

مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية*

* أ.د./ رانيا مرسي أبو العباس عبد العزيز
 ** أ.د./ مؤمن طه عبدالنعيم
 *** د/ياسمين سيد حسنى

مقدمة ومشكلة البحث:

أصبحت التنمية البشرية إحدى القضايا الرئيسية في القرن الحادي والعشرين، حيث كان الاهتمام قديماً بتنمية البشر بهدف تحقيق الرخاء الاجتماعي وتوفير أكبر قدر من السعادة لأكبر عدد من الأفراد، ثم جاءت نظرية (رأس المال البشرى) لتؤكد أن الإنسان مورد هام من الموارد الاقتصادية بالمجتمع، لذا يجب الإهتمام بإعداده صحياً، علمياً، واجتماعياً، فالتنمية البشرية تعمل على قدرات البشر من تعليم، تدريب، تحسين مستويات التعليم، الصحة، المعرفة التكنولوجية والثقافة وإتاحة فرص المشاركة في التنمية وصنع قراراتها، فهي عملية تمكن الإنسان من تحقيق إنسانيته. (٦: ١٤٣)

والمهارات الناعمة هو مصطلح له علاقة بالشخصية، والسمات والكفاءات الإيجابية التي تعزز من علاقات الشخص، والأداء الوظيفي، وتعطي قيمة للسوق، وتشمل مهارات قدرة المرء على الإستماع جيداً، والتواصل بشكل فعال، والتعامل مع الصراع، وتحمل المسؤولية، وإظهار الإحترام، وبناء الثقة، والعمل بشكل جيد مع الآخرين، وإدارة الوقت بفعالية، وتقبل النقد، والعمل تحت الضغط، والود للآخرين وإظهار حسن الخلق. (١١: ٤٤)

ويقصد بالمهارات الناعمة هي تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين، وعرض أفكاره بصورة مقنعة ولبقة، وقدرته على الإتصال والتواصل، واستخدام السلوكيات القيادية التي تميز علاقاته مع الآخرين والمبادرة، والتفاعل مع العملاء أثناء خدمتهم، فالمهارات الناعمة تمثل جانباً مهماً ومؤثراً لنجاح الشخص في عمله. (١٠: ٥٥)
 وأشار كلا من "فليب وستيفين" (٢٠١١م) إلى أن المهارات الناعمة هي السمات والقدرات التي تعمل على تعزيز علاقة الفرد بالآخرين، من خلال الإتصال والقيادة وحل المشكلات واتخاذ القرارات. (٨: ٤٤)

ويضيف "مؤمن خلف" (٢٠١٦م) أنها المهارات المكملة للمهارات الصلبة، التي تمثل الصفات الشخصية التي تميز علاقة الشخص مع الآخرين حيث الإتصال والتواصل الفعال وأداب التعامل. (١٣: ٣٠٩)

وعرفها "رمضان صلاح" (٢٠١٦م) بأنها فن التعامل مع الآخرين بصورة لائقة، وهي سمات وقدرات شخصية يتمكن خلالها الفرد من توصيل أفكاره بصورة حضارية والارتقاء بشخصيته. (٢: ١٤)

* أستاذ الإدارة الرياضية تخصص (تعبير حركي) ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح سلبقاً، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

** أستاذ الرياضات المائية بقسم الإدارة الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

*** مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

كما أضاف "ماهر العرفج" (٢٠١٤م) أن المهارات الناعمة هي تلك الجوانب المتعلقة باللباقة في الحديث والمظهر الجيد المتميز والتحلي بملكات خاصة في التعامل مع الآخرين.

(١٠: ٢٣)

وللمهارات الناعمة أهمية كبيرة حيث أن نجاح الفرد في حياته يتوقف بقدر كبير على مدى امتلاكه للمهارات الناعمة والخبرات الحياتية، ومن ثم فالمهارات الناعمة مهمة لكي يحقق الفرد نجاحه في حياته وتساعد المهارات الناعمة الفرد على مواجهة مواقف الحياة المختلفة والقدرة على التغلب على المشكلات الحياتية والتعامل معها. (١: ٥٥)

وامتلاك المهارات الناعمة وممارستها في حد ذاته يشعر الفرد بالفخر والاعتزاز بالنفس فعند ما يطلب منه أن يؤدي عملاً فيتنقه، فانه حتماً سيشعر الآخرون بالثقة فيه وتزيد من ثقته بنفسه وترفع من تقديره لذاته. (١٠: ٢٠)

وتظهر أهمية المهارات الناعمة في التصدي للمشكلات وحلها بطرق إبداعية وتشجع على التمسك بالقيم الأخلاقية وتطبيقها في سلوكيات الأفراد، وتحقيق الاتصال الفعال والاستماع الجيد واكتساب المهارات وتحقيق التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي، وتدريب الأفراد على تحمل المسؤولية والتفاعل والتعامل الإيجابي القائم على الود والإحترام مع الآخرين، كما تساعد المهارات الناعمة في تدريب الأفراد على تقديم أنفسهم للآخرين. (٩: ٢٧٤)

ويعد البالية أحد الأنشطة الفنية والرياضية التي تتميز بالطابع الفني الجمالي الذي يحتاج إلى كفاءة عالية في الأداء، ويعتبر البالية من أهم أنواع التعبير الحركي ويعمل على بناء الجسم وإكسابه القوام المعتدل الجيد بجانب التمتع باللياقة البدنية الشاملة للوصول إلى أرقى مستوى في الأداء. (٣: ٢)

وتعرفه " صفية أحمد محي الدين، سامية ربيع محمد" (٢٠٠٢م) بأنه لغة عالمية وهو أحد الفنون المسرحية الرفيعة فهو الفن المتكامل حيث يدخل فيه العديد من العناصر الفنية، وهو يعبر دائماً عن الأفكار الواقعية والأفكار الخيالية كدنيا الأحلام واللاواقع ويتطلب التدريب لفترات طويلة لتنمية القوة والقدرة والتحكم الحركي للتعبير عن هذه الأفكار.

(٤: ٢٠)

كما أن البالية وسيلة فعالة من وسائل التربية الاجتماعية للأفراد الممارسين، لذا أهتمت الدول المتقدمة بإدخاله ضمن برامجها وأنشطتها كونه يساعد على تحقيق النمو الشامل لهم وتعديل سلوكهم، حيث يعتبر من أمتع ألوان النشاط التي توفر متعة كبيرة ترضى نزعاتهم الحركية والنفسية التخيلية. (٣: ٢٩)

يساعد البالية على تحسين الصحة البدنية، كما يساعد بشكل كبير في تحسين المهارات الاجتماعية عن طريق تكوين صداقات جديدة بشكل جيد مع الأفراد المحيطين، والتخلص من المخاوف الداخلية، حيث أن البالية يكسب الممارسين قدرة خاصة في التعبير عن الذات بشكل جيد دون خجل، كما أن الانتظام في دروس البالية يساعد في إكساب صفة الانضباط لدى الممارسين. (٤: ٢٦)

وتضيف كلا من "زينب الإسكندراني، أمال محمد يوسف، انتصار عبد العزيز" (٢٠٠٧م) أن البالية أحد الفنون التربوية التي تترجم العديد من المشاعر والأفكار في صورة حركية معبرة، عن قصة أو فكرة تبرزها الموسيقى بالإضافة إلى العديد من العناصر المسرحية الأخرى، ويمتاز البالية بأنه يحتاج إلى مهارة فائقة ويخضع إلى أداء حركي موضوع ومرسوم لا يجوز الخروج

عنه، وهذا يتطلب فترة طويلة من التدريب على المهارات المختلفة ومقدرة كبيرة على التحمل لإتقان الحركات للوصول إلى مستوى أداء مرتفع. (٣: ٢)

ومن خلال متابعة الباحثون لانشطة البالبة تم ملاحظة، قصور لدى العاملين بمراكز البالبة فى عملية التواصل الجيد مع المستفيدين، بالإضافة إلى وجود قصور فى اتباع استراتيجيات تسويقية فعالة تساهم فى زيادة أعداد المستفيدين داخل المراكز، وهذا اتفق مع نتائج دراسة "ياسمين سيد حسنى" (٢٠٢٠م) (١٤) والتي أظهرت عدم متابعة التغير الدائم فى سلوك المستفيدين نحو أنشطة البالبة، وكذلك قلة توفير المعلومات اللازمة عن أنشطة البالبة، بالإضافة إلى قصور فى تقديم أنشطة البالبة بطريقة جذابة وشيقة وفق اتجاهات ورغبات الممارسين، وهذا ما استدعى الباحثون للقيام بالعديد من المقابلات الشخصية مع المستفيدين للتعرف على طبيعة العلاقة بينهم وبين العاملين بمراكز البالبة، وأوضحت نتائج المقابلات الشخصية وجود قصور فى إدارة العلاقة بين الممارسين والعاملين بمراكز البالبة، بالإضافة إلى وجود قصور فى مواجهة التغيرات فى حاجات ورغبات المستفيدين وكذلك قصور تقديم الأنشطة والخدمات بشكل مميز، وأيضاً أفتقارهم للقدرات التى تجعلهم يواجهون التحديات التى تساعد فى البقاء فى سوق المنافسة والإستمرارية وبالتالي التذبذب فى الإستمرار فى ممارسة أنشطة البالبة.

ومن خلال العرض السابق يرى الباحثون أن مراكز البالبة عليها أن تواجه هذه التحديات من خلال الاعتماد على آراء الممارسين من جهة والتفاعلات الحاصلة بين العاملين والممارسين من جهة أخرى بالإضافة إلى القدرة على أشباع حاجات ورغبات الممارسين والتى تعتمد على الموارد البشرية لإستغلال طاقتهم للتميز على الآخرين، وهذا ما اوضحته الدراسات التى تناولت المهارات الناعمة وهى دراسة "عبير صلاح" (٢٠٢١م) (٥) ودراسة ماجدة فتحى" (٢٠١٩م) (٩) ودراسة "محمد صهيبي" (٢٠١٨م) (١٢) ودراسة "رمضان صلاح" (٢٠١٦م) (٢) والتى أظهرت أن المهارات الناعمة لها تأثير مباشر على شخصية الفرد فى كونها تساعد على التصدى للمشكلات وحلها وتمكن الفرد من الاتصال الفعال والاستماع الجيد واكتساب المهارات التى تحقق التوافق النفسى والتكيف الاجتماعى وتحمل المسئولية، كما تساعد المهارات الناعمة فى التفاعل والتعامل الإيجابى القائم على الود والإحترام وكيفية تقديم أنفسهم للآخرين، وبالتالي فإن المهارات الناعمة تمكن الفرد من القيام بمسؤولياته بجدارة وفعالية وتحقيق التميز والتطوير بشكل مستمر، حيث أن الشخص ذو المهارات الناعمة يساهم بشكل كبير فى نجاح أى مؤسسة خاصة المؤسسات التى تتعامل وجها لوجه مع المستفيدين .

هذا ما دعى الباحثون للقيام بدراسة بعنوان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالبة بجمهورية مصر العربية.

أهمية البحث:

١- على حد علم الباحثون تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى فى تطبيق المهارات

الناعمة فى المجال الرياضى.

٢- محاولة الاستفادة من تطبيق المهارات الناعمة لتنمية العاملين بمراكز البالبة.

٣- تطبيق اطار نظرى يعكس المهارات الناعمة ودورها فى تنمية العاملين بمراكز البالبة.

هدف البحث:

التعرف على مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية.

تساؤلات البحث:

١- ما مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية؟

المصطلحات المستخدمة في البحث:**المهارات الناعمة:**

هي القدرات المطلوبة في مكان العمل لتحقيق النجاح المهني وهي الطريقة المثالية لتقديم نفسك للآخرين وهذه المهارات ذات صلة كبيرة بشخصية الإنسان وسلوكه وتصرفاته في المواقف التي يمر بها (٨ : ٥٥)

الدراسات السابقة:

١-دراسة "عبير صلاح" (٢٠٢١م) (٥) بعنوان "إستراتيجية التدريب على المهارات الناعمة وتأثيرها على السلوك المتحضر لإمتياز التمريض" وأستهدفت الدراسة تقييم تأثير إستراتيجية تدريب على المهارات الناعمة على السلوك المتحضر لإمتياز التمريض، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، واشتملت عينة البحث على (٩٠) طالب وطالبة من طلبة الأمتياز لبعض مستشفيات تابعة لجامعة عين شمس، وكانت الأستبيان والأختبار من أهم ادوات جمع البيانات، وكانت اهم النتائج وجود تحسين في المهارات الناعمة لدى أمتياز التمريض في مرحلة مابعد التنفيذ مقارنة ما قبل التنفيذ.

٢-دراسة "ياسمين سيد" (٢٠٢٠م) (١٤) بعنوان " التسويق الفيروسي كمدخل لنشر البالية بجمهورية مصر العربية"، واستهدفت هذه الدراسة وضع نموذج مقترح لنشر البالية بجمهورية مصر العربية في ضوء التسويق الفيروسي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة على مسئولى مراكز البالية والمستفيدين وبلغ عددهم (٢٣٢)، وكان الأستبيان أهم أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن يوجد العديد من المشكلات التي تواجه أنتشار البالية.

٣- دراسة "ماجدة فتحى" (٢٠١٩م) (٩)، بعنوان "برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة"، واستهدفت الدراسة التعرف على أثر برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي، واشتملت عينة البحث على (٢٧) طفلا وطفلة، وكان المقياس أهم أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك أثر إيجابى للبرنامج المقترح على تنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة.

خطة وإجراءات البحث

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمة لطبيعة الدراسة.

ثانياً: مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في مسؤولي مراكز البالية بجمهورية مصر العربية والبالغ عددهم

(٥٣٤) فرد

ثالثاً: عينة البحث:

تمثلت عينة البحث في مراكز ومدارس البالية وعددها (١٨) مركز على مستوى جمهورية

مصر العربية. تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مراكز البالية وبلغ عددهم ٢٢٦

فرد

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثون في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

- التحليل المرجعي.
- استمارات الاستبيان.
- استمارة استبيان للتعرف على مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية.
- لكي يتمكن الباحثون من تحقيق هدف البحث، قامت بإعداد أدوات جمع البيانات بالخطوات التالية:

أ- استبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية:

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحثون بالإطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية ومنها، (٢)، (١٣)، (١٢) وذلك لوضع محاور الاستبيان في صورته المبدئية مرفق (٣)، ثم تم عرضها على مجموعة من الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية والتعبير الحركي مرفق (١) وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية.

(ن=١٠)

مسلسل	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	الاتصال والتواصل	١٠	-	%١٠٠
٢	العمل ضمن فريق	١٠	-	%١٠٠
٣	الابداع	٨	٢	%٨٠
٤	الهندرة	٤	٦	%٤٠
٥	الإدارة بالحوكمة	٣	٧	%٣٠
٦	التخطيط	٩	١	%٩٠
٧	القيادة	١٠	-	%١٠٠
٨	إدارة الوقت	١٠	-	%١٠٠

يتضح من جدول (١) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية تراوحت ما بين (٣٠% : ١٠٠%) وأرتضى الباحثون نسبة قبول (٨٠%) فأكثر، وتم حذف محورين " الإدارة بالحوكمة و الهندرة " وبذلك يصبح عدد المحاور (٦) محاور .

- أعداد عبارات الاستبيان:

بعد تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان قام الباحثون بالإطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية ومنها (٢)، (٨)، (١٢)، (١٣)، وذلك لوضع عبارات أولية لمحاور الاستبيان من خلال دراسة كل محور دراسة تفصيلية، ثم قام الباحثون بعرض الاستبيان مرفق (٤) على الخبراء مرفق (١) لتحديد ما يلي:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور .

- تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى حيث اشتملت الاستمارة على (٣٨) عبارة. والجدول التالي يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية (ن=١٠)

الاتصال والتواصل		العمل ضمن فريق		الابداع		التخطيط		القيادة		إدارة الوقت	
النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة
١٠٠%	١	١٠٠%	١	٨٠%	١	٨٠%	١	١٠٠%	١	١٠٠%	١
٨٠%	٢	٩٠%	٢	١٠٠%	٢	١٠٠%	٢	٨٠%	٢	٨٠%	٢
٨٠%	٣	١٠٠%	٣	٨٠%	٣	١٠٠%	٣	٩٠%	٣	١٠٠%	٣
١٠٠%	٤	١٠٠%	٤	١٠٠%	٤	٩٠%	٤	١٠٠%	٤	٩٠%	٤
١٠٠%	٥	٨٠%	٥	٩٠%	٥	١٠٠%	٥	١٠٠%	٥	١٠٠%	٥
٨٠%	٦	٨٠%	٦	٥٠%	٦	٦٠%	٦	٧٠%	٦	٥٠%	٦
٧٠%	٧	٦٠%	٧	٧٠%	٧	٧٠%	٧	٦٠%	٧	٦٠%	٧

في حدود ما وضعه الباحثون من نسبة لقبول العبارات وفق رأى الخبراء وهو اتفاق (٨٠%) فأكثر يتضح من جدول (٢) ما يلي:

موافقة الخبراء علي عدد (٦) عبارات فى محور "الاتصال والتواصل" حيث تم إستبعاد عبارة رقم (٧)، أما في محور "العمل ضمن فريق" فوافق الخبراء علي عدد (٦) عبارات، وتم حذف عبارة رقم (٧)، وفي محور "الابداع" كانت الموافقة علي (٥) عبارات، وحذف عبارة رقم (٦)، بينما كانت الموافقة على عدد (٥) عبارات في محور "التخطيط" وحذف عبارتين رقم (٦)، وفي محور " القيادة " كانت الموافقة على (٥) عبارات، وحذف عبارتين رقم (٦، ٧)، وكانت الموافقة على (٥) عبارات فى محور " إدارة الوقت" وحذف عبارة رقم (٦) وبذلك أصبح عدد عبارات الاستبيان (٣٢) عبارة.

– الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات للعينة والتعرف على الصعوبات المحتمل حدوثها، والزمن المناسب لتطبيق الاستبيان حتى يتمكن الباحثون من إدخال التعديلات لتجنبها، ولتحقيق ذلك إتبع الباحثون الخطوات التالية:

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية في المدة من ٢٠٢٢/٧/١٠ إلى ٢٠٢٢/٩/٢٥ م على عينة من مجتمع البحث وخارج العينة الأصلية للبحث وقوامها (١٧) فرد من بين مسؤولي مراكز البالية بجمهورية مصر العربية، وقد خلص الباحثون من الدراسة الاستطلاعية إلى:

- سهولة العبارات ومناسبتها لعينة البحث.
- التعرف على الصعوبات في عملية التطبيق.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أى تعليقات شفوية توحى بالغموض أو عدم الفهم.

– المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

– صدق الاستبيان:

قام الباحثون بإيجاد صدق الاستمارة عن طريق صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

– **صدق المحتوى:** قام الباحثون بحساب صدق المحكمين حيث تم عرض الإستمارة علي عدد (١٠) خبراء، وتراوحت آراء الخبراء ما بين (٧٠% : ١٠٠%) وأرّضي الباحثون بنسبة ٨٠ فأكثر، وجدول (٦) يوضح ذلك.

– **صدق الاتساق الداخلي:** قام الباحثون بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (٣)، (٤) توضح ذلك:

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز الالية بجمهورية مصر العربية

(ن=١٧)

الاتصال والتواصل		العمل ضمن فريق		الابداع		التخطيط		القيادة		إدارة الوقت	
معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط	العبارات	معامل الارتباط	العبارات
**٠.٩١٤	١	**٠.٧٩١	١	**٠.٧٩٩	١	**٠.٧٠٤	١	**٠.٧٥٣	١	**٠.٧٩١	
**٠.٧٣٥	٢	**٠.٨٩٩	٢	**٠.٧٤٧	٢	**٠.٨٣٦	٢	**٠.٨٢١	٢	**٠.٨٩٦	
**٠.٧٦٣	٣	**٠.٧٥٠	٣	**٠.٨٠٨	٣	**٠.٨٨٩	٣	**٠.٧٩٢	٣	**٠.٨٨٣	
**٠.٦٤٠	٤	**٠.٧١٥	٤	**٠.٧٤٩٤	٤	**٠.٨١٠	٤	**٠.٧٧٤	٤	**٠.٧٧١	
**٠.٧٣٨	٥	**٠.٧١٤	٥	**٠.٧٩١	٥	**٠.٧٥٤	٥	**٠.٨٩٦	٥	**٠.٧٧٢	
**٠.٧٥٤	٦	**٠.٧١٣	٦						٦		

** دال عند مستوى ٠.٠١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه تراوحت ما بين (٠.٦٤٠:٠.٩١٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلى لجميع العبارات فى الاستبيان.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية.

(ن=١٧)

م	المحور	معامل الارتباط
١	الاتصال والتواصل	*.٧٥٧
٢	العمل ضمن فريق	*.٧٦٤
٣	الابداع	*.٧٧٩
٤	التخطيط	*.٧٩٩
٥	القيادة	*.٨٠٧
٦	أدارة الوقت	*.٨٢٣

* دال عند مستوى ٠.٠١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلى للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٥٧ : ٠.٨٢٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلى للاستبيان.

- ثبات الاستمارة: قام الباحثون بإيجاد ثبات الاستمارة بالطريقة التالية:

- معامل ثبات ألفا كرونباخ: استخدم الباحثون معامل ألفا كرونباخ للاستبيان، وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور، ويوضح ذلك جدول (٥):

جدول (٥)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية.

(ن=١٧)

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	الاتصال والتواصل	٠.٨٥٣
٢	العمل ضمن فريق	٠.٨٥٥
٣	الابداع	٠.٨٣٨
٤	التخطيط	٠.٨٥٨
٥	القيادة	٠.٨٦٦
٦	إدارة الوقت	٠.٨٨١
	المجموع ككل	٠.٩٠٤

يتضح من جدول (٥) أن العبارات ثابتة داخل محاور الاستبيان حيث يتراوح معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٨٣٨ : ٠.٨٨١)، مما يدل على ثبات العبارات داخل المحور كما جاء معامل ألفا كرونباخ لمجموع الأبعاد (٠.٩٠٤).

- تطبيق الاستبيان:

بعد إتمام المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الخاص بمدى توافر المهارات الناعمة لدى مراكز البالية بجمهورية مصر العربية، تم تطبيق الاستبيان مرفق (٥) على عينة البحث وعددهم (٢٢٦) من بين مسئولتي مراكز البالية بجمهورية مصر العربية خلال الفترة ٢٠٢٢/١١/٢٠م حتى ٢٠٢٣/١/١٠م.

المعالجات الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث وتمشياً مع إجراءاته قام الباحثون بالاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ.
- المتوسط الحسابي.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الذي ينص على " ما مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية؟

قام الباحثون بالإجابة على التساؤل الأول وذلك بتطبيق استبيان المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية علي القائمين علي العمل بمراكز البالية، وحساب البيانات الوصفية، والجدول التالية توضح ذلك.

جدول (٦)

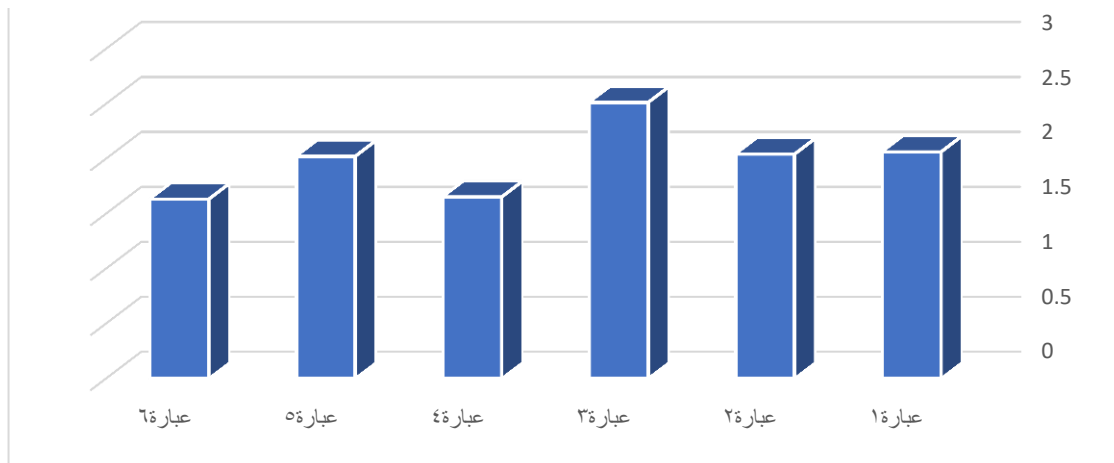
البيانات الوصفية لاستجابات مسئولتي مراكز البالية في المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية لمحور الاتصال والتواصل (ن = ٢٢٦)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أجيد وسائل الاتصال الحديثة في التوصل مع الممارسين لأنشطة البالية.	٩٥	٤٢.٠	٤٩	٢١.٧	٨٢	٣٦.٣	.٨٨٥	٢.٠٦	٦٨.٥٨	متوسطة
٢	أمتلك اليات الاتصال والتواصل مع المستفيدين داخل مراكز البالية بشكل مستمر.	١٠٢	٤٥.١	٣٠	١٣.٣	٩٤	٤١.٦	.٩٣٣	٢.٠٤	٦٧.٨٥	متوسطة
٣	أستمع بعناية وأهتمام لوجهة نظر ممارسين أنشطة البالية بالمركز.	١٤٩	٦٥.٩	٤٣	١٩.٠	٣٤	١٥.٠	.٧٤٤	٢.٥١	٨٣.٦٣	مرتفعة
٤	أستطيع التعامل بمرونة مع من يخالفني الرأي ووجهة النظر.	٥٠	٢٢.١	٤٧	٢٠.٨	١٢٩	٥٧.١	.٨٢٠	٢.٦٥	٥٥.٠١	منخفضة
٥	أستخدم كل عناصر الاتصال الفعال لتحسين أداء العمل بمراكز البالية.	٩٣	٤١.٢	٤٥	١٩.٩	٨٨	٣٨.٩	.٨٩٧	٢.٠٢	٦٧.٤٠	متوسطة
٦	أستفدت من شبكة علاقاتي الشخصية (الأصدقاء، العائلة، زملاء العمل) في معرفة تفاصيل العمل التي اقوم به بمركز البالية.	٤٨	٢١.٢	٤٧	٢٠.٨	١٣١	٥٨.٠	.٨١٢	٢.٦٣	٤٥.٤٢	منخفضة

المجموع	٥٣٧	٣٩٠	٢٦١	١٢٠٨٣	٥٥٨	١٣٠٧١	٠٧٨٣٤٠	١٠٩٨٤٥	٦٦٠١٥	متوسطة
---------	-----	-----	-----	-------	-----	-------	--------	--------	-------	--------

يتضح من جدول (٦) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور الاتصال والتواصل بلغت (٦٦.١٥%) وبمتوسط حسابي بلغ (١.٩٨٤٥)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٨٣٤٠)، وباتجاه استجابة متوسطة. كما يتضح من جدول (٦) أن عبارة رقم (٣) حصلت على الاتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على أن العاملين بمراكز البالية لديهم القدرة على الاهتمام والتطوير والقابلية لسماع وجهات نظر المستفيدين بعناية، بينما حصلت عبارات (١، ٢، ٥) على الاتجاه المتوسط للاستجابة، وهذا يدل على وجود بعض من مسؤولي مراكز البالية يجيد استخدام وسائل الاتصال الحديثة بالإضافة إلى وجود بعض القصور في الاتصال والتواصل الفعال لدى العاملين بمراكز البالية، بينما حصلت عبارات (٤، ٦) على الاتجاه المنخفض للاستجابة، وهذا يدل على وجود بعض من مسؤولي مراكز البالية لديهم قصور في مرونة التعامل مع الآخرين وتطوير العلاقات الاجتماعية.

والشكل التالي يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث لمحور الاتصال والتواصل



شكل (١) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور الاتصال والتواصل
لذا يرى الباحثون ضرورة الاهتمام وتنمية مهارة الاتصال والتواصل لدى العاملين بمراكز البالية لما لها من دور كبير في النهوض نحو مستقبل أفضل بمراكز البالية وخصوصا ان الاتصال والتواصل اساس للعلاقات الاجتماعية الجيدة ونجاح الفرد في وقتنا الحالي .، وهذا يتفق مع دراسة "محمد صهيبي الاغا" (٢٠١٨م) (١٢)، في ضرورة توافر مهارة الاتصال والتواصل لدى كل شخص كونها من المهارات الحاسمة.

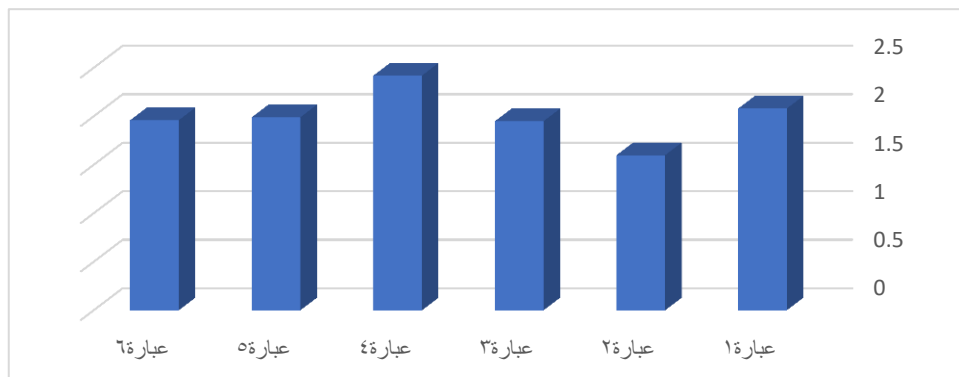
جدول (٧)

البيانات الوصفية لاستجابات مسؤولي مراكز البالية في المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية لمحور العمل ضمن فريق (ن = ٢٢٦)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشارك في الأعداد والتنظيم لأى مهرجان يشارك فيه مركز البالية.	١٠٦	٤٦.٩	٣٢	١٤.٢	٨٨	٣٨.٩	.٩٢٥	٢.٠٨	٦٩.٤٧	متوسطة
٢	أستطيع تحمل الضغوط المختلفة نتيجة أخطاء زملائي أثناء تقديم العروض والأنشطة الخاصة بمركز البالية.	٤٩	٢١.٧	٣٨	١٦.٨	١٣٩	٦١.٥	.٨٢٢	١.٦٠	٥٣.٣٩	منخفضة
٣	أجتهد لأنجاز الاعمال المطلوبة داخل فريق العمل بمركز البالية.	٧٩	٣٥.٠	٥٧	٢٥.٢	٩٠	٣٩.٨	.٨٦٥	١.٩٥	٦٥.٠٤	متوسطة
٤	أفضل العمل الجماعى أكثر من العمل الفردى	١٣٧	٦٠.٦	٤٧	٢٠.٨	٤٢	١٨.٦	.٧٨٦	٢.٤٢	٨٠.٦٨	مرتفعة
٥	أقوم بعمل حلقات نقاش لتوفير احتياجات ورغبات ممارسين البالية.	٨٥	٣٧.٦	٥٣	٢٣.٥	٨٨	٣٨.٩	.٨٧٧	١.٩٩	٦٦.٢٢	متوسطة
٦	أتحمل الضغوط المختلفة بالتعاون مع فريق العمل.	٨٧	٣٨.٥	٤٣	١٩.٠	٩٦	٤٢.٥	.٩٠١	١.٩٦	٦٥.٣٤	متوسطة
	المجموع	٥٤٤	٣٤.٨٧	٢٦٩	١١.٤٩	٥٤٣	١١.٦٠	.٨١١٠٤	٢.٠٠٠٠	٦٦.٦٩	متوسطة

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور العمل ضمن فريق بلغت (٦٦.٦٩%) وبمتوسط حسابي بلغ ()، وانحراف معياري بلغ ()، وباتجاه استجابة متوسطة، كما يتضح من جدول (٧) أن عبارة رقم (٢) حصلت على الاتجاه المنخفض للاستجابة، وهذا يدل على أن المدربين والإداريين العاملين بمراكز البالية لديهم قصور في تحمل الضغوط الناتجة من اخطاء الآخرين اثناء القيام بتقديم الأنشطة الخاصة بمركز البالية، حيث حصلت عبارات (١)، (٣)، (٥)، (٦) على الاتجاه المتوسط للاستجابة، وهذا يدل على الاستعداد والدافعية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لتطوير العمل الجماعى، بينما حصلت عبارات (٤) على الاتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على وجود قبول من العاملين بمراكز البالية بالعمل الجماعى للنهوض بالانشطة والخدمات التى يقدمها مركز البالية.

والشكل التالى يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث العمل ضمن فريق



شكل

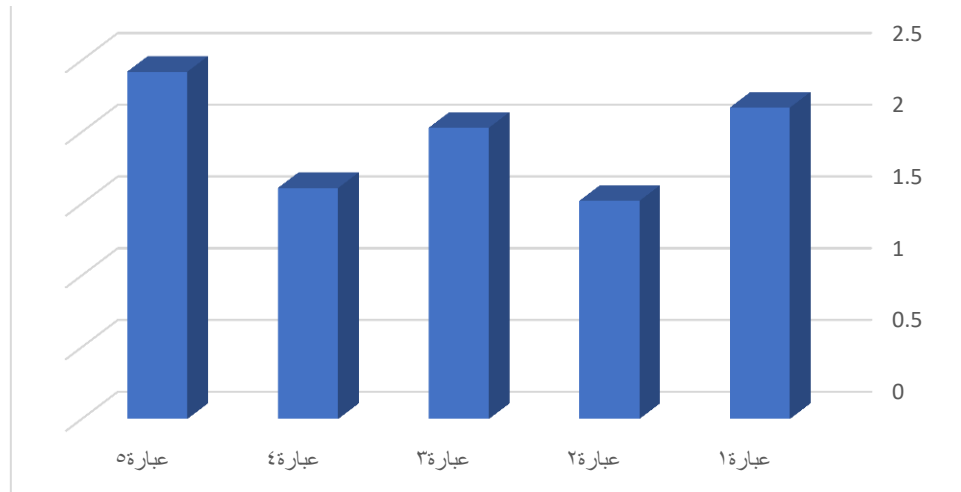
(٢) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور العمل ضمن فريق
لذا يرى الباحثون ضرورة وجود برامج تدريبية متخصصة وحلقات نقاش لتأهيل العاملين
بمراكز البالية على تطوير العمل الجماعي، والمشاركة الفعالة من جميع العاملين بمراكز البالية
أثناء تقديم أنشطة والعروض الخاصة بالبالية، وتتفق نتيجة الدراسة مع دراسة "محمد صهيبي الأغا
(٢٠١٨م) (١٢) في ضعف الإهتمام بتنظيم ورش وحلقات بحث لتدريب وصقل المدربين
والإداريين بصفة مستمرة بأهمية العمل الجماعي. وأن مهارة العمل ضمن فريق من المهارات
الهامة التي تساعد الفرد التقدم والتجّاح في حياته العملية.

جدول (٨)

البيانات الوصفية لاستجابات مسؤولي مراكز البالية في مدى توافر المهارات الناعمة
لمحور الابداع (ن = ٢٢٦)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أستفيد من آراء الآخرين عند تنفيذ فكرة جديدة.	١١١	٤٩.١	٤٢	١٨.٦	٧٣	٣٢.٣	.٨٨٨	٢.١٧	٧٢.٢٧	متوسطة
٢	أواكب التطورات والتغيرات التكنولوجية لتلبية إحتياجات ورغبات المستفيدين.	٤٢	١٨.٦	٣٣	١٤.٦	١٥١	٦٦.٨	.٧٩٠	١.٥٢	٥٠.٥٩	منخفضة
٣	أقوم بالمحاولة والتجريب بهدف اكتشاف أفكار جديدة لتميز الأنشطة المقدمة بمركز البالية.	٩٦	٤٢.٥	٤٠	١٧.٧	٩٠	٣٩.٨	.٩٠٩	٢.٠٣	٦٧.٥٥	متوسطة
٤	أمتلك القدرة على البحث والتطوير لأنشطة البالية المقدمة بمركز البالية.	٥١	٢٢.٦	٣٦	١٥.٩	١٣٩	٦١.٥	.٨٣٢	١.٦١	٥٣.٦٩	منخفضة
٥	أقدم أنشطة جديدة وإبداعية لجذب الممارسين.	١٤٢	٦٢.٨	٣٧	١٦.٤	٤٧	٢٠.٨	.٨١٤	٢.٤٢	٨٠.٦٨	مرتفعة
	المجموع	٤٤٢	٣٩.١١	١٨٨	١١.٩١	٥٠٠	١٤.٧٤	.٧٥٣٢٠	١.٩٤٨٧	٦٤.٩٦	متوسطة

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور الإبداع بلغت (٦٤.٩٦%)، وبمتوسط حسابي (١.٩٤٨٧) بلغ، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٥٣٢٠)، وباتجاه استجابة متوسطة، كما يتضح من جدول (٨) أن عبارة رقم (٥) علي الاتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على قابلية السعي والتطوير لنجاح الأنشطة والخدمات التي يقدمها مراكز البالية، بينما حصلت عبارات (١)، (٣) علي الاتجاه المتوسط للاستجابة، وهذا يدل علي أن مسؤولي مراكز البالية لديهم الاستعداد لتطوير مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية لتقديم أنشطة جديدة ومميزة بمراكز البالية، بينما حصلت عبارة (٢، ٤) علي الاتجاه المنخفض للاستجابة وهذا يدل على وجود بعض القصور في مواكبة التطورات التكنولوجية التي تساعد بالنهوض بالخدمات والأنشطة المقدمة بمراكز البالية.
والشكل التالي يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث لمحور الابداع



شكل (٣) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور الابداع

لذا يرى الباحثون ضرورة الأهتمام بالتطوير والتغير الذاتي للعاملين بمراكز البالية وتنمية مهاراتهم الابداعية لتقديم كل ما يخص البالية بطرق ابداعية جديدة، وهذا يتفق مع "محمد صهيبي الأغا" (٢٠١٨م) (١٢) في عدم اهتمام بمهارة الابداع داخل العمل لما لها من دور كبير في نجاح أى شخص .

جدول (٩)

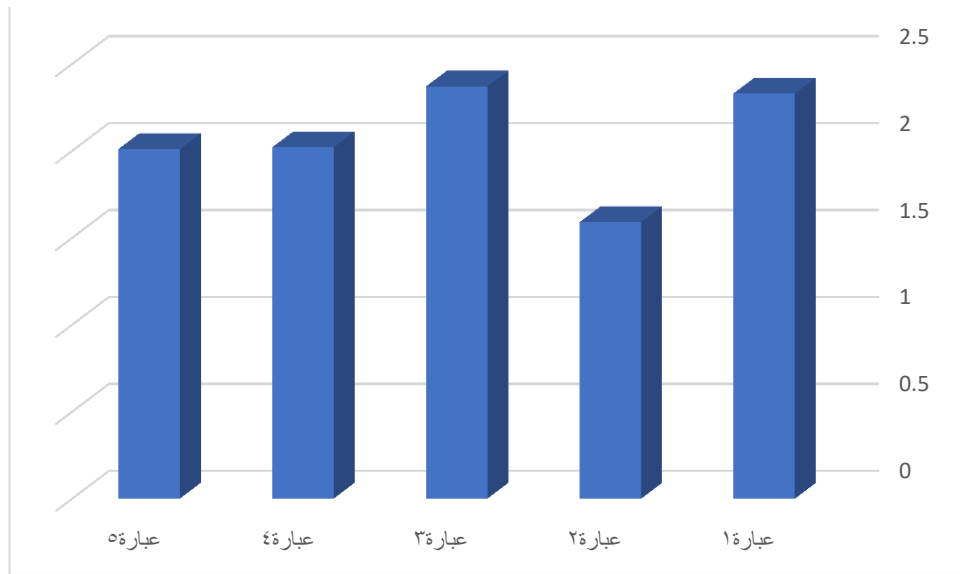
البيانات الوصفية لاستجابات مسئولي مراكز البالية فى مدى توافر المهارات الناعمة لمحور التخطيط

(ن = ٢٢٦)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أمتلك القدرة على وضع الخطط والاهداف المستقبلية لمركز البالية لتلبية احتياجات ورغبات المستفيدين.	١٣٣	٥٨.٨	٣٥	١٥.٥	٥٨	٢٥.٧	.٨٥٩	٢.٣٣	٧٧.٧٣	مرتفعة
٢	أقوم بمتابعة المهرجانات الخاصة بالبالية ووضع المشاركة فيها ضمن أهداف مركز البالية.	٣٨	١٦.٨	٥٨	٢٥.٧	١٣٠	٥٧.٥	.٧٦٢	١.٥٩	٥٣.١٠	متوسطة
٣	أسير وفق جدول زمنى محدد بالعمل في مركز البالية.	١٣٤	٥٩.٣	٤١	١٨.١	٥١	٢٢.٦	.٨٢٩	٢.٣٧	٧٨.٩١	مرتفعة
٤	أخطط للاعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء في العمل .	٩٣	٤١.٢	٤٤	١٩.٥	٨٩	٣٩.٤	.٨٩٩	٢.٠٢	٦٧.٢٦	متوسطة
٥	أتابع خطتى في العمل بدقة في مراحل تنفيذها.	٨٧	٣٨.٥	٥٥	٢٤.٣	٨٤	٣٧.٢	.٨٧٢	٢.٠١	٦٧.١١	متوسطة
	المجموع	٤٨٥	٤٢.٩٢	٢٣٣	١٣.٧٤	٤١٢	١٢.٥١	.٧٨٤٠٠	٢.٠٦٤٦	٦٨.٨٢	متوسطة

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور التخطيط بلغت (٦٨.٨٢%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٦٤٦)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٨٤٠٠)، وبأتجاه استجابة متوسطة، كما يتضح من الجدول أن العبارات (١، ٣) على الاتجاه المرتفع، وهذا يدل على أن مراكز البالية تتوفر فيها التخطيط والاستعداد للأنشطة والخدمات المقدمة بالمركز بينما حصلت عبارات (٢، ٤، ٥) على الاتجاه المتوسط وهذا يدل على أن مراكز البالية الى حد ما تمتلك مهارة التخطيط للاعمال والأنشطة المقدمة بمراكز البالية

والشكل التالي يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث لمحور التخطيط



شكل (٤) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور التخطيط

لذا يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بتطوير وتنمية مهارة التخطيط للعاملين بمراكز البالية لتحقيق التوازن والنجاح للأنشطة المقدمة بمراكز البالية، مع ضرورة الاهتمام بوضع الخطط ومتابعة الاعمال أثناء تنفيذها لضمان التقدم المستمر لمراكز البالية. وهذا يتفق مع نتائج دراسة "رمضان صلاح شبير" (٢٠١٦م) (٢) في قلة الاهتمام بمهارة التخطيط ووضع الخطط التي يحتاجها مكان العمل .

جدول (١٠)

البيانات الوصفية لاستجابات مسؤولي مراكز البالية في مدى توافر المهارات الناعمة لمحور القيادة

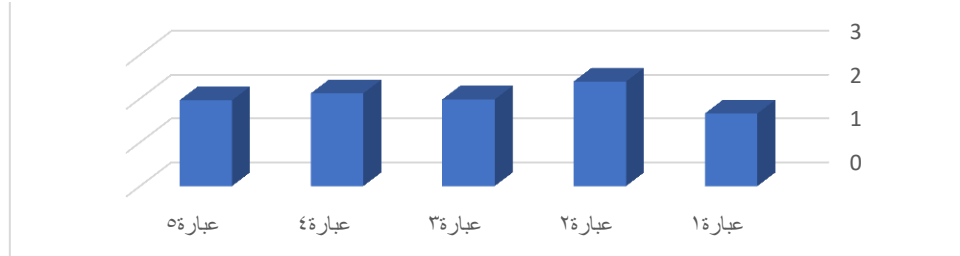
(ن = ٢٢٦)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشارك فريق العمل في اتخاذ القرارات الخاصة بمركز البالية.	٤٦	٢٠.٤	٥٨	٢٥.٧	١٢٢	٥٤.٠	٠.٧٩٦	١.٦٦	٥٥.٦٤	متوسطة
٢	أستطيع التصرف كفائد بمركز البالية في المواقف الصعبة.	١٤١	٦٢.٤	٣٣	١٤.٦	٥٢	٢٣.٠	٠.٨٣٨	٢.٣٩	٧٩.٧٩	مرتفعة
٣	أمتلك مهارة جمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها.	٨٥	٣٧.٦	٥١	٢٢.٦	٩٠	٣٩.٨	٠.٨٨٢	١.٩٨	٦٥.٩٣	متوسطة
٤	أستطيع أن اوزع الادوار بمركز البالية ومتابعة انجازهم للاعمال.	٩٧	٤٢.٩	٥٨	٢٥.٧	٩٨	٣١.٤	٠.٨٥٦	٢.١٢	٦٥.١٩	متوسطة
٥	أستطيع أن أتخذ القرارات الخاصة بالعمل في الوقت المناسب رغم ضغوط العمل .	٨٧	٣٨.٥	٤٤	١٩.٥	٩٥	٤٢.٠	٠.٨٩٩	١.٩٦	٦٥.٤٩	متوسطة
	المجموع	٤٥٦	٤٠.٣٥	٢٤٤	١٤.٣٩	٤٥٧	١٣.٤٥	٠.٧٩٩٠٠	٢.٠٢٣٠	٦٦.٣٧	متوسطة

يتضح من جدول (١٠) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور القيادة بلغت (٦٦.٣٧%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٢٣٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٩٠٠)، وباتجاه استجابة متوسطة، كما

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) على الاتجاه المرتفع، وهذا يدل على أن العاملين بمراكز البالية لديهم قدرة على معالجة الأمور والتصرف بشكل سليم في المواقف المختلفة. بينما حصلت عبارات (١، ٣، ٤، ٥) على الاتجاه المتوسط وهذا يدل على أن مراكز البالية إلى حد ما تمتلك مهارة القيادة في بعض القرارات الخاصة بالبالية، وإيضاً تحليل المعلومات للاستفادة منها في الأنشطة والخدمات المقدمة داخل مراكز البالية.

والشكل التالي يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث لمحور القيادة



شكل (٥) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور القيادة

لذا يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بتطوير وتنمية مهارة التخطيط للعاملين بمراكز البالية والعمل على توفير دورات تنمية لصقل العاملين بمراكز البالية، مع ضرورة الاهتمام بوضع الخطط ومتابعة الأعمال أثناء تنفيذها. وهذا يتفق مع نتائج "محمد صهيبي الأغا" (٢٠١٨م) (١٢) في أهمية تنمية مهارة القيادة لدى الأشخاص داخل عملهم، وأيضاً كونها المهارة الحاسمة التي تقود الفرد إلى النجاح.

جدول (١١)

البيانات الوصفية لاستجابات مسؤولي مراكز البالية في مدى توافر المهارات الناعمة لمحور إدارة الوقت (ن)

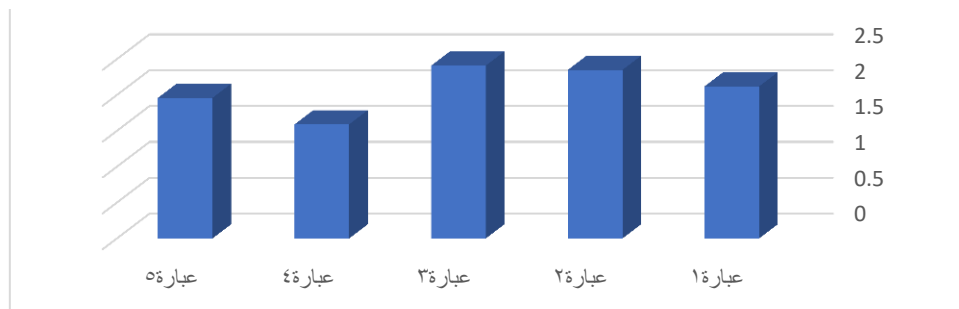
(٢٢٦ =

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى النسبة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أمتلك القدرة على وضع جدول زمني مفتوح يوميا بمركز البالية لكي أكون مستعدا للامور الطارئة.	٩٨	٤٣.٤	٥٦	٢٤.٨	٧٢	٣١.٩	٠.٨٦٢	٢.١٢	٧٠.٥٠	متوسط
٢	أحرص على الالتزام بأوقات العمل بمركز البالية.	١٢٨	٥٦.٦	٤٨	٢١.٢	٥٠	٢٢.١	٠.٨١٩	٢.٣٥	٧٨.١٧	مرتفعة
٣	أمتلك القدرة على تنظيم المهام المطلوبة بمركز البالية ضمن وقتي المتاح في العمل	١٣٤	٥٩.٣	٥١	٢٢.٦	٤١	١٨.١	٠.٧٨٠	٢.٤١	٨٠.٣٨	مرتفعة
٤	أحاول ايجاد طرق جديدة لأنجاز الخطط الموضوعة بمركز البالية في وقت زمني قصير .	٤٥	١٩.٩	٤٣	١٩.٠	١٣٨	٦١.١	٠.٨٠٢	١.٥٩	٥٢.٩٥	منخفضة
٥	أعتمد خطة عمل يومية لتيسير مهماتي المختلفة.	٧٩	٣٥.٠	٥٨	٢٥.٧	٨٩	٣٩.٤	٠.٨٦٣	١.٩٦	٦٥.١٩	متوسطة
	المجموع	٤٨٤	٤٢.٨٣	٢٥٦	١٥.١٠	٣٩٠	١١.٥٠	٠.٧٥٦٤٧	٢.٠٨٣٢	٦٩.٤٤	متوسطة

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لاستبيان مدى توافر المهارات الناعمة لدى العاملين بمراكز البالية بجمهورية مصر العربية في محور إدارة الوقت بلغت (٦٩.٤٤%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٨٣٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٥٦٤٧)، وباتجاه استجابة متوسطة،

كما يتضح من الجدوا أن العبارات (٢، ٣) علي الاستجابة المرتفعة، وهذا يدل على أن العاملين بمراكز البالية لديهم الاستعداد لتطوير مهاراتهم وتنمية الالهام بمهارة الوقت، بينما حصلت عبارات (١، ٤، ٥) علي الاستجابة المتوسطة وهذا يدل على أن مراكز البالية الى حدما تمتلك مهارة إدارة الوقت للاعمال والانشط المقدمة بمراكز البالية، وأيضا محاولة الانضباط بجدول زمنية لتيسير الاعمال داخل مراكز البالية.

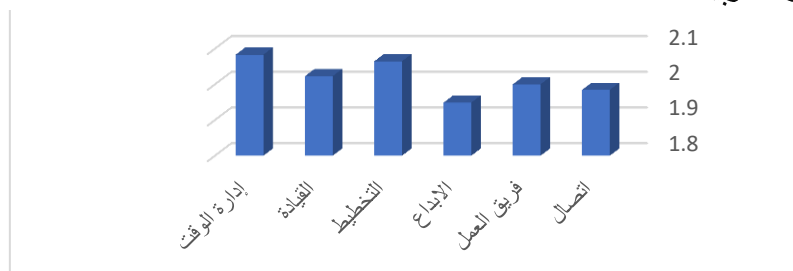
والشكل التالي يوضح المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث لمحور إدارة الوقت



شكل (٦) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في محور ادارة الوقت

لذا يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بتطوير وتنمية مهارة إدارة الوقت للعاملين بمراكز البالية لما لها من دور كبير في نجاح الافراد داخل العمل، وايضا لدورها الفعال في التخطيط الامثل لنجاح مراكز البالية، في أهمية مهارة ادارة الوقت في العمل، وأيضا اهمية إدارة الوقت لكونها من أهم المهارات الناعمة التي تتوفر لدى الفرد.

ومن خلال الجداول السابقة يتضح أن هناك الكثير من المهارات الناعمة التي تحتاج الى تطوير وتنمية لدى العاملين بمراكز البالية والتي تؤثر على الأنشطة والخدمات الخاصة بالبالية علي مستوى الجمهورية، لذلك يرى الباحثون ضرورة التخطيط والتنسيق لوضع برامج تنمية وتطوير وصقل للعاملين بمراكز البالية، كما يرى الباحثون بضرورة، كما يؤكد الباحثون علي ضرورة متابعة ممارسى البالية لمعرفة احتياجات ورغبات الممارسين التي يجب أن تتوافر داخل مراكز البالية، كما يرى الباحثون، وهذا يتفق مع نتائج دراسة "رمضان صلاح شبير" (٢٠١٦م) (٢) والشكل التالي يوضح مدى توافر المهارات الناعمة لدى مسئولى مراكز البالية بجمهورية مصر العربية.



شكل (٧) المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث في المهارات الناعمة

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

فى ضوء أهداف البحث وللإجابة على تساؤلاته وفى حدود مجتمع وعينة البحث ومن خلال مناقشة النتائج وتفسيرها، توصل الباحثون إلى الإستنتاجات التالية:

- ١- قصور عند بعض مسئولى مراكز البالية فى استخدام وسائل الاتصال الحديثة.
- ٢- وجود قصور لدى بعض من مسئولى مراكز البالية في مرونى التعامل مع الآخرين.
- ٣- ضعف تقديم مراكز البالية الأنشطة والخدمات بطريقة جذابة وشيقة وفق اتجاهات ورغبات الممارسين
- ٤- يوجد قصور لدى العاملين بمراكز البالية لتحمل الضغوط الناتجة عن العمل

التوصيات:

- فى ضوء مشكلة البحث وأهدافه وتساؤلاته ومجتمع وعينة البحث وما أسفرت عنه النتائج، يمكن للباحثة تقديم التوصيات التالية للعاملين فى مجال البالية:
- ١- التنسيق بين الهيئات المعنية بممارسة أنشطة بوضع دورات تدريبية لصقل العاملين بمراكز البالية .
 - ٢- ضرورة رفع درجة وعي العاملين بمراكز البالية بتنمية المهارات الناعمة لديهم لتوسيع قاعدة ممارسة البالية.
 - ٣- الإهتمام بتوافر الإمكانيات اللازمة لتجهيز كوادر بشرية قادرة على التجديد والابتكار بممارسة أنشطة البالية.
 - ٤- الإهتمام بدراسة وتحليل اتجاهات الممارسين للوقوف على الإيجابيات والسلبيات لتتوافق الأنشطة والخدمات التي تقدمها مراكز البالية مع حاجات ورغبات الممارسين.

المراجع:

- ١- بلال خلف السكارنة(٢٠١٥م): المهارات الإدارية في تطوير الذات، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن
- ٢- رمضان صلاح شبير (٢٠١٦م): المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة
- ٣- زينب الإسكندراني، آمال محمد يوسف، انتصار عبد العزيز حلمي: " فن الحركة في التعبير الحركي"، مطابع جامعة الزقازيق، ٢٠٠٧م
- ٤- صفية أحمد محي الدين، سامية ربيع محمد(٢٠٠٢م): "البالية والرقص الحديث"، القاهرة
- ٥- عبير صلاح: إستراتيجية التدريب على المهارات الناعمة وتأثيرها على السلوك المتحضر لأمتياز التمريض، رسالة ماجستير، كلية التمريض، جامعة عين شمس، ٢٠٢١م
- ٦- على حلمي: التنمية البشرية بالتعليم والتعلم فى الوطن العربى، القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠٠٠م
- ٧- فليب كوتلر: اساسيات التسويق، تعريب سرور على ابراهيم، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨م
- ٨- فليبيب وستيفين: التدريب على المهارات الشخصية، ترجمة عامر سامح، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١م

- ٩- ماجدة فتحى سليم: برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة، الجزء الأول، العدد الأربعون، ٢٠١٩م
- ١٠- ماهر العرفج (٢٠١٤م): المهارات الناعمة، مبادرة مقدمة لكلية التربية، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك فيصل
- ١١- محمد حسين قطناطى: تطور المهارات الحياتية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٢م
- ١٢- محمد صهيب الأغا: المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظة فلسطين الجنوبية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الازهر، غزة، ٢٠١٨م
- ١٣- مؤمن خلف عبد الواحد: دور المهارات الناعمة فى الحصول على الوظائف الأكاديمية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم، قطاع غزة، المجلد السادس، العدد الثانى، ٢٠١٦م
- ١٤- ياسمين سيد حسنى: التسويق الفيروسي كمدخل لنشر البالية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، ٢٠٢٠م