

## المهارات الناعمة للزوجين وعلاقتها بإدارة الاداء الاسري The soft skills of spouses and their relationship to family performance management

د/ خلود حسن هجرس الحازمي

أستاذ مشارك السكن وإدارة المنزل بقسم التصميم الداخلي  
كلية التصميم والفنون – جامعة ام القرى

### ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين المهارات الناعمة للزوجين وإدارة الأداء الاسري، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) فرد (ذكور واثان) من الاسرة السعودية. واستخدمت الباحثة مقياس المهارات الناعمة ومقياس إدارة الأداء الاسري لجمع البيانات. وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة (المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات الحياتية) وإدارة الأداء الاسري (الأداء الاجتماعي والنفسي، الأداء الزوجي، الأداء التربوي، الأداء المنزلي) تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الوظيفة، مدة الزواج، عدد افراد الاسرة، الدخل الشهري) لصالح الاناث، المستوى التعليمي المرتفع، عمر ٤٥ سنة فأكثر، العاملون بالوظائف الحكومية، مدة الزواج ١٥ سنة فأكثر، عدد الافراد اقل من ٤ افراد، الدخل الشهري المرتفع. كذلك وجدت علاقة ارتباطية طردية بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الاسري. كما اشارت الى ان أكثر المتغيرات تأثيراً على كل من المهارات الناعمة وإدارة الأداء الاسري كان المستوى التعليمي. كذلك أوضحت ان الوزن النسبي لمحاور المهارات الناعمة كان للمهارات الشخصية، ثم المهارات الحياتية واخيراً المهارات الاجتماعية. بالإضافة الى ان الوزن النسبي لمحاور إدارة الأداء الاسري كان للأداء الاجتماعي والنفسي، ثم الأداء التربوي، ثم الأداء الزوجي، واخيراً الأداء المنزلي. واوصت الدراسة بضرورة تصميم وتنفيذ برامج وانشطة وفعاليات ذات طابع تفاعلي مثل برامج خدمة المجتمع والتطوع تسمح للأفراد بالتفاعل والمشاركة لتنمية مهاراتهم الحياتية الناعمة لتعزيز أدائهم الاسري.

**الكلمات المفتاحية:** المهارات الناعمة – الأداء الاسري.

## **The soft skills of spouses and their relationship to family performance management**

Dr. Kholoud Hassan Hagra Al-Hazmi

Associate Professor of Housing and Home Management in the Department of Interior Design  
College of Designs and Arts - Umm Al-Qura University

The current study aimed to identify the relationship between the soft skills of spouses and family performance management. The study sample consisted of (350) individuals (males and females) from a Saudi family. The researcher used the soft skills scale and the family performance management scale to collect data. The researcher reached the following results: There are statistically significant differences between the average scores of the sample members in soft skills (personal skills, social skills, life skills) and family performance management (social and psychological performance, marital performance, educational performance, domestic performance) according to the variables of the study (Gender, educational level, age, occupation, duration of marriage, number of family members, monthly income) in favor of females, high educational level, age 45 years and over, workers in government jobs, marriage duration 15 years or more, The number of people is less than 4 people, high monthly income . There was also a positive correlation between the axes of the soft skills questionnaire and the axes of the family performance management questionnaire. It also indicated that the most influential variable on both soft skills and family performance management was the educational level. It also clarified that the relative weight of the soft skills axes was personal skills, then life skills, and finally social skills. In addition, the relative weight of the family performance management axes was social and psychological performance, then educational performance, then marital performance, and finally home performance. The study recommended the necessity of designing and implementing programs, activities and events of an interactive nature, such as community service and volunteer programs that allow individuals to interact and participate to develop their soft life skills to enhance their family performance.

**Keywords:** soft skills - family performance.

## المقدمة :

تعتبر الاسرة من اهم الجماعات الإنسانية وأعظمها تأثيراً في حياة الافراد والجماعات والمجتمعات. فهي الوحدة البنائية التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء المجتمع وتدعيم وحدته وتماسكه، وتنظم سلوك افراده بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المختلفة (نيفين خشبة، ٢٠٢٢م، ١٣٠). كما تعمل على تحديد نمط سلوك الأجيال المتعاقبة عن طريقة التنشئة الاجتماعية لأفرادها، ومن خلالها تنقل لهم ما تتمسك به من تقاليد وعادات ومعتقدات، كما تغرس فيهم قيمها وصفاتها السلوكية المميزة لها، ولأن الأسرة في واقع الأمر أصغر بيئة تربوية، فهي توفر مناخ يؤدي إلى تطور شخصية الفرد ونموها، كما أنها تمد أفرادها بإمكانية التفاعل الاجتماعي والأدوار الرئيسة التي يقومون بها بجميع مراحل حياتهم (جمال أبو العزم، ٢٠١٠م، ٤٧).

ويعتبر الأداء الاسري من نواتج او مخرجات التفاعل الاسري، فهو يعكس محصلة نتائج ذلك التفاعل ومدى القدرة على تلبية احتياجات افراد الاسرة ورعاية نموهم، كما يعتبر مفتاحاً لفهم الصراعات والخلافات الاسرية. (Renzaho, A, 2014)

وتشير سميرة عبدالسلام (٢٠٠٤م، ١٢٥٤) الى ان الأداء الاسري يتمثل في أسلوب وطريقة الاسرة في القيام بوظائفها من اجل تحقيق أهدافها وغايتها، وتوفير المتطلبات الأساسية والحاجات النفسية والتربوية لأبنائها من خلال التفاعل والتواصل بين افرادها، والقيام بالأدوار الاسرية وحل المشكلات والصراعات بداخلها، واشباع حاجات أبنائها ومساندتهم، ودعم جوانب النمو الشخصي والاجتماعي والتنظيم لديهم.

وظهر حديثاً الاهتمام بدراسة الأداء الأسري وذلك في محاولة لدراسة العوامل والتأثيرات السوية بصورة أكثر تكاملاً، فالأسرة السوية هي التي تتيح للأفراد تنمية قدراتهم وإشباع حاجاتهم بطريقة صحيحة. (سميرة عبدالسلام، ٢٠٠٤م، ١٢٥٢).

ويتأثر الأداء الأسري بتصور كل من الزوجين للدور المتوقع منه، والدور المتوقع من الطرف الآخر، وهو تصور نسبي يختلف من زوج إلى آخر بحسب دوافعه وميوله وقيمه واتجاهاته والتزامه، فإذا اتفق كلا من الزوجين على ما هو متوقع منه وما هو متوقع من الآخر، فإنهما يتفاعلان تفاعلاً إيجابياً، أما عندما تتباين أدوارهما أي يكون الفرق كبير بين الدور الفعلي والدور المتوقع، فإنهما يختلفان ويظهر الشقاق والصراع بينهما، ذلك لأن وجود التباين في التوقعات يعني أن أحد الزوجين أو كليهما لا يحصل على الحقوق التي يتوقعها من الطرف الآخر، لذا قد يشعر أحد الزوجين أو كلاهما بضغط نفسي وتوترات بسبب غموض الدور المطلوب منه، وعدم تيقنه مما هو متوقع منه. (أحمد عزازي، ٢٠١٧م، ٣١٦).

حيث توصلت دراسة (Li, T, 2010) ودراسة (AL-Krenawi, et al, 2011) ودراسة (Wang, et al, 2015) ودراسة (Yazici, E, 2016) الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الأداء الاسري وجودة العلاقات الزوجية. وترتبط جودة العلاقة الزوجية بطبيعة العلاقة المتبادلة بين الزوجين ونمطها. حيث ان نمط العلاقة الزوجية المرتبط بالرضا والتوافق الزوجي والسعادة الزوجية يتمثل في: الاهتمام- التفاهم- الاحترام المتبادل- اناحة فرصه للتعبير عن الأفكار والمشاعر والاتجاهات- حسن الاستماع- فهم الرسائل الانفعالية- اشباع الحاجات الجنسية- القدرة على حل الصراعات والتعامل الإيجابي مع الازمات- تقبل كل طرف للآخر كم هو. (عماد مخيمر، ٢٠٠٥م، ٤٨).

فهي مهارات تمكن الشخص من التواصل مع الطرف الاخر بفاعلية، دون إيذاء للطرف الاخر. وهي فن التفاوض من اجل تقريب وجهات النظر وتقليل الاختلافات، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعامل مع متطلبات وتحديات الحياة. وتسمى بالمهارات الحياتية او المهارات المرنة او المهارات اللينة او المهارات الناعمة.

وتعد المهارات الناعمة من المفاهيم الحديثة نسبياً، والتي تعتمد على إكساب الافراد مهارات تساعد على تنمية الجوانب الشخصية والاجتماعية، بما يؤهلهم للتعامل مع الآخرين والتواصل معهم بفاعلية وتمكنهم من تحمل أعباء وضغوطات الحياة. (رشيدة الطاهر، ٢٠٢٢م، ١٣١)

كما يشير محمد النذير (٢٠١٨م، ٩) الى انها من اهم مهارات القرن الحادي والعشرين، والتي من خلالها يمكن التغلب على كثير من المشكلات، وتحقيق الابداع والتكيف والتفوق والقيادة والتفاعل الإيجابي، فهي سمات شخصية تعزز عملية التفاعل مع الافراد وتشمل الكثير من المهارات مثل: القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الازمات، التواصل الاجتماعي، إدارة الوقت، العمل بروح الفريق وغيرها.

ويضيف كل من (خالد الحلبي، ٢٠٢١م) و(محمد الاغا، ٢٠١٨م) و(رمضان شبير، ٢٠١٦م) ان المهارات الناعمة تشتمل على كل من (مهارة الاتصال والتواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة التخطيط، مهارة التفاوض، المهارة الرقمية، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتفكير النقدي، مهارات اجتماعية كالعمل في الفريق، مهارات عقلية وابداعية، مهارات قيادية وإدارية، الحماس والاتجاه الإيجابي، والاحترافية، مهارات تطوير الذات).

كذلك ترى ببيضاء الشريف (٢٠٢٢م، ١٩) ان المهارات الناعمة جزء من المهارات الحياتية الضرورية لتقدم الفرد في حياته الشخصية والعلمية والمهنية، حيث تمكنه من المرونة، والتفاعل الحر، ومواجهة المشكلات، وتجعله فرد قيادي صاحب أفكار وقيم ومبادئ وقرار.

وقد اتفقت العديد من الدراسات كدراسة (Mitchell, 2012) و(Lazarus, 2013) و (Tyagi & Tomar, 2013) على دور المهارات الناعمة الفعال في مواجهة المواقف الصعبة، وفي حل المشكلات وإدارة الازمات، والتمكن من تحويل المواقف السلبية الى ايجابية.

ونظراً لقلّة البحوث والدراسات التي حاولت الكشف عن العلاقة بين المهارات الناعمة للزوجين وإدارة الأداء الاسري، لذا تسعى الدراسة الحالية لاستجلاء هذه العلاقة بين المتغيرين.

### مشكلة البحث :

تعتبر المهارات الناعمة عن السمات الشخصية التي تعزز تفاعلات الفرد واداءه الوظيفي، وانماط الاتصال التي تساعد على جعل التفاعل مع الآخرين أكثر سهولة. لذا فهي مزيج الأشخاص والمهارات الاجتماعية والسمات الشخصية للأفراد، والتي تعطي الافراد القدرة على التعامل مع البيئات المختلفة داخل مجتمعاتهم (امال عتيبة، ٢٠٢١م، ٦٩). فهي مهارات فردية تتعلق بشخصية كل فرد، وتختلف من شخص لأخر. كما انها ذات ارتباط كبير بالقدرة على الأداء والعمل ضمن فريق، ووسيلة ايجابية للوصول بالفرد الى مستوى جيد من الذكاء الاجتماعي والمهني والوظيفي، وتعتمد على الخبرة والتفاعل والايجابية. (رضا محمد، ٢٠٢٣م، ١٣)

ويتم الأداء الاسري من خلال شبكة من العلاقات والتفاعلات داخل الاسرة وادوار ومسؤوليات افراد الاسرة واشكال الضبط التي تمارس بها وأسلوب اشباع احتياجات الافراد، واتجاهات وأساليب المعاملة التي ينتهجها الإباء في التنشئة والتماسك والمساندة بين الأعضاء (سميرة عبدالسلام، ٢٠٠٤م، ١٣٥٠).

كما تشير نيفين خشبة (٢٠٢٢م، ١٣٠) الى ان الأداء الاسري يتطلب تكامل بين افراد الاسرة ووجود شبكة عمل اسرية، يقوم فيها كل فرد بالدور المطلوب منه، من اجل تحقيق الأداء الاسري الناجح.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي: ما علاقة المهارات الناعمة للزوجين بإدارة الأداء الاسري؟

## أهداف البحث :

- ١- ايجاد الفروق بين أفراد العينة في المهارات الناعمة وإدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- ٢- ايجاد العلاقة بين المهارات الناعمة وإدارة الأداء الأسري .
- ٣- تحديد نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على المهارات الناعمة .
- ٤- التوصل لنسبة مشاركة العوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري .
- ٥- التعرف على أولوية أبعاد المهارات الناعمة .
- ٦- الوصول لأولوية أبعاد إدارة الأداء الأسري .

## أهمية البحث :

### • الأهمية النظرية :

- ١- أهمية موضوع المهارات الناعمة حيث انها تساعد في تعزيز قدرات الفرد والتأقلم مع التغيرات الاجتماعية والوظيفية، وتمكنه من التعامل مع ذاته ومع الآخرين بإيجابية، وتحقيق له فرص أكبر للنجاح على المستوى الشخصي والوظيفي والاجتماعي.
- ٢- الحاجة الماسة الى تنمية المهارات الناعمة للزوجين، لما لها من دور إيجابي على إدارة الأداء الاسري.
- ٣- قلة البحوث والدراسات التي تناولت المهارات الناعمة للزوجين، والأداء الاسري .

### • الأهمية العملية :

- تقديم المساعدة للجمعيات المنوطة بالإرشاد الأسري في توجيه المرشدات والمرشدين الى التعرف على كيفية تطوير أبعاد المهارات الناعمة التي تعزز من مستوى الأداء الأسري، وذلك من خلال ورش العمل والدورات التدريبية الملائمة .

## فروض البحث :

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة (المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات الحياتية) تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري (الأداء الاجتماعي والنفسي، الأداء الزوجي، الأداء التربوي، الأداء المنزلي) تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الأسري .
- ٤- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على المهارات الناعمة .
- ٥- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري .
- ٦- تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور المهارات الناعمة .
- ٧- تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور إدارة الأداء الأسري .

## منهج البحث :

المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل المعلومات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات الموزعة على افراد عينة البحث، وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه .

## عينة البحث :

تكونت عينة البحث من "٣٥٠" فرد (الذكور والإناث) من افراد الاسرة السعودية. لقياس علاقة المهارات الناعمة للزوجين بإدارة الاداء الاسري .

## حدود البحث :

- **حدود موضوعية:** دراسة المهارات الناعمة للزوجين وعلاقتها بإدارة الأداء الأسري .
- **حدود زمانية:** هي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبانة الخاصة بموضوع البحث، وكانت في عام ٢٠٢٣ م .

## مصطلحات البحث :

### **- المهارات الناعمة : Soft skills :**

- قدرات ذاتية يتمتع بها الفرد حتى يستطيع التكيف مع البيئة المحيطة فهي جزءاً من شخصيته، وتمثل قدرة الفرد على التواصل بشكل جيد مع جميع الأفراد، وتتمثل المهارات الناعمة في (مهاره التواصل، مهاره القيادة، مهاره الذكاء العاطفي، مهاره العمل الجماعي، مهاره المرونة والتكيف مع المتغيرات، مهاره إدارة الوقت، مهاره حل المشكلات، مهاره التفاوض، مهاره الإقناع، مهاره التحفيز، الإبداع" (Sunder, R.& Samuel,B.N. ,2020,p12) .
- عبارة عن سمات او قدرات شخصية يمكن ان تكتسب وتعمل على تعزيز التفاعلات مع الآخرين على السياق الشخصي والعملي، وتحفز الأفاق المهارية والحياتية من خلال امتلاك مهاره إدارة الوقت والاتصال واتخاذ القرار والعمل ضمن الفرق وحل المشكلات والتفكير الناقد. (نورهان جبر وآخرون، ٢٠٢٠م، ١٥)
- وتعرفها الباحثة اجرائياً: بأنها السمات والقدرات الشخصية التي يمتلكها الزوجان والتي تساعدهما على تعزيز قدرتهما على التعامل والتفاعل مع الآخرين والتكيف مع مواقف الحياة المختلفة من خلال (المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات الحياتية).

### **- الأداء الأسري : Family functioning :**

- مدى قدرة الاسرة على التوافق والترابط الاسري بين افراد الاسرة، ومعرفة كل فرد بالدور المطلوب منه من اجل اشباع حاجات افرادها ورعاية نموهم النفسي والعقلي والاجتماعي. (نيفين خشبة، ٢٠٢٣م، ١٣٠)
- طريقة الاسرة في القيام بوظائفها من اجل تحقيق أهدافها وغاياتها وتوفير المتطلبات الأساسية والحاجات النفسية والتربوية لابنائها من خلال التفاعل والتواصل بين افرادها. (حليمة الفيلكاوي، ٢٠١٧م، ٣٠)
- وتعرفها الباحثة اجرائياً: بأنها أسلوب وطريقة الاسرة في أداء مهامها الاسرية والمتمثلة في إدارة الأداء (الاجتماعي والنفسي، الزوجي، التربوي، المنزلي) من اجل تحقيق أهدافها وغاياتها واشباع حاجات افرادها.

## أدوات البحث :

### **أولاً : استمارة البيانات العامة :**

اشتملت الاستمارة على المتغيرات الديموغرافية والتي تساعد على اعطاء وصف دقيق لعينة البحث، وتضمنت "الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الوظيفة، مدة الزواج، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري للأسرة".

### **ثانياً : استبيان المهارات الناعمة :**

وتكون من ثلاث محاور تقيس المهارات الناعمة للزوجين :

- المحور الأول : المهارات الشخصية، وتكون من "١٠" عبارات .
- المحور الثاني : المهارات الاجتماعية، وتكون من "١٢" عبارة .
- المحور الثالث : المهارات الحياتية، وتكون من "٨" عبارات .

#### ثالثاً : استبيان إدارة الأداء الأسري :

وتكون من أربع محاور تقيس إدارة الأداء الأسري بالأسر السعودية :

- المحور الأول : الاداء الاجتماعي والنفسي، وتكون من "١١" عبارة .
- المحور الثاني : الاداء الزوجي، وتكون من "٨" عبارات .
- المحور الثالث : الاداء التربوي، وتكون من "١٢" عبارة .
- المحور الرابع : الاداء المنزلي، وتكون من "٩" عبارات .

وتم تصميم أداة القياس وفق تدرج ليكرت، بحيث يقوم أفراد العينة بإبداء آرائهم على متصل ثلاثي الأبعاد وذلك باختيار أحد البدائل (موافق، الي حد ما، غير موافق) على أن تعطي استجاباتهم الأوزان النسبية (١،٢،٣) للعبارة الموجبة، و(٣،٢،١) للعبارة السالبة.

#### الدراسات السابقة:

##### أولاً: الدراسات السابقة الخاصة بالمهارات الناعمة :

##### ❖ دراسة مها البليهد وجميلة مجرشي (٢٠٢٣م)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى تضمين المهارات الناعمة في برامج اعداد معلم التربية الخاصة لمواكبة برامج التعليم الشامل. وشملت عينة البحث (٥٩) عضو هيئة تدريس ومن في حكمهم في اقسام التربية الخاصة بالجامعات السعودية. واشتملت أدوات البحث على استبيان المهارات الناعمة في برامج اعداد معلم التربية الخاصة. وظهرت النتائج: ان المهارات الناعمة متضمنة في برامج اعداد معلم التربية الخاصة بدرجة متوسطة. وقد تم تضمين المهارات التالية تحديداً: التواصل الفعال، التنظيم والتخطيط، مهارات التفكير الناقد، التفاوض، العمل ضمن الفريق، التطوير المستمر، اخلاقيات العمل. كما انه تم تقدير أهمية تضمينها بأهمية عالية.

##### ❖ دراسة هيفاء الربيعان (٢٠٢٣م)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع ممارسة معلمات الدراسات الاجتماعية بمحافظة البكيرية بمنطقة القصيم للمهارات الناعمة ودورها في تحسين الممارسات التدريسية من وجهة نظرهن. وتكونت عينة البحث من (٣٠) معلمة من معلمات الدراسات الاجتماعية. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها: ان واقع ممارسة المعلمات للمهارات الناعمة كان بدرجة كبيرة، وجاءت ممارستهن لإدارة الوقت في المرتبة الأولى، والاتصال والتواصل في المرتبة الثانية، والعمل الجماعي في المرتبة الثالثة، واتخاذ القرار في المرتبة الرابعة، والتفكير الناقد في المرتبة الخامسة. اما دور المهارات الناعمة في تحسين الممارسات التدريسية كان بدرجة كبيرة.

##### ❖ دراسة فتحية بهنسي (٢٠٢٢م)

هدفت هذه الدراسة الى التوصل الى قائمة بالمهارات الناعمة اللازمة للمعلم مرتبة حسب أهميتها له في قيامه لأدواره بكفاءة، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، ومديري المدارس والمشرفين التربويين بالمراحل التعليمية المختلفة. وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية- جامعة الإسكندرية- بلغ عددهم (٩٨) عضواً، وعينة من مديري المدارس عددهم (٤٠) مدير، والمشرفين التربويين وعددهم (٢٨) مشرف. واستخدمت الاستبانة للتعرف على درجة أهمية كل من المهارات الناعمة الرئيسة والفرعية للمعلم. وخلص

البحث الى قائمة بالمهارات الناعمة اللازمة للمعلم وكان ترتيبها تنازلياً حسب أهميتها للمعلم كالآتي: مهارات العمل في فريق وقيادته، مهارات التفكير، مهارات التواصل، مهارات تسويق الذات، المهارات الرقمية.

#### ❖ دراسة هيلة الفايز (٢٠٢٢م)

هدفت هذه الدراسة الى تقديم تصور مقترح لتطوير المهارات الناعمة للقيادات الاكاديمية، وذلك من خلال تشخيص مستواها لدى القيادات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم يتم تحديد الأساليب المناسبة لتطويرها. وبلغت عينة الدراسة (٣٩١) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، و(١٨) من القيادات الاكاديمية. واستخدمت الباحثة الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات اللازمة. وتوصلت الدراسة الى: ان مستوى المهارات الناعمة للقيادات الاكاديمية بالجامعات السعودية متوسط، في حين حصل ثلاثة فقط من المهارات الناعمة على متوسطات عالية وهي (الثقة بالنفس، التأقلم مع بيئة العمل، تقديم أنفسهم ومهاراتهم الشخصية). وحصلت باقي المهارات على موافقة متوسطة من افراد العينة وهي (التأثير والافناع، التعلم المستمر، الاتصال والتواصل الفعال، التفكير الإبداعي والابتكاري). كما توصلت الى ان البرامج التدريبية المخططة، والمؤتمرات العلمية، وحلقات النقاش، والتعلم الذاتي، والتعلم من الاقران هي انسب الوسائل لتطوير المهارات الناعمة للقيادات الاكاديمية.

#### ❖ دراسة اميرة الزهراني (٢٠٢١م)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلماتهن بمدينة مكة المكرمة، وطُبقت على عينة من المعلمات اخذت بطريقة عنقودية وعددهن (١٢٧)، واستخدمت الباحثة الاستبانة التي تضمنت ستة محاور (التواصل، إدارة الوقت، العمل ضمن الفريق، حل المشكلات، اتخاذ القرار، القيادة)، وتم التوصل الى: ان متوسطات محاور المهارات الناعمة حصلت على درجة متوسطة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لدور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة يعزي للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة الوظيفية.

#### ثانياً : الدراسات السابقة الخاصة بالأداء الأسري:

#### ❖ دراسة روضة أبو الفضل ووفاء المعجل (٢٠٢٣م)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير الأداء الوظيفي الاسري للأمهات السعوديات المعيلات من وجهة نظر الابن المراهق على ثقافته الاستهلاكية. وتم تطبيقها على عينة قوامها (١٧٦) ابن مراهق من أبناء السيدات السعوديات المعيلات. واستخدمت الباحثة استمارة البيانات العامة والخاصة، ومقياس الأداء الوظيفي الاسري، ومقياس الثقافة الاستهلاكية. واسفرت النتائج عن: ان معايير الضبط والنظام الاسري تأتي في مقدمة ابعاد الأداء الوظيفي الاسري من وجهة نظر الابن المراهق، اما الوعي الاستهلاكي فيأتي في مقدمة ابعاد الثقافة الاستهلاكية. توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي الاسري كما يدرسه الأبناء المراهقين بأبعاده وبين الثقافة الاستهلاكية بأبعادها. توجد فروق في الأداء الوظيفي الاسري من وجهة نظرهم وف ثقافتهم الاستهلاكية تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح المستوى التعليمي العالي للأمهات، اختلاف المستوى الدخل الشهري لصالح المستوى المرتفع.

#### ❖ دراسة نور الهدى بوبكر وعائشة طيب (٢٠٢٢م)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة درجة الأداء الوظيفي الاسري وطبيعة التفاعلات الوالدية وعلاقة ذلك النسق المضطرب بانحراف المراهق. واعتمدت الباحثتين على المنهج الاكاديمي لدراسة حالة (مراهق ١٦ سنة) وباعتماد على أدوات عياديه وهي الملاحظة واختبار الادراك الاسري. وانتهت الدراسة الى النتائج التالية: وجود صراعات بين المراهق ووالدته واضحة

وغير معالجة. اللجوء الى حلول سلبية واحياناً غياب الحل. التوظيف داخل النسق غير السوي. سوء الأداء الوظيفي ونقص التفاعلات الوالدية.

#### ❖ دراسة نيفين خشبة وآخرون (٢٠٢٢م)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الأداء الوظيفي الاسري وجودة العلاقة الزوجية بين الزوجات والازواج، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) زوج وزوجة تراوحت أعمارهم بين ٣٠-٥٠ عام، واستخدمت الباحثة مقياس الأداء الوظيفي الاسري ومقياس التوافق الزوجي. وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية: عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات الأزواج والزوجات في جميع الابعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي الاسري باستثناء بعد أداء الأدوار الاسرية حيث تشير النتائج الى وجود فروق بين متوسطي درجات الأزواج والزوجات لصالح الأزواج. وعدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الأزواج والزوجات في مقياس جودة العلاقة الزوجية. ووجود علاقة ارتباطية بين ابعاد الأداء الوظيفي الاسري والدرجة الكلية لجودة العلاقة الزوجية. كما ان الأداء الوظيفي الاسري يستطيع التنبؤ بجودة الحياة الزوجية.

#### ❖ دراسة ضحى صبيح وآخرون (٢٠٢١م)

هدفت هذه الدراسة الى دراسة طبيعة العلاقة بين العادات الشخصية لربة الاسرة وإدارة الأداء الاسري. وتكونت عينة الدراسة من (٣٩١) ربة اسرة من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. وتكونت أداة البحث من استمارة البيانات الأولية للأسرة، استبيان العادات الشخصية لربة الاسرة بمحاوره الخمسة، استبيان إدارة الأداء الاسري بأبعاده الأربعة. وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين العادات الشخصية لربة الاسرة بمحاورها الخمسة، وإدارة الأداء الاسري بأبعاده الأربعة. عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي وكل من عادات ترتيب المنزل والعناية به، وإدارة الأداء النفس والاجتماعي للأبناء. لا توجد فروق دالة احصائياً بين افراد العينة في كل من العادات الشخصية لربة الاسرة بمحاوره، واستبيان إدارة الأداء الاسري تبعاً لطبيعة عمل ربة الاسرة. وجود فروق دالة احصائياً بين افراد العينة في إدارة الأداء الزوجي، إدارة الأداء التربوي وإدارة الأداء المنزلي، اجمالي استبيان إدارة الأداء الاسري وفقاً لمستوى تعليم ربة الاسرة لصالح المستوى التعليمي المرتفع.

### الإطار النظري :

#### مفهوم المهارات الناعمة :

المهارات الناعمة مصطلح له علاقة بالشخصية والسمات والكفايات الإيجابية التي تعزز من علاقات الشخص والأداء الوظيفي، وتعطي قيمة للأشخاص، وتضم المهارات الناعمة "قدرة المرء على الاستماع جيداً، التواصل الفعال، النهج الإيجابي، التعامل مع الصراع، تحمل المسؤولية، إظهار الاحترام، بناء الثقة، العمل بشكل جيد مع الآخرين، إدارة الوقت بفعالية، تقبل النقد، العمل تحت ضغط، والود للآخرين، إظهار حسن الخلق"، كما يشير إلى جوانب ذاتية تميز الفرد، وتسهم في تعامله مع البيئة المحيطة، وهي جزء لا يتجزأ من شخصيته (Dan, W.,2021, p43).

وتعرف المهارات الناعمة بأنها: قدرات ومهارات تميز الفرد، وتمكنه من التواصل والتعامل مع جميع الفئات، وفي جميع المواقف بقدرات عالية في حل الإشكاليات، وإدارة العلاقات الاجتماعية.

#### أهمية المهارات الناعمة :

وتتمثل أهميتها كما تلخصها الباحثة فيما يلي:

- تنمية شخصية الفرد، واكسابه المهارات، والاتجاهات التي تمكنه من التفاعل الإيجابي مع محيطه.
- تساعد على النضج الفكري، والاستدلال المنطقي، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، واتخاذ القرار.
- القدرة على التعامل مع متغيرات الحياة المختلفة .
- تساعد الفرد على النجاح في حياته.
- شعور الفرد بالفخر والثقة والاعتزاز بالنفس.

### أنواع المهارات الناعمة :

يعتمد النجاح في الحياة الشخصية بشكل كبير على امتلاك المهارات اللازمة لتحقيق أفضل أشكال التواصل والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة، وفيما يلي توضيح لأنواع المهارات الناعمة :

- **الاتصال الفعال:** تمثل هذه المهارة أحد أهم عناصر النجاح، فالقدرة على التعبير عن الأفكار بوضوح وفهم الآخرين بشكل جيد يعزز التفاهم والتعاون، وينعكس إيجاباً للنجاح .
- **القيادة:** هي القدرة على تحفيز الفريق وتحقيق الأهداف المشتركة، فالقائد الناجح هو المؤهل لتوجيه الفريق نحو النجاح، وتحفيز أعضائه لتقديم أفضل أداء .
- **التحليل واتخاذ القرارات:** امتلاك القدرة على جمع المعلومات وتحليلها بشكل فعال، ثم اتخاذ القرارات الصحيحة التي تصب في تحقيق الأهداف المطلوبة. (Murty, G.R.K, 2016, p20)
- **روح الفريق:** القدرة على العمل والتعاون مع اشخاص من خلفيات ثقافية واجتماعية مختلفة لتحقيق هدف مشترك. (Ngang et al, 2015, p285)
- **المرونة والتكيف:** مهارة التأقلم والاستجابة السريعة مع التغيرات المختلفة، مفتاح التفوق والتميز (Sunder, R.& Samuel, B.N. ,2020,p24) .
- **الإدارة الذاتية:** تمثل الانضباط الذاتي الذي يشمل كل ما له علاقة بإدارة الوقت وتحديد الأولويات والتحكم في التوازن بين أركان الحياة .
- **الإلهام والتحفيز:** من أهم المهارات المطلوبة هي القدرة على تحفيز الآخرين وتشجيعهم لتحقيق أهدافهم، فهذه القدرة تعكس قوة الشخصية، والقدرة على التأثير الإيجابي في الآخرين .
- **التفكير الإيجابي:** من أهم المهارات الناعمة، إذ يأتي النجاح من القدرة على تحويل التحديات إلى فرص للنجاح والفوز، وليس الاستسلام للواقع وتحدياته. (Murty, G.R.K, 2016, p56)

### سمات المهارات الناعمة :

- صفات شخصية، مكتسبة ومتعلمة .
- عدم وجود قواعد ثابتة لإتقانها، ودخول عوامل عديدة في اكتسابها وتطويرها .
- الأساس والركيزة في الحياة الأسرية لأهميتها الكبيرة في النجاح العام على الفرد والمحيط .
- الحاجة إلى الاستمرار في اكتسابها وتطويرها وإتقانها (Sunder, R.& Samuel, B.N. ,2020,p34)

## مفهوم الأداء الأسري :

يشير الأداء الأسري إلى الخصائص الاجتماعية والبنائية للبيئة الكلية للأسرة، ويشمل التفاعلات والعلاقات داخل الأسرة، لاسيما مستويات الصراع والتماسك والقدرة على التكيف والتنظيم وجودة الاتصال، ويحدث الأداء الصحي للأسرة داخل بيئة عائلية تتميز بتواصل واضح، وأدوار محددة جيداً، وتماسك وتنظيم جيد (صباح عايش، ٢٠٢١م، ١٦٨).

**ويعرف الأداء الأسري على أنه:** قدرة الأسرة على القيام بوظائفها المختلفة من أجل تحقيق الحاجات النفسية والتربوية والثقافية لأبنائها من خلال التواصل بينهما والقيام بحل المشكلات وتقديم الدعم المساندة .

**ويشتمل الأداء الأسري على كلاً من:** (التماسك الأسري، التواصل، القابلية، الحدود الأسرية، الأدوار، الوقت المقتضي داخل الأسرة، المساندة الاجتماعية، اتخاذ القرارات، الاهتمامات، التوكيدية، الضبط، التفاوض، الألفة، الأدوار الأسرية) (Minuchin, F.,2004,p54) .

## أنماط الأداء الأسري :

حددها ديفيز وساشيت (Cicchetti,Davies) كالتالي:

- **الأسر المتماسكة:** الأسر التي يسودها الدفء والوئام والمرونة في العلاقات الكائنة بين أعضائها، وهذه الأسر يتمتع أفرادها بقدرتهم على حل المشكلات، والعودة إلى مستوى التوازن الأسري دائماً.
- **الأسر الفوضوية:** الأسر التي يوجد بها شقاق وعدائية وصراع، مما يضعف العلاقات بين كل منهم.
- **الأسر المفككة:** الأسر التي تتسم بالعلاقات المتباعدة بين أفرادها، وعدم وجود مرونة بينهم، ويسودها البرود العاطفي (نور الهدى بوبكر، عائشة طيب، ٢٠٢٢م، ١٨) .

## أبعاد الأداء الأسري :

- **بناء الأسرة:** لا بد من وضع حدود واضحة المعالم بين أفراد الأسرة .
- **الوجدان:** ويتمثل في سلسلة من الاستجابات الوجدانية بين أفراد الأسرة، والتواصل المباشر بين أفراد الأسرة بطرق سلسلة يفهمها الجميع .
- **الضبط السلوكي:** ويحدث عند اتخاذ القرارات بأسلوب ديمقراطي .
- **توارث القيم:** ويشير إلى طرق انتقال القيم والأخلاقيات داخل الأسرة .
- **الانظمة الخارجية:** ويشير إلى علاقة الأسرة بغيرها من الوحدات الخارجية (أحمد بوزيد وآخرون، ٢٠٢٣م، ٥٣) .

## العوامل المؤثرة في الأداء الأسري :

أكد كل من (Petroson&Hann) على ان اهم العوامل المؤثرة في الأداء الاسري :

- المرونة الإيجابية.
- التفاعلات الاسرية وتبادل الحوار البناء والهادف.
- أساليب تنشئة الأبناء ووضوح القواعد وأساليب الأداء الاسري. (احمد عاطف، ٢٠١٧م، ٣٢٥)

## تطوير المهارات الناعمة لتعزيز الأداء الأسري :

المهارات الناعمة أحد السلوكيات الإيجابية التكيفية التي تساعد على التعامل بفعالية مع المواقف الحياتية، ويساهم اكتسابها وتطويرها في تغيير نمط الحياة بوجه عام، والحياة الاسرية بوجه خاص،

حيث يكتسب الفرد أنماطاً سلوكية جديدة، ومهارات عديدة، تساعد على التكيف مع البيئة الاجتماعية المحيطة به، ومواجهة الصعوبات التي يتعرض لها.

حيث أثبتت دراسة قامت بها جامعة "Harvard" أن ٨٥% من النجاح الشخصي يعتمد على المهارات الناعمة للشخص، وأن ١٥% فقط من النجاح في الوظيفة يعتمد على المهارات التقنية، مما يؤكد ضرورة تطويرها نظراً لأهميتها (John, S., 2019, p32)، وفيما يلي توضيح لكيفية تطوير المهارات الناعمة لتعزيز الأداء الأسري :

- **تحديد الأهداف:** يتم تحديد الأهداف المناسبة لتطوير المهارات الناعمة والنتائج المرجو تحقيقها وفق المهام الأسرية .
- **اكتشاف الذات:** يتم تحديد نقاط القوة والضعف لمعرفة جوانب الشخصية التي تحتاج للتطوير.
- **التعلم:** حضور الدورات التدريبية المناسبة لاحتياجات الفرد في تطوير مهاراته .
- (Sunder, R.& Samuel, B.N. ,2020, p60)
- **الاطلاع:** قراءة كتب مفيدة تعزز تطوير المهارات الناعمة لدى الفرد .
- **العمل الجماعي:** الانضمام لفرق عمل تساعد في تطوير المهارات الناعمة للذات من أجل تبادل الخبرات مع الآخرين. (Dan, W.,2021, p65)
- **المشاركة بالتحديات وتقييمها:** المشاركة في الفعاليات والمؤتمرات للاختلاط بالآخرين، وتبادل المهارات بشكل عملي، ومن ثم تقييم الذات لمعرفة مدى تقدم المهارات الناعمة لدى الفرد .
- **اللجوء للتقييم الخارجي:** يتم الاستعانة بمرشدين خارجيين لتقييم المهارات الناعمة لدى الشخص ومعرفة متطلبات التحسين التي يحتاج لها. (Dmitrenko, 2020, p50)

### الصدق والثبات :

### استبيان المهارات الناعمة :

### صدق الاستبيان :

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه .

### الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات الحياتية) والدرجة الكلية للاستبيان (المهارات الناعمة)، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان المهارات الناعمة

| المحاور                             | الارتباط | الدالة |
|-------------------------------------|----------|--------|
| المحور الأول : المهارات الشخصية     | ٠.٧٧٣    | ٠.٠١   |
| المحور الثاني : المهارات الاجتماعية | ٠.٩٢٥    | ٠.٠١   |
| المحور الثالث : المهارات الحياتية   | ٠.٨٤٦    | ٠.٠١   |

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠١ ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

### الوثبات :

يقصد بالوثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الوثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الوثبات لمحاول استبيان المهارات الناعمة

| المحاور                             | معامل الفا | التجزئة النصفية | جيوتمان |
|-------------------------------------|------------|-----------------|---------|
| المحور الأول : المهارات الشخصية     | ٠.٨٢١      | ٠.٧٨٥ – ٠.٨٦٣   | ٠.٨١٣   |
| المحور الثاني : المهارات الاجتماعية | ٠.٧٤٣      | ٠.٧٠٧ – ٠.٧٨٩   | ٠.٧٣٥   |
| المحور الثالث : المهارات الحياتية   | ٠.٩٠١      | ٠.٨٦٦ – ٠.٩٤٠   | ٠.٨٩٢   |
| وثبات استبيان المهارات الناعمة ككل  | ٠.٨٧١      | ٠.٨٣٢ – ٠.٩١٥   | ٠.٨٦٠   |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الوثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على وثبات الاستبيان .

### استبيان إدارة الأداء الأسري :

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الأداء الاجتماعي والنفسي، الأداء الزوجي، الأداء التربوي، الأداء المنزلي) والدرجة الكلية للاستبيان (إدارة الأداء الأسري)، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان إدارة الأداء الأسري

| المحاور                                 | الارتباط | الدالة |
|-----------------------------------------|----------|--------|
| المحور الأول : الأداء الاجتماعي والنفسي | ٠.٩٤١    | ٠.٠١   |
| المحور الثاني : الأداء الزوجي           | ٠.٨٠٣    | ٠.٠١   |
| المحور الثالث : الأداء التربوي          | ٠.٧٥٨    | ٠.٠١   |
| المحور الرابع : الأداء المنزلي          | ٠.٨٦٢    | ٠.٠١   |

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠١ ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

### الوثبات :

يقصد بالوثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظ ، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الوثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- جيوتمان Guttman

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاوَر استبيان إدارة الأداء الأسري

| المحاوَر                                | معامل الفا | التجزئة النصفية | جيوتمان |
|-----------------------------------------|------------|-----------------|---------|
| المحور الأول : الاداء الاجتماعي والنفسي | ٠.٩٣١      | ٠.٨٩٣ – ٠.٩٧١   | ٠.٩٢٣   |
| المحور الثاني : الاداء الزوجي           | ٠.٨٣٨      | ٠.٧٩٢ – ٠.٨٧٠   | ٠.٨٢٩   |
| المحور الثالث : الاداء التربوي          | ٠.٧٦٣      | ٠.٧٢٤ – ٠.٨٠٨   | ٠.٧٥٢   |
| المحور الرابع : الاداء المنزلي          | ٠.٩١٨      | ٠.٨٧٢ – ٠.٩٥٣   | ٠.٩٠٤   |
| ثبات استبيان إدارة الأداء الأسري ككل    | ٠.٨٥٥      | ٠.٨١١ – ٠.٨٩٠   | ٠.٨٤١   |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفاء، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان .

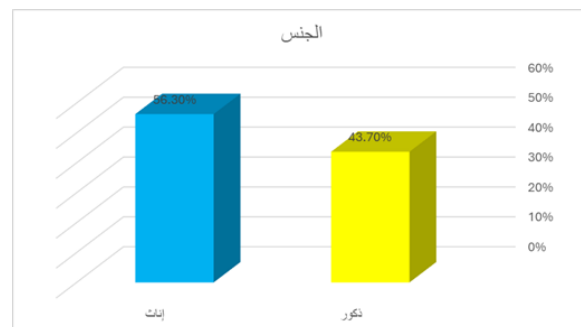
## البيانات العامة :

### ١- الجنس :

يوضح الجدول (٥) والشكل البياني رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

جدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس   | العدد | النسبة % |
|---------|-------|----------|
| ذكور    | ١٥٣   | ٤٣.٧%    |
| إناث    | ١٩٧   | ٥٦.٣%    |
| المجموع | ٣٥٠   | ١٠٠%     |



شكل (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

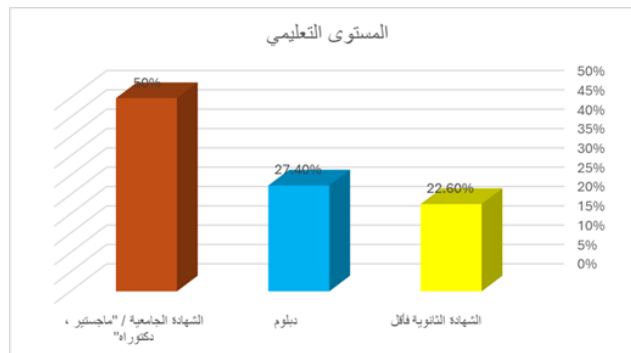
يتضح من جدول (٥) وشكل (١) أن ١٩٧ من أفراد عينة البحث إناث بنسبة ٥٦.٣%، بينما ١٥٣ من أفراد عينة البحث ذكور بنسبة ٤٣.٧% .

### ٢- المستوى التعليمي :

يوضح الجدول (٦) والشكل البياني رقم (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

جدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

| النسبة % | العدد | المستوى التعليمي                       |
|----------|-------|----------------------------------------|
| ٢٢.٦%    | ٧٩    | الشهادة الثانوية فأقل                  |
| ٢٧.٤%    | ٩٦    | دبلوم                                  |
| ٥٠%      | ١٧٥   | الشهادة الجامعية / "ماجستير ، دكتوراه" |
| ١٠٠%     | ٣٥٠   | المجموع                                |



شكل (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

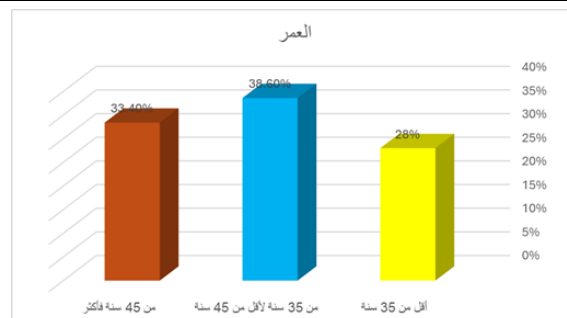
يتضح من جدول (٦) وشكل بياني (٢) أن ١٧٥ من أفراد عينة البحث حاصلين على الشهادة الجامعية/ "ماجستير ، دكتوراه" بنسبة ٥٠%، يليهم ٩٦ من أفراد عينة البحث حاصلين على دبلوم بنسبة ٢٧.٤%، ثم يأتي في المرتبة الثالثة ٧٩ من أفراد عينة البحث حاصلين على الشهادة الثانوية فأقل بنسبة ٢٢.٦% .

### ٣- العمر :

يوضح الجدول (٧) والشكل البياني رقم (٣) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

جدول (٧) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

| النسبة % | العدد | العمر                    |
|----------|-------|--------------------------|
| ٢٨%      | ٩٨    | أقل من ٣٥ سنة            |
| ٣٨.٦%    | ١٣٥   | من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة |
| ٣٣.٤%    | ١١٧   | من ٤٥ سنة فأكثر          |
| ١٠٠%     | ٣٥٠   | المجموع                  |



شكل (٣) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

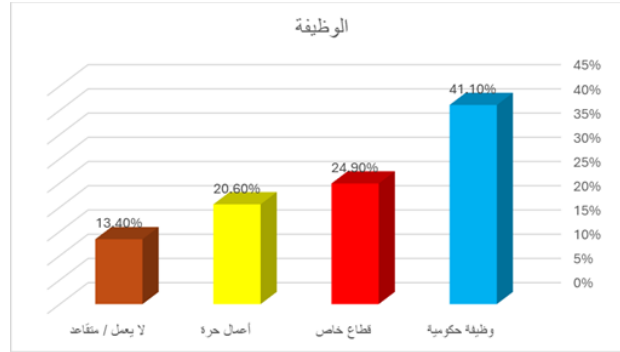
يتضح من جدول (٧) وشكل (٣) أن ١٣٥ من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بنسبة ٣٨.٦%، يليهم ١١٧ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٣٣.٤%، وأخيراً ٩٨ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٢٨%.

#### ٤- الوظيفة :

يوضح الجدول (٨) والشكل البياني رقم (٤) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الوظيفة

جدول (٨) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الوظيفة

| الوظيفة          | العدد | النسبة % |
|------------------|-------|----------|
| وظيفة حكومية     | ١٤٤   | ٤١.١%    |
| قطاع خاص         | ٨٧    | ٢٤.٩%    |
| أعمال حرة        | ٧٢    | ٢٠.٦%    |
| لا يعمل / متقاعد | ٤٧    | ١٣.٤%    |
| المجموع          | ٣٥٠   | ١٠٠%     |



شكل (٤) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الوظيفة

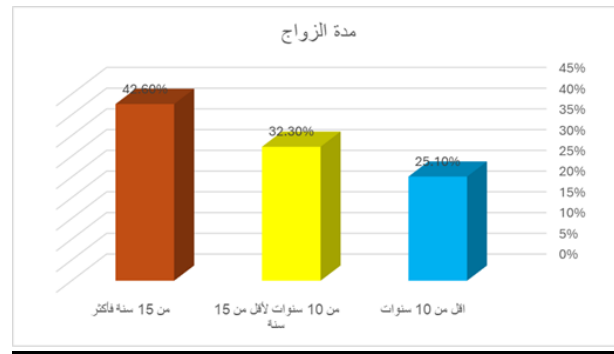
يتضح من جدول (٨) وشكل بياني (٤) أن ١٤٤ من أفراد عينة البحث يعملون بالوظائف الحكومية بنسبة ٤١.١%، بينما ٨٧ من أفراد عينة البحث يعملون بالقطاع الخاص بنسبة ٢٤.٩%، و ٧٢ من أفراد عينة البحث يعملون بالأعمال الحرة بنسبة ٢٠.٦%، و ٤٧ من أفراد عينة البحث غير عاملين/ متقاعدين بنسبة ١٣.٤%.

#### ٥- مدة الزواج :

يوضح الجدول (٩) والشكل البياني رقم (٥) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الزواج

جدول (٩) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الزواج

| مدة الزواج                 | العدد | النسبة % |
|----------------------------|-------|----------|
| أقل من ١٠ سنوات            | ٨٨    | ٢٥.١%    |
| من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة | ١١٣   | ٣٢.٣%    |
| من ١٥ سنة فأكثر            | ١٤٩   | ٤٢.٦%    |
| المجموع                    | ٣٥٠   | ١٠٠%     |



شكل (٥) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الزواج

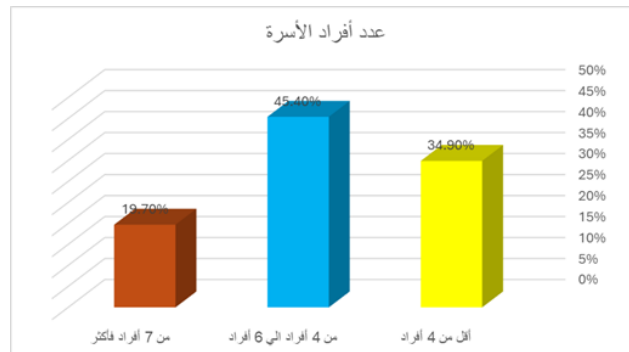
يتضح من جدول (٩) وشكل (٥) أن ١٤٩ أسرة بعينة البحث كانت مدة زواجهم من ١٥ سنة فأكثر بنسبة ٤٢.٦%، يليهم الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة حيث بلغ عددهم "١١٣" بنسبة ٣٢.٣%، وأخيراً كان عدد الأسر اللاتي كانت مدة زواجهم أقل من ١٠ سنوات "٨٨" بنسبة ٢٥.١%.

#### ٦- عدد أفراد الأسرة :

يوضح الجدول (١٠) والشكل البياني رقم (٦) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الأفراد

جدول (١٠) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الأفراد

| النسبة % | العدد | عدد أفراد الأسرة       |
|----------|-------|------------------------|
| ٣٤.٩%    | ١٢٢   | أقل من ٤ أفراد         |
| ٤٥.٤%    | ١٥٩   | من ٤ أفراد الي ٦ أفراد |
| ١٩.٧%    | ٦٩    | من ٧ أفراد فأكثر       |
| ١٠٠%     | ٣٥٠   | المجموع                |



شكل (٦) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الأفراد

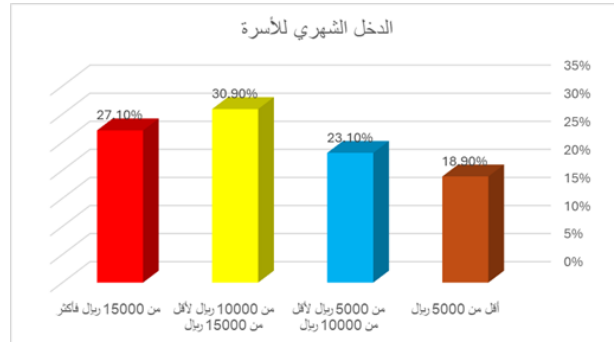
يتضح من جدول (١٠) وشكل (٦) أن ١٥٩ أسرة بعينة البحث تراوح عدد أفرادها من ٤ أفراد الي ٦ أفراد بنسبة ٤٥.٤%، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من ٤ أفراد وبلغ عددهم "١٢٢" بنسبة ٣٤.٩%، وأخيراً كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من ٧ أفراد فأكثر "٦٩" بنسبة ١٩.٧%.

#### ٧- الدخل الشهري للأسرة :

يوضح الجدول (١١) والشكل البياني رقم (٧) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لمتغير فئات الدخل المختلفة

جدول (١١) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لمتغير فئات الدخل المختلفة

| النسبة % | العدد | الدخل الشهري للأسرة              |
|----------|-------|----------------------------------|
| ١٨.٩%    | ٦٦    | أقل من ٥٠٠٠ ريال                 |
| ٢٣.١%    | ٨١    | من ٥٠٠٠ ريال لأقل من ١٠٠٠٠ ريال  |
| ٣٠.٩%    | ١٠٨   | من ١٠٠٠٠ ريال لأقل من ١٥٠٠٠ ريال |
| ٢٧.١%    | ٩٥    | من ١٥٠٠٠ ريال فأكثر              |
| ١٠٠%     | ٣٥٠   | المجموع                          |



شكل (٧) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقاً لمتغير فئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول (١١) والشكل البياني (٧) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من ١٠٠٠٠ ريال لأقل من ١٥٠٠٠ ريال)، ثم الفئة (من ١٥٠٠٠ ريال فأكثر)، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٣٠.٩% ، ٢٧.١%)، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوي الدخل (من ٥٠٠٠ ريال لأقل من ١٠٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ٢٣.١%، وأخيراً الأسر ذوي الدخل (أقل من ٥٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ١٨.٩%.

### نتائج البحث :

#### الفرض الأول :

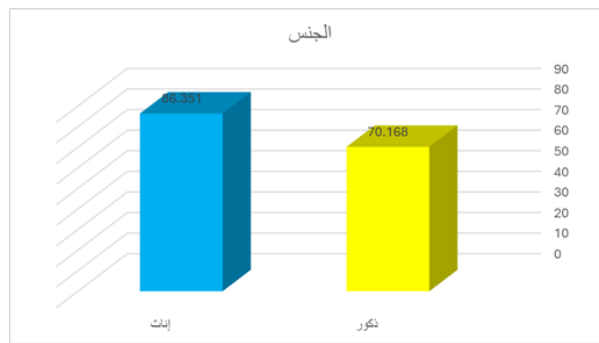
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغيرات الدراسة

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ابعاد المهارات الناعمة، والجدول التالي توضح ذلك :

#### ١- الجنس:

جدول (١٢) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة (ت) | الدلالة                   |
|-------|-----------------|-------------------|--------|--------------|----------|---------------------------|
| ذكور  | ٧٠.١٦٨          | ٥.٠٠١             | ١٥٣    | ٣٤٨          | ١٤.٢٣٩   | دال عند ٠.٠١ لصالح الإناث |
| إناث  | ٨٦.٣٥١          | ٦.٩٣٧             | ١٩٧    |              |          |                           |



شكل (٨) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الجنس

يتضح من الجدول (١٢) وشكل (٨) أن قيمة (ت) كانت (١٤.٢٣٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح الإناث، حيث بلغ متوسط درجة الإناث (٨٦.٣٥١)، بينما بلغ متوسط درجة الذكور (٧٠.١٦٨)، مما يدل على أن الإناث كانوا أكثر الملمة وممارسة للمهارات الناعمة من الذكور. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (منظر حميد وصفاء جمعان، ٢٠٢٢م، ٢٠٩) و (موزة ال علي، ٢٠٢٢م، ٤١٨) اللتان اكدتا على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات المهارات الناعمة لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث. كذلك اشارت دراسة (كمال مخامرة ومحمد عوجة، ٢٠٢٠م، ١٠٣) الى ان طبيعة مكونات المهارات الناعمة هي الأقرب الى خصائص الاناث أكثر من خصائص الذكور، فالإناث يركزن على التواصل، والعمل المشترك، والانسجام، والحب، والعيش المشترك، والعلاقات بين الأشخاص، أكثر من الرجال.

## ٢- المستوى التعليمي:

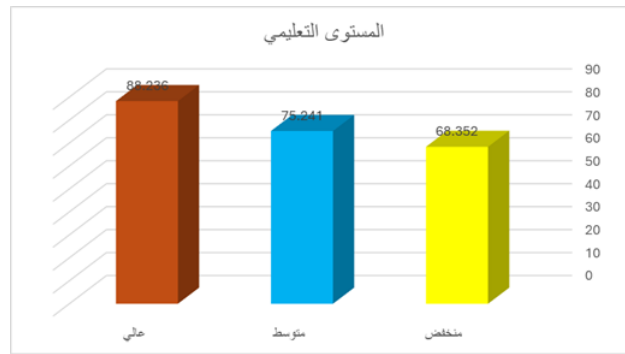
جدول (١٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

| المستوى التعليمي | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة     |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------|-------------|
| بين المجموعات    | ١٣٠٥٠.٩٩٨      | ٦٥٢٥.٤٩٩       | ٢            | ٥٠.٧٧١   | ٠.٠١<br>دال |
| داخل المجموعات   | ٤٤٥٩٩.٦٣٨      | ١٢٨.٥٢٩        | ٣٤٧          |          |             |
| المجموع          | ٥٧٦٥٠.٦٣٦      |                | ٣٤٩          |          |             |

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة (ف) كانت (٥٠.٧٧١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٤) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| المستوى التعليمي | منخفض<br>م = ٦٨.٣٥٢ | متوسط<br>م = ٧٥.٢٤١ | عالي<br>م = ٨٨.٢٣٦ |
|------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| منخفض            | -                   |                     |                    |
| متوسط            | **٦.٨٨٩             | -                   |                    |
| عالي             | **١٩.٨٨٤            | **١٢.٩٩٥            | -                  |



شكل (٩) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (١٤) وشكل (٩) وجود فروق في المهارات الناعمة بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلاً من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر الممارسة للمهارات الناعمة، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (منظر حميد وصفاء جمعان، ٢٠٢٢م، ٢٠٩) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات المهارات الناعمة لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

### ٣- العمر:

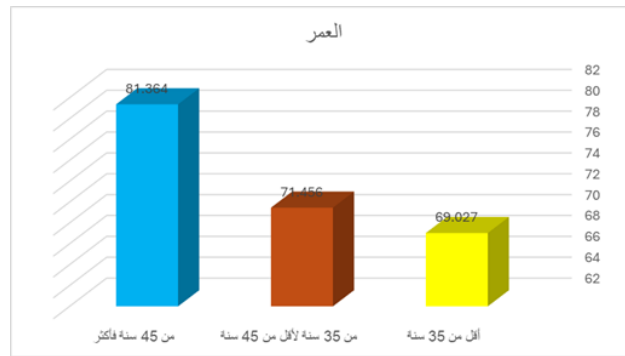
جدول (١٥) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير العمر

| العمر          | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة     |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|-------------|
| بين المجموعات  | ١٢٢١٢.٨٤٥      | ٦١٠٦.٤٢٢       | ٢            | ٣١.٣٣٦   | ٠.٠١<br>دال |
| داخل المجموعات | ٦٧٦١٩.٩٣٤      | ١٩٤.٨٧٠        | ٣٤٧          |          |             |
| المجموع        | ٧٩٨٣٢.٧٧٩      |                | ٣٤٩          |          |             |

يتضح من جدول (١٥) إن قيمة (ف) كانت (٣١.٣٣٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٦) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| العمر                    | أقل من ٣٥ سنة | أقل من ٣٥ سنة | من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة | من ٤٥ سنة فأكثر |
|--------------------------|---------------|---------------|--------------------------|-----------------|
| أقل من ٣٥ سنة            | -             |               |                          |                 |
| من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة | ٢.٤٢٩*        | -             |                          |                 |
| من ٤٥ سنة فأكثر          | ١٢.٣٣٧**      | ٩.٩٠٨**       | -                        |                 |



شكل (١٠) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (١٦) وشكل (١٠) وجود فروق في المهارات الناعمة بين أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر وكلاً من أفراد العينة ذوي السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، أقل من ٣٥ سنة" لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر الممارساً وممارسة للمهارات الناعمة، ثم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة في المرتبة الثالثة.

#### ٤- الوظيفة:

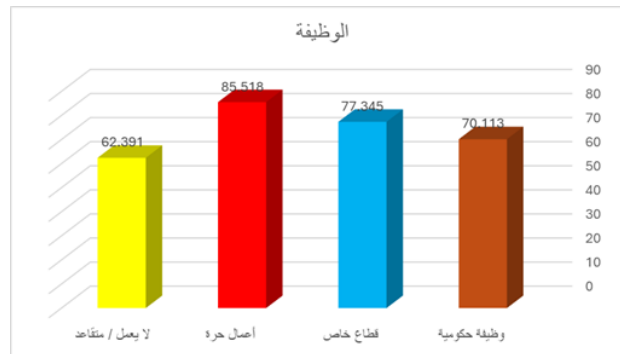
جدول (١٧) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الوظيفة

| الوظيفة        | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات  | ١٣٥٠١.٨٠٤      | ٤٥٠٠.٦٠١       | ٣            | ٤٣.٧٢٦   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات | ٣٥٦١٢.٧٣٤      | ١٠٢.٩٢٧        | ٣٤٦          |          | دال     |
| المجموع        | ٤٩١١٤.٥٣٨      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (١٧) إن قيمة (ف) كانت (٤٣.٧٢٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الوظيفة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١٨) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| الوظيفة          | وظيفة حكومية<br>م = ٧٠.١١٣ | قطاع خاص<br>م = ٧٧.٣٤٥ | أعمال حرة<br>م = ٨٥.٥١٨ | لا يعمل / متقاعد<br>م = ٦٢.٣٩١ |
|------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| وظيفة حكومية     | -                          |                        |                         |                                |
| قطاع خاص         | **٧.٢٣٢                    | -                      |                         |                                |
| أعمال حرة        | **١٥.٤٠٥                   | **٨.١٧٣                | -                       |                                |
| لا يعمل / متقاعد | **٧.٧٢٢                    | **١٤.٩٥٤               | **٢٣.١٢٧                | -                              |



شكل (١١) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الوظيفة

يتضح من جدول (١٨) وشكل (١١) وجود فروق في المهارات الناعمة بين أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة وكلاً من أفراد العينة العاملين "بالقطاع الخاص، الوظائف الحكومية، غير العاملين/ المتقاعدين" لصالح أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص وكلاً من أفراد العينة العاملين "بالوظائف الحكومية، غير العاملين/ المتقاعدين" لصالح أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كذلك توجد فروق بين أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية وأفراد العينة غير العاملين/ المتقاعدين لصالح أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، يأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة حيث كانوا أكثر الممارساً وممارساً للمهارات الناعمة، ثم أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية في المرتبة الثالثة، ثم أفراد العينة غير العاملين/ المتقاعدين في المرتبة الرابعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدالقادر صيام، ٢٠٢٣م، ٢٧٨) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المهارات الناعمة لدى أفراد العينة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

## ٥- مدة الزواج:

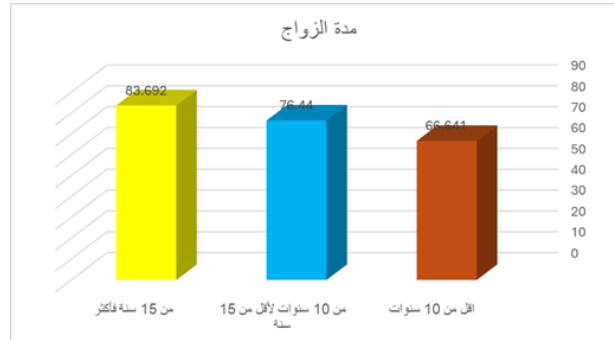
جدول (١٩) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير مدة الزواج

| مدة الزواج     | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة  |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|----------|
| بين المجموعات  | ١٣٤٥٠.٦٧٣      | ٦٧٢٥.٣٣٦       | ٢            | ٦٥.٥٤٩   | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٣٥٦٠٢.٢٠٦      | ١٠٢.٦٠٠        | ٣٤٧          |          |          |
| المجموع        | ٤٩٠٥٢.٨٧٩      |                | ٣٤٩          |          |          |

يتضح من جدول (١٩) إن قيمة (ف) كانت (٦٥.٥٤٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير مدة الزواج، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٢٠) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| مدة الزواج                 | أقل من ١٠ سنوات<br>م = ٦٦.٦٤١ | من ١٠ سنوات<br>لأقل من ١٥ سنة<br>م = ٧٦.٤٤٠ | من ١٥ سنة<br>فأكثر<br>م = ٨٣.٦٩٢ |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------|
| أقل من ١٠ سنوات            | -                             | -                                           | -                                |
| من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة | **٩.٧٩٩                       | -                                           | -                                |
| من ١٥ سنة فأكثر            | **١٧.٠٥١                      | **٧.٢٥٢                                     | -                                |



شكل (١٢) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير مدة الزواج

يتضح من جدول (٢٠) وشكل (١٢) وجود فروق في المهارات الناعمة بين الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر وكلاً من الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة، أقل من ١٠ سنوات" لصالح الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة والأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات لصالح الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر الممارساً وممارسة للمهارات الناعمة، ثم الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة.

#### ٦- عدد أفراد الأسرة:

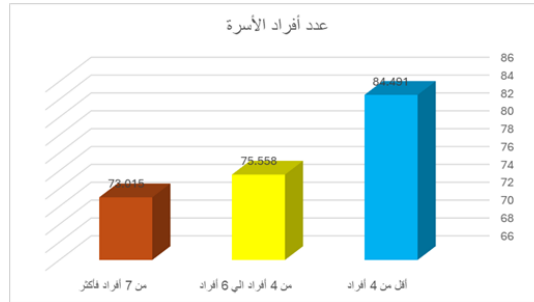
جدول (٢١) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

| عدد أفراد الأسرة | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات    | ١٢٥٣٢.٢٦٤      | ٦٢٦٦.١٣٢       | ٢            | ٣٧.٣٩٢   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات   | ٥٨١٤٩.٨١٤      | ١٦٧.٥٧٩        | ٣٤٧          |          | دال     |
| المجموع          | ٧٠٦٨٢.٠٧٨      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (٢١) إن قيمة (ف) كانت (٣٧.٣٩٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٢) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| عدد أفراد الأسرة       | أقل من ٤ أفراد<br>م = ٨٤.٤٩١ | من ٤ أفراد الي ٦<br>م = ٧٥.٥٥٨ | من ٧ أفراد فأكثر<br>م = ٧٣.٠١٥ |
|------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| أقل من ٤ أفراد         | -                            |                                |                                |
| من ٤ أفراد الي ٦ أفراد | **٨.٩٣٣                      | -                              |                                |
| من ٧ أفراد فأكثر       | **١١.٤٧٦                     | *٢.٥٤٣                         | -                              |



شكل (١٣) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

يتضح من جدول (٢٢) وشكل (١٣) وجود فروق في المهارات الناعمة بين الأسر أقل من ٤ أفراد وكلاً من الأسر "من ٤ أفراد الي ٦ أفراد، من ٧ أفراد فأكثر" لصالح الأسر أقل من ٤ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد والأسر من ٧ أفراد فأكثر لصالح الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من ٤ أفراد حيث كانوا أكثر الماماً وممارسةً للمهارات الناعمة، ثم الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد في المرتبة الثانية، وأخيراً الأسر من ٧ أفراد فأكثر .

#### ٧- الدخل الشهري:

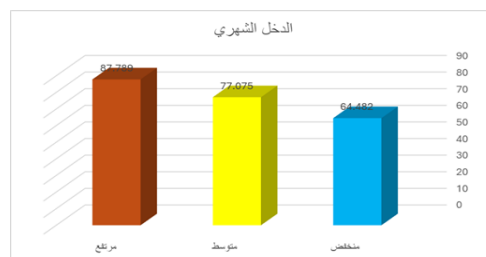
جدول (٢٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الدخل الشهري

| الدخل الشهري   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات  | ١٢٩٣٢.٠٣٨      | ٦٤٦٦.٠١٩       | ٢            | ٤٧.٢٢١   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات | ٤٧٥١٤.٩١٦      | ١٣٦.٩٣١        | ٣٤٧          |          | دال     |
| المجموع        | ٦٠٤٤٦.٩٥٤      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (٢٣) إن قيمة (ف) كانت (٤٧.٢٢١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٢٤) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| الدخل الشهري | منخفض<br>م = ٦٤.٤٨٢ | متوسط<br>م = ٧٧.٠٧٥ | مرتفع<br>م = ٨٧.٧٨٩ |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| منخفض        | -                   |                     |                     |
| متوسط        | **١٢.٥٩٣            | -                   |                     |
| مرتفع        | **٢٣.٣٠٧            | **١٠.٧١٤            | -                   |



شكل (١٤) فروق درجات أفراد العينة في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الدخل الشهري

يتضح من جدول (٢٤) وشكل (١٤) وجود فروق في المهارات الناعمة بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلاً من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر الماماً وممارسةً للمهارات الناعمة، ثم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض.

### الفرض الثاني:

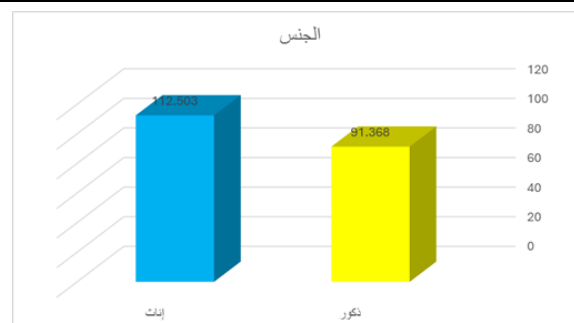
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري، والجدول التالية توضح ذلك:

### ١- الجنس:

جدول (٢٥) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العينة | درجات الحرية | قيمة (ت) | الدلالة                   |
|-------|-----------------|-------------------|--------|--------------|----------|---------------------------|
| ذكور  | ٩١.٣٦٨          | ٩.٣٥٢             | ١٥٣    | ٣٤٨          | ١٩.٣٩٥   | دال عند ٠.٠١ لصالح الإناث |
| إناث  | ١١٢.٥٠٣         | ١٠.١٢٠            | ١٩٧    |              |          |                           |



شكل (١٥) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الجنس

يتضح من الجدول (٢٥) وشكل (١٥) أن قيمة (ت) كانت (١٩.٣٩٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح الإناث، حيث بلغ متوسط درجة الإناث (١١٢.٥٠٣)، بينما بلغ متوسط درجة الذكور (٩١.٣٦٨)، مما يدل على أن الإناث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري من الذكور. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عبدالقادر صيام، ٢٠٢٣م، ٢٨٠) التي

اشارت الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء المتميز لدى افراد العينة تعزي لمتغير الجنس.

## ٢- المستوى التعليمي:

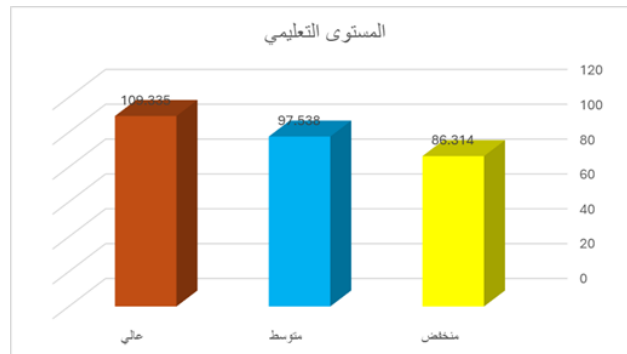
جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

| المستوى التعليمي | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة     |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------|-------------|
| بين المجموعات    | ١٣٣٧٣.٩٦٦      | ٦٦٨٦.٩٨٣       | ٢            | ٦٢.٣١٦   | ٠.٠١<br>دال |
| داخل المجموعات   | ٣٧٢٣٥.٩٦٤      | ١٠٧.٣٠٨        | ٣٤٧          |          |             |
| المجموع          | ٥٠٦٠٩.٩٣٠      |                | ٣٤٩          |          |             |

يتضح من جدول (٢٦) إن قيمة (ف) كانت (٦٢.٣١٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| المستوى التعليمي | منخفض<br>م = ٨٦.٣١٤ | متوسط<br>م = ٩٧.٥٣٨ | عالي<br>م = ١٠٩.٣٣٥ |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| منخفض            | -                   |                     |                     |
| متوسط            | **١١.٢٢٤            | -                   |                     |
| عالي             | **٢٣.٠٢١            | **١١.٧٩٧            | -                   |



شكل (١٦) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (٢٧) وشكل (١٦) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلاً من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (روضة أبو الفضل ووفاء المعجل، ٢٠٢٣، م، ١٤٢٩) التي وضحت ان هناك فروق في درجات اراء افراد العينة في الاداء الوظيفي الاسري تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي لصالح المستوى العالي.

ودراسة (ضحى صبيح واخرون، ٢٠٢١م، ٣٧٢) التي اكدت على وجود تباين دال احصائياً بين افراد عينة البحث في استبيان إدارة الأداء الاسري وفقاً للمستوى التعليمي، لصالح المستوى التعليمي المرتفع.

### ٣- العمر:

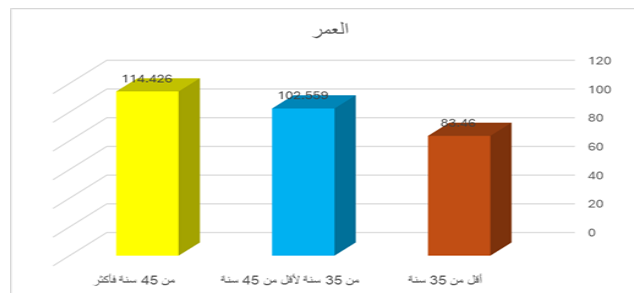
جدول (٢٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير العمر

| العمر          | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات  | ١٢٨١٩.٨٦١      | ٦٤٠٩.٩٣٠       | ٢            | ٤٤.١٦١   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات | ٥٠٣٦٧.٠٥٨      | ١٤٥.١٥٠        | ٣٤٧          |          | دال     |
| المجموع        | ٦٣١٨٦.٩١٩      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (٢٨) إن قيمة (ف) كانت (٤٤.١٦١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٢٩) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| العمر                    | أقل من ٣٥ سنة | من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة | من ٤٥ سنة فأكثر |
|--------------------------|---------------|--------------------------|-----------------|
|                          | م = ٨٣.٤٦٠    | م = ١٠٢.٥٥٩              | م = ١١٤.٤٢٦     |
| أقل من ٣٥ سنة            | -             |                          |                 |
| من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة | **١٩.٠٩٩      | -                        |                 |
| من ٤٥ سنة فأكثر          | **٣٠.٩٦٦      | **١١.٨٦٧                 | -               |



شكل (١٧) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (٢٩) وشكل (١٧) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر وكلاً من أفراد العينة ذوي السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، أقل من ٣٥ سنة" لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري، ثم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة في المرتبة الثالثة.

#### ٤- الوظيفة:

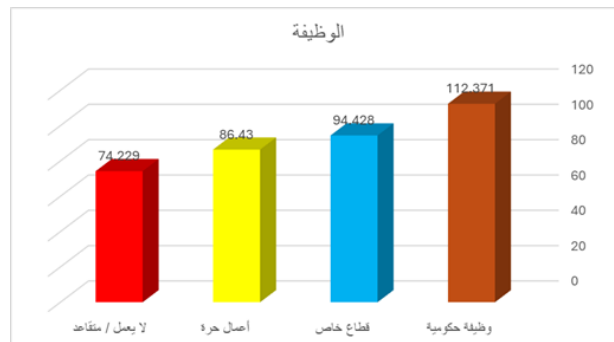
جدول (٣٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الوظيفة

| الوظيفة        | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات  | ١٣٨٧٨.٤٥٥      | ٤٦٢٦.١٥٢       | ٣            | ٥٦.٧٣٤   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات | ٢٨٢١٣.٣٥٥      | ٨١.٥٤١         | ٣٤٦          |          | دال     |
| المجموع        | ٤٢٠٩١.٨١٠      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (٣٠) إن قيمة (ف) كانت (٥٦.٧٣٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الوظيفة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٣١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| الوظيفة          | وظيفة حكومية<br>م = ١١٢.٣٧١ | قطاع خاص<br>م = ٩٤.٤٢٨ | أعمال حرة<br>م = ٨٦.٤٣٠ | لا يعمل /<br>متقاعد<br>م = ٧٤.٢٢٩ |
|------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| وظيفة حكومية     | -                           |                        |                         |                                   |
| قطاع خاص         | **١٧.٩٤٣                    | -                      |                         |                                   |
| أعمال حرة        | **٢٥.٩٤١                    | **٧.٩٩٨                | -                       |                                   |
| لا يعمل / متقاعد | **٣٨.١٤٢                    | **٢٠.١٩٩               | **١٢.٢٠١                | -                                 |



شكل (١٨) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الوظيفة

يتضح من جدول (٣١) وشكل (١٨) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية وكلاً من أفراد العينة العاملين "بالقطاع الخاص، الأعمال الحرة، غير العاملين/ المتقاعدين" لصالح أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص وكلاً من أفراد العينة العاملين "بالأعمال الحرة، غير العاملين/ المتقاعدين" لصالح أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كذلك توجد فروق بين أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة وأفراد العينة غير العاملين/ المتقاعدين لصالح أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملين بالوظائف الحكومية حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري، ثم أفراد العينة العاملين بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملين بالأعمال الحرة في المرتبة الثالثة، ثم أفراد العينة غير العاملين/ المتقاعدين في المرتبة الرابعة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عبدالقادر صيام، ٢٠٢٣م، ٢٨٠) التي أشارت إلى أنه لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء المتميز لدى أفراد العينة تعزي لمتغير المستوى الوظيفي.

##### ٥- مدة الزواج:

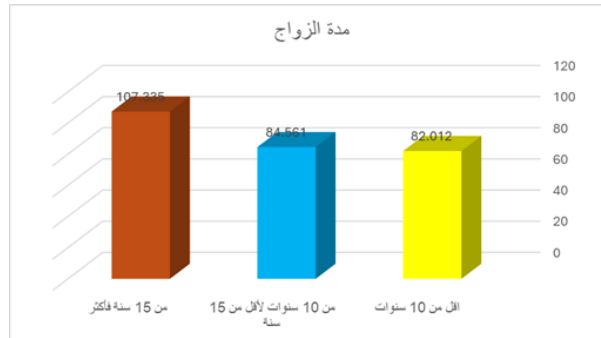
جدول (٣٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير مدة الزواج

| مدة الزواج     | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة  |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|----------|
| بين المجموعات  | ١٢٤١١.٦٢٣      | ٦٢٠٥.٨١١       | ٢            | ٣٤.٩٤٦   | ٠.٠١ دال |
| داخل المجموعات | ٦١٦٢٢.٠٠٣      | ١٧٧.٥٨٥        | ٣٤٧          |          |          |
| المجموع        | ٧٤٠٣٣.٦٢٦      |                | ٣٤٩          |          |          |

يتضح من جدول (٣٢) إن قيمة (ف) كانت (٣٤.٩٤٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير مدة الزواج، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣٣) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| مدة الزواج                 | أقل من ١٠ سنوات<br>م = ٨٢.٠١٢ | من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة<br>م = ٨٤.٥٦١ | من ١٥ سنة فأكثر<br>م = ١٠٧.٣٣٥ |
|----------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|
| أقل من ١٠ سنوات            | -                             |                                          |                                |
| من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة | *٢.٥٤٩                        | -                                        |                                |
| من ١٥ سنة فأكثر            | **٢٥.٣٢٣                      | **٢٢.٧٧٤                                 | -                              |



شكل (١٩) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير مدة الزواج

يتضح من جدول (٣٣) وشكل (١٩) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر وكلاً من الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة، أقل من ١٠ سنوات" لصالح الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة والأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات لصالح الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة

الأداء الأسري، ثم الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة .

#### ٦- عدد أفراد الأسرة:

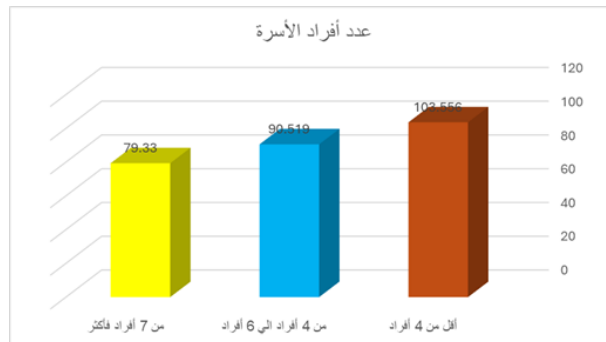
جدول (٣٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

| عدد أفراد الأسرة | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة     |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------|-------------|
| بين المجموعات    | ١٣٠٠٥.٤٠٨      | ٦٥٠٢.٧٠٤       | ٢            | ٤٩.٣٧١   | ٠.٠١<br>دال |
| داخل المجموعات   | ٤٥٧٠٣.٧١٨      | ١٣١.٧١١        | ٣٤٧          |          |             |
| المجموع          | ٥٨٧٠٩.١٢٦      |                | ٣٤٩          |          |             |

يتضح من جدول (٣٤) إن قيمة (ف) كانت (٤٩.٣٧١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣٥) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| عدد أفراد الأسرة       | أقل من ٤ أفراد<br>م = ١٠٣.٥٥٦ | من ٤ أفراد الي ٦<br>م = ٩٠.٥١٩ | من ٧ أفراد فأكثر<br>م = ٧٩.٣٣٠ |
|------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| أقل من ٤ أفراد         | -                             |                                |                                |
| من ٤ أفراد الي ٦ أفراد | **١٣.٠٣٧                      | -                              |                                |
| من ٧ أفراد فأكثر       | **٢٤.٢٢٦                      | **١١.١٨٩                       | -                              |



شكل (٢٠) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

يتضح من جدول (٣٥) وشكل (٢٠) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين الأسر أقل من ٤ أفراد وكلاً من الأسر "من ٤ أفراد الي ٦ أفراد، من ٧ أفراد فأكثر" لصالح الأسر أقل من ٤ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد والأسر من ٧ أفراد فأكثر لصالح الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من ٤ أفراد حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري، ثم الأسر من ٤ أفراد الي ٦ أفراد في المرتبة الثانية، وأخيراً الأسر من ٧ أفراد فأكثر .

## ٧- الدخل الشهري:

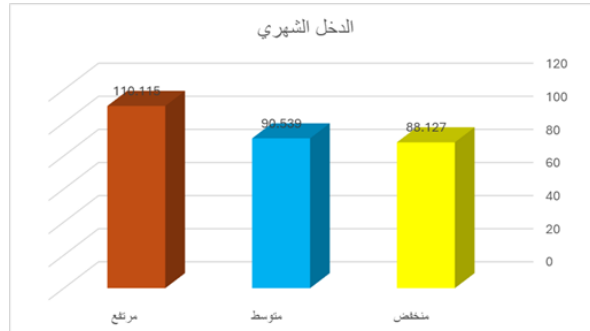
جدول (٣٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري

| الدخل الشهري   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | قيمة (ف) | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------|
| بين المجموعات  | ١٢٦٠٦.٥٧٨      | ٦٣٠٣.٢٨٩       | ٢            | ٣٩.٠٠٧   | ٠.٠١    |
| داخل المجموعات | ٥٦٠٧٢.٧٤١      | ١٦١.٥٩٣        | ٣٤٧          |          | دال     |
| المجموع        | ٦٨٦٧٩.٣١٩      |                | ٣٤٩          |          |         |

يتضح من جدول (٣٦) إن قيمة (ف) كانت (٣٩.٠٠٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

| الدخل الشهري | منخفض<br>م = ٨٨.١٢٧ | متوسط<br>م = ٩٠.٥٣٩ | مرتفع<br>م = ١١٠.١١٥ |
|--------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| منخفض        | -                   |                     |                      |
| متوسط        | *٢.٤١٢              | -                   |                      |
| مرتفع        | **٢١.٩٨٨            | **١٩.٥٧٦            | -                    |



شكل (٢١) فروق درجات أفراد العينة في إدارة الأداء الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري

يتضح من جدول (٣٧) وشكل (٢١) وجود فروق في إدارة الأداء الأسري بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلاً من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر قدرة على إدارة الأداء الأسري، ثم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض. وتتفق هذه النتيجة دراسة (روضة أبو الفضل ووفاء المعجل، ٢٠٢٣، م، ١٤٢٩) التي وضحت أن هناك فروق في درجات أداء أفراد العينة في الأداء الوظيفي الأسري تبعاً لاختلاف الدخل الشهري لصالح الدخل المرتفع. ودراسة (ضحى صبيح وآخرون، ٢٠٢١، م، ٣٧٤) التي أكدت على وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة البحث في استبيان إدارة الأداء الأسري وفقاً لدخل الشهري، لصالح الدخل الشهري المرتفع.

### الفرض الثالث :

توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الأسري وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الأسري، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (٣٨) مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الأسري

| الأداء الأسري ككل | الاداء المنزلي | الاداء التربوي | الاداء الزوجي | الاداء الاجتماعي والنفسي |                      |
|-------------------|----------------|----------------|---------------|--------------------------|----------------------|
| **٠.٨٢٧           | *٠.٦٤٠         | **٠.٩٤٣        | **٠.٧٢٦       | *٠.٦٢٨                   | المهارات الشخصية     |
| **٠.٧٣٩           | **٠.٩٢٤        | **٠.٧٨٠        | *٠.٦٠٢        | **٠.٨٠٣                  | المهارات الاجتماعية  |
| **٠.٨٧٠           | **٠.٧٦١        | *٠.٦٣٥         | **٠.٨٤٥       | **٠.٩١١                  | المهارات الحياتية    |
| **٠.٨٥٣           | **٠.٧٠٣        | **٠.٨١٦        | **٠.٧٤١       | **٠.٧٩٢                  | المهارات الناعمة ككل |

\* دال عند ٠.٠٥

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (٣٨) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان المهارات الناعمة ومحاور استبيان إدارة الأداء الأسري عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، فكلما زادت المهارات الناعمة للزوجين بمحاورها "المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات الحياتية" كلما زادت قدرتهما على إدارة الأداء الأسري بمحاوره "الاداء الاجتماعي والنفسي، الاداء الزوجي، الاداء التربوي، الاداء المنزلي". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (احمد الجرجي وزينب الدبوني، ٢٠٢٣م، ١٤) التي اكدت على وجود ارتباطاً قوياً بين امتلاك المهارات الناعمة وتحقيق معدلات أداء مرتفعة. ودراسة (عبدالقادر صيام، ٢٠٢٣م، ٢٧٨) التي اشارت الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة والأداء المتميز. ودراسة (عدي صالح وبرهان ادهام، ٢٠٢١م، ١٤٨) التي بينت وجود أثر للمهارات الناعمة على تحسين الأداء.

### الفرض الرابع :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على المهارات الناعمة

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على المهارات الناعمة، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣٩) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على المهارات الناعمة

| المتغير التابع   | المتغير المستقل  | معامل الارتباط | نسبة المشاركة | قيمة (ف) | الدلالة | معامل الانحدار | قيمة (ت) | الدلالة |
|------------------|------------------|----------------|---------------|----------|---------|----------------|----------|---------|
| المهارات الناعمة | المستوي التعليمي | ٠.٩٢٦          | ٠.٨٥٧         | ١٦٧.٥١٥  | ٠.٠١    | ٠.٧٢٦          | ١٢.٩٤٣   | ٠.٠١    |
|                  | الوظيفة          | ٠.٨٩٢          | ٠.٧٩٥         | ١٠٨.٥٧٩  | ٠.٠١    | ٠.٦٤٤          | ١٠.٤٢٠   | ٠.٠١    |
|                  | العمر            | ٠.٨٤٥          | ٠.٧١٥         | ٧٠.١٧٥   | ٠.٠١    | ٠.٥٤٦          | ٨.٣٧٧    | ٠.٠١    |
|                  | عدد أفراد الأسرة | ٠.٧٩٨          | ٠.٦٣٦         | ٤٨.٩٣٠   | ٠.٠١    | ٠.٤٥١          | ٦.٩٩٥    | ٠.٠١    |

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على المهارات الناعمة بنسبة ٨٥.٧%، يليه الوظيفة بنسبة ٧٩.٥%، ويأتي في المرتبة الثالثة العمر بنسبة ٧١.٥%، وأخيراً في المرتبة الرابعة عدد أفراد الأسرة بنسبة ٦٣.٦% .

## الفرض الخامس :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٤٠) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري

| المتغير المستقل  | معامل الارتباط | نسبة المشاركة | قيمة (ف) | الدلالة | معامل الانحدار | قيمة (ت) | الدلالة |
|------------------|----------------|---------------|----------|---------|----------------|----------|---------|
| المستوي التعليمي | ٠.٩١١          | ٠.٨٣٠         | ١٣٦.٣٣٤  | ٠.٠١    | ٠.٦٨٩          | ١١.٦٧٦   | ٠.٠١    |
| مدة الزواج       | ٠.٨٧٤          | ٠.٧٦٤         | ٩٠.٨١١   | ٠.٠١    | ٠.٦٠٦          | ٩.٥٢٩    | ٠.٠١    |
| العمر            | ٠.٨١٤          | ٠.٦٦٢         | ٥٤.٨٥٢   | ٠.٠١    | ٠.٤٨٥          | ٧.٤٠٦    | ٠.٠١    |
| الوظيفة          | ٠.٧٨١          | ٠.٦١٠         | ٤٣.٨٣١   | ٠.٠١    | ٠.٤٢٨          | ٦.٦٢١    | ٠.٠١    |

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على إدارة الأداء الأسري بنسبة ٨٣٪، يليه مدة الزواج بنسبة ٧٦.٤٪، ويأتي في المرتبة الثالثة العمر بنسبة ٦٦.٢٪، وأخيراً في المرتبة الرابعة الوظيفة بنسبة ٦١٪. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (روضة أبو الفضل ووفاء المعجل، ٢٠٢٣م، ١٤٢٩) التي اشارت الى ان المستوى التعليمي للأُم كان من أكثر واهم المتغيرات التي اثرت على الأداء الوظيفي الاسري.

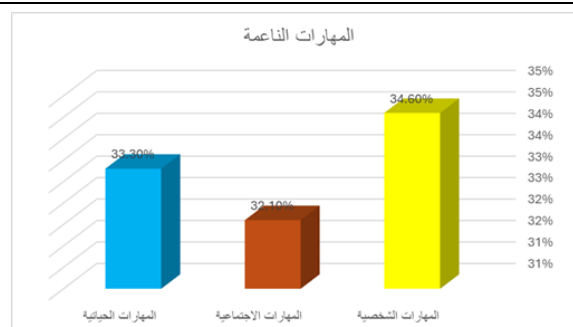
## الفرض السادس :

تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور المهارات الناعمة

وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (٤١) الوزن النسبي لأولوية محاور المهارات الناعمة

| الترتيب | النسبة المئوية % | الوزن النسبي | المهارات الناعمة    |
|---------|------------------|--------------|---------------------|
| الأول   | ٣٤.٦%            | ٤٠٨          | المهارات الشخصية    |
| الثالث  | ٣٢.١%            | ٣٧٨          | المهارات الاجتماعية |
| الثاني  | ٣٣.٣%            | ٣٩٢          | المهارات الحياتية   |
|         | ١٠٠%             | ١١٧٨         | المجموع             |



شكل (٢٢) يوضح الوزن النسبي لأولوية محاور المهارات الناعمة

يتضح من الجدول (٤١) والشكل (٢٢) أن أولوية محاور المهارات الناعمة كانت المهارات الشخصية بنسبة ٣٤.٦%، يليها في المرتبة الثانية المهارات الحياتية بنسبة ٣٣.٣%، ويأتي في المرتبة الثالثة المهارات الاجتماعية بنسبة ٣٢.١%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود حميدات وآخرون، ٢٠٢٤م، ٥٤) التي أشارت إلى أن المهارات الإدارية (الشخصية) حصلت على الرتبة الأولى، تليها المهارات الاجتماعية، وأخيراً المهارات الذهنية، وهو ماورد عن منظمة الصحة العالمية بأن المهارات الشخصية من أهم المهارات الحياتية الناعمة كونها العامل الذي يؤدي إلى نجاح الفرد في المهارات الأخرى.

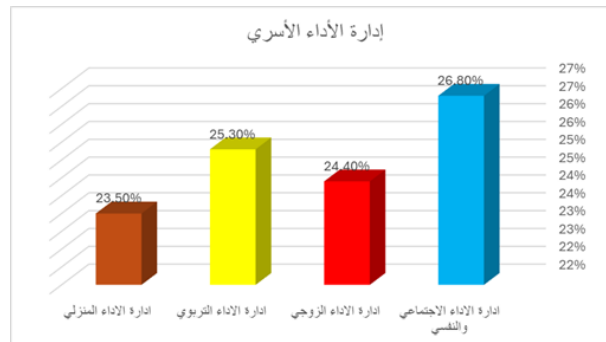
### الفرض السابع:

تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور إدارة الأداء الأسري

وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (٤٢) الوزن النسبي لأولوية محاور إدارة الأداء الأسري

| الترتيب | النسبة المئوية % | الوزن النسبي | إدارة الأداء الأسري      |
|---------|------------------|--------------|--------------------------|
| الأول   | ٢٦.٨%            | ٤١١          | الاداء الاجتماعي والنفسي |
| الثالث  | ٢٤.٤%            | ٣٧٥          | الاداء الزوجي            |
| الثاني  | ٢٥.٣%            | ٣٨٩          | الاداء التربوي           |
| الرابع  | ٢٣.٥%            | ٣٦١          | الاداء المنزلي           |
|         | ١٠٠%             | ١٥٣٦         | المجموع                  |



شكل (٢٣) يوضح الوزن النسبي لأولوية محاور إدارة الأداء الأسري

يتضح من الجدول (٤٢) والشكل (٢٣) أن أولوية محاور إدارة الأداء الأسري كان الاداء الاجتماعي والنفسي بنسبة ٢٦.٨%، يليه في المرتبة الثانية الاداء التربوي بنسبة ٢٥.٣%، ويأتي في المرتبة الثالثة الاداء الزوجي بنسبة ٢٤.٤%، ويأتي في المرتبة الرابعة الاداء المنزلي بنسبة ٢٣.٥%.

### التوصيات:

١. تقديم المرشدين الأسريين محاضرات وندوات ومؤتمرات توعوية للأسر لتعزيز أدائهم الأسري.
٢. اعداد دورات وورش تدريبية لتنمية المهارات الناعمة والأداء الاسري لأفراد الاسرة السعودية، لما لها من دور في تقدير الذات وتحقيق الازدهار الاسري.

٣. تصميم وتنفيذ برامج وأنشطة وفعاليات ذات طابع تفاعلي مثل برامج خدمة المجتمع والتطوع تسمح لهم بالتفاعل والمشاركة لتنمية مهاراتهم الحياتية الناعمة.
٤. دراسة معوقات اكتساب المهارات الناعمة الأسرية والعمل على إيجاد حلول علمية لها .

### المراجع :

١. أحمد حسين الجرجري، زينب ربيع الديبوني (٢٠٢٣م): المهارات الناعمة ودورها في تعزيز الاداء الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، المجلد (١٣)، العدد (١).
٢. أحمد عاطف (٢٠١٧م): الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بدافعية التعلم لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
٣. أحمد عبد السلام بوزيد، محمد الشيخ، حمدي حامد سلام (٢٠٢٣م): الأداء الوظيفي الأسري وعلاقته بالاكتئاب لدى عينة من المراهقين المدمنين وغير المدمنين، مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، المجلد (٤٢)، العدد (٢٠٠).
٤. أحمد محمد عزازي (٢٠١٧م): المرونة الإيجابية وجودة الأداء الوظيفي الأسري لدى آباء الأطفال ذوي اضطراب التوحد، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد (٩٢)، العدد (٢).
٥. آمال محمد حسن عتيبة (٢٠٢١م): المهارات الناعمة: مدخل لمواصلة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث التربوية والنوعية، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل التربوي، العدد (٥).
٦. أميرة سعد محسن الزهراني (٢٠٢١م): دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلماتهن، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، المجلد (٨٧)، العدد (٨٧).
٧. بيضاء محمد غالب الشريف (٢٠٢٢م): مدى تضمين المهارات الناعمة في مقررات المهارات الحياتية والأسرية للمرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، العدد (٢٤٨).
٨. جمال أبو العزم (٢٠١٠م): فعالية برنامج الشغل المهني والممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي المقبلين على الزواج بالحياة الأسرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٩. حليلة إبراهيم احمد الفيلكاوي (٢٠١٧م): الأداء الوظيفي لأسر المراهقين وأثره على مفهوم الذات لأبنائهم بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، العدد (١)، الجزء (١).
١٠. خالد محمد الحلبي (٢٠٢١م): المهارات الناعمة كضرورة للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات: دراسة تحليلية لأهميتها من وجهة نظر اخصائي المكتبات والمعلومات، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، جامعة القاهرة، المجلد (٣)، العدد (٨).
١١. رشيدة السيد احمد الطاهر (٢٠٢٢م): تنمية المهارات الناعمة ضرورة لتعليم الكبار في مجتمع المعرفة، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، العدد (٣١).
١٢. رضا محمد سيد محمد (٢٠٢٣م): دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلاب المعلمين بجامعة الازهر في ضوء انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، المجلد (٨)، العدد (٢٤).
١٣. رمضان صلاح شبيب (٢٠١٦م): المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
١٤. روضة حمزة حامد أبو الفضل، وفاء عبدالرحمن عبدالكريم المعجل (٢٠٢٣م): الأداء الوظيفي الأسري للسيدات السعوديات المعيلات من وجهة نظر الابن المراهق وانعكاسه على ثقافته الاستهلاكية، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، العدد (١٧).
١٥. سميرة ابوالحسن عبدالسلام (٢٠٠٤م): الأداء الوظيفي الأسري: دراسة مقارنة لعينات متباينة من اسر الأطفال العاديين وذوي الحاجات الخاصة، بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الحادي عشر "الشباب من اجل مستقبل افضل"، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس.
١٦. صباح عايش (٢٠٢١م): بناء مقياس الأداء الأسري الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من المستجيبين بدولة الجزائر، مجلة البحوث التربوية والنوعية، المجلد (٨)، العدد (٨).

١٧. ضحى إبراهيم صبيح، شيرين جلال محفوظ، فاطمة محمد بهاء الدين بخيت (٢٠٢١م): العادات الشخصية لربة الاسرة وعلاقتها بإدارة الأداء الاسري، مجلة التصميم الدولية، الجمعية العلمية للمصممين، المجلد (١١)، العدد (١).
١٨. عبدالقادر نعيم عبدالقادر صيام (٢٠٢٣م): دور المهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز في شركات التأمين في قطاع غزة، المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية، الاكاديمية الافريقية للدراسات المتقدمة، المجلد (٢)، العدد (٢).
١٩. عدي احمد صالح، برهان حمد ادهام (٢٠٢١م): الدور المعدل للمهارات الناعمة في العلاقة بين تقنية المعلومات وتحسين الأداء: دراسة تطبيقية على عينة من الكليات العراقية الخاصة في مدينة كركوك، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد (٢٢)، العدد (١).
٢٠. عماد محمد مخيمر (٢٠٠٥م): أنماط الوالدية المنبئة بأنماط العلاقات الزوجية، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق.
٢١. فتحية أحمد عبدالقادر بهنسي (٢٠٢٢م): المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، المجلد (١١٧)، العدد (١).
٢٢. كمال خليل مخامرة، محمد عبدالفتاح عجوة (٢٠٢٠م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية تربية وتعليم شمال الخليل للمهارات الناعمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم، المجلد (٦)، العدد (٢).
٢٣. محمد صهيبي الأغا (٢٠١٨م): المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
٢٤. محمد عبدالله النذير (٢٠١٨م): تنمية مهارات التعلم في المناهج الدراسية في ضوء مهارات القرن ٢١، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل: تقويمها وتنميتها، هيئة تقويم التعليم والتدريب، الرياض.
٢٥. محمود احمد حميدات، موسى عبدالقادر الهروط، امل مطلب السبيلة، عماد احمد المرازيق (٢٠٢٤م): مستوى احتياج طلبة جامعة البلقاء التطبيقية للمهارات الناعمة وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، المجلد (١)، العدد (١١٧).
٢٦. منتظر مجيد حميد، صفاء عبدالزهرة الجمعان (٢٠٢٢م): المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٥٠).
٢٧. مها سعود حسن البليهد، جميلة عبدالله ابوعلامه مجرشي (٢٠٢٣م): المهارات الناعمة في برامج اعداد معلم التربية الخاصة لمواكبة برامج التعليم الشامل، مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية، جامعة حفر الباطن، العدد (٦).
٢٨. موزة آل علي (٢٠٢٢م): واقع تطبيق المهارات الناعمة في برنامج اللغة العربية والدراسات الإماراتية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل: كليات التقنية العليا بدولة الامارات انموذجا، المجلة العربية للنشر العلمي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية – رماح، العدد (٤٢).
٢٩. نور الهدى بوبكر، عائشة طيب (٢٠٢٢م): أثر الأداء الوظيفي الأسري والتفاعلات الوالدية على سلوكيات الإنحرافية لدى المراهق، دراسة ميدانية بمستشفى مقني نجادي "بتخمارت"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت.
٣٠. نورهان سلامه عوض جبر، سميرة طه جميل، إبراهيم زكي الصاوي، لبنى شعبان احمد (٢٠٢٠م): فاعلية استخدام استراتيجيات التفكير الجانبي في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى الطالبة المعلمة بكلية التربية للطفولة المبكرة بمحافظة مطروح، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة مطروح.
٣١. نيفين فوزي محمد خشبة (٢٠٢٢م): الأداء الوظيفي الأسري وعلاقته بجودة الحياة الزوجية لدى عينة من الأزواج والزوجات، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، المجلد (٤٧)، العدد (١٠٠).
٣٢. هيفاء محمد عبدالرحمن الربيعان (٢٠٢٣م): دور المهارات الناعمة في تحسين الممارسات التدريسية لدى معلمات الدراسات الاجتماعية، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد (٣١)، العدد (٣).
٣٣. هيلة عبدالله سليمان الفايز (٢٠٢٢م): تطوير المهارات الناعمة للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية: تصور مقترح، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك خالد، المجلد (٩٠)، العدد (٥).

## المراجع الأجنبية

34. Al-Krenawi, A., Graham, J. & Al-Gharaibeh, F. (2011): The impact of intellectual disability, caregiver burden, family functioning, marital quality, and sense of coherence, Journal of Family Social Work, Vol. (26), No. (2), pp.139-150.
35. Dan, W. (2021): The Soft Skills Book: The key difference to becoming highly effective and valued (Concise Advice), Hardcover. LID Publishing, Mexico.
36. Dimitrenko, D. N. (2020): Soft Skills Development of Prospective Educators by Means of Problem- Based Esp Learning, Ukraine, New Educational Review is the property, 10.15804.
37. John, S. (2019): Soft Skills”, Hardbook. Manning. United States.
38. Lazarus, Arthur (2013): The importance of Skills for Job Success', Physician Executive; Sep. Vol 39. Issue 5, P40.
39. Li, T. (2010): The Relationship among Family Function, Marital Quality, and Subjective well-being of Couples in being, Ph.M, Beijing Normai University.
40. Minuchin, F. (2004): Family Therapy Techniques, Cambridge, MA: Harvard press.
41. Mitchell, Geana W.; Skinner, Leane B.; White, Bonnie J. (2010): Essential Soft Skills for Success in the Twenty-First Century Workforce as Perceived by Business Educators, Delta Pi Epsilon Journal, 52(1)43-53.
42. Murty, G. R. K. (2016): Soft Skills for Success”, Paperback. Viva Books Originals. India.
43. Ngang, T. K., Hashim, N. H., Yunus, H. M., (2015): Novice Teacher Perceptions of the Soft Skill Needed in Today's Workplace, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol (177), p284-288.
44. Renzaho, A. (2014): The importance of family functioning, mental health and social and emotional well-being on child oral health.
45. Sunder, R.& Samuel, B. N. (2020): Soft Skills – For Career Development”, Paperback. Neelkamal. India.
46. Tyagi, Tomar, Ashu, Kavita, (2013): Soft Skills for Successful Career, Pertanika Journal, Social Sciences & Humanities, 21 (1), 341-350.
47. Wang, Y., Haslam, M., Yu, M., Ding, J., Lu, Q & Pan, F. (2015): Family Functioning, Marital Quality and Social Support in Chinese Patients with Epilepsy, Health and Quality of Life Outcomes, Vol. (13), No. (10), pp.1-8
48. Yazici, E. (2016): Understanding the Impact of Parental Quality, Marital Adjustment and Family Functioning on Behavior Problems of Adolescents, Ph.M., Isstanbul Bilk. Gi Universitesi.