *Informatics in Education*, 20(3), 391–420.
- Stewart, C., Wall, A., & Marciniac, S. (2016). Mixed Signals: Do College Graduates Have the Soft Skills that Employers Want? *Competition Forum*, 14, 276 - 281.
- Taylor, E. (2016). Investigating the perception of stakeholders on soft skills development of students: Evidence from South Africa. *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Life Long Learning*, 12, 1-18.
- Watts, M., & Watts, R. K. (2009). Developing soft skills in students. *The International Journal of Learning*, 15(12), 1-10.
- Whitehurst, G. J. R. (2016). Grading soft skills: The Brookings soft skills report card. *Evidence Speaks Reports*, 2(4), 1-7.