

*The soft skills that must be available in the performance of faculty members in Saudi universities from their point of view by application to faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University and Shaqra University.*

Abdelnassir T. Hassan

Business Administration, Imam Muhammad Bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia

**Article information:**

Received: 25-12-2023

Revised: 03-01-2024

Accepted: 07-01-2024

Published: 25-01-2024

**Corresponding author:**

Abdelnassir T. Hassan

[wadtalab111@gmail.com](mailto:wadtalab111@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**Abstract:**

This study aimed to identify the extent of the availability of soft skills in the performance of faculty members in Saudi universities from their point of view by applying it to faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University and Shaqra University, and to rank the soft skills according to the degree of their importance to them and whether there are statistically significant differences when The level of significance ( $\alpha=0.05$ ) in the degree of availability of soft skills in their performance is due to the variable of years of teaching or college experience.

The study followed the descriptive approach to achieve its objectives, as the researcher used the questionnaire as the main tool for the study, which contained (43) items distributed over six axes: critical thinking skill, problem solving, time management skill, leadership skill, decision-making skill, teamwork skill, and communication skill

The study concluded that soft skills were highly available in the performance of faculty members at Imam and Share Universities, as the highest arithmetic average for a sub-skill reached (4.85), with a rate of (97%), with a very high degree of availability, while the average for the lowest sub-skill reached (3.61), with a rate of (71%). With a high degree of availability.

The skill of communication and communication came in first place in terms of its importance with an arithmetic average of (4.42), with a percentage of (88.2%) and a very high degree of availability. It was followed by the teamwork skill in second place with an arithmetic average of (4.28), with a percentage of (86%) and a degree of availability. Very high, while the time management skill came in third place with an arithmetic average of (4.18), with a percentage of (83.5%) and a high degree of availability, and in fourth place came the leadership skill with an arithmetic average of (4.12), with a percentage of (80.1%) and a high degree of availability. The skill of critical thinking and problem solving came in fifth place with an arithmetical average of (4.04), with a percentage of (80.1%) and a high degree of availability, while the decision-making skill came in last place with an arithmetical average of (4.03), with a percentage of (80%) and a high degree of availability.

**Keywords:** Education, learning, soft skills, hard skills, faculty member

## **Conclusions:**

Based on the study results, the soft skills that should be available in the performance of faculty members in Saudi universities, as perceived by them, were applied to the faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University and Shaqra University. The study concluded that soft skills are highly available in the performance of faculty members at both Imam and Shaqra universities, with the highest overall average for a sub-skill being 4.85 (97%) and a very high availability level. The lowest average for a sub-skill was 3.61 (71%) with a high availability level.

Communication and interpersonal skills ranked first in terms of importance with an average of 4.42 (88.2%) and a very high availability level. Teamwork skills came in second with an average of 4.28 (86%) and a very high availability level. Time management skills ranked third with an average of 4.18 (83.5%) and a high availability level. Leadership skills came in fourth with an average of 4.12 (80.1%) and a high availability level. Critical thinking and problem-solving skills ranked fifth with an average of 4.04 (80.1%) and a high availability level. Decision-making skills were the last, ranking sixth with an average of 4.03 (80%) and a high availability level.

The study also showed that there were no statistically significant differences between the means of the availability levels of soft skills in the performance of faculty members at Imam and Shaqra universities related to the variable of the type of college at a significance level of ( $\alpha=0.05$ ). Additionally, there were no statistically significant differences between the means of the availability levels of soft skills in the performance of faculty members at Imam and Shaqra universities related to the variable of teaching experience years at a significance level of ( $\alpha=0.05$ ).

## المهارات الناعمة الواجب توافرها في أداء تدريسي الجامعات السعودية: بحث تطبيقي في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة شقراء

عبد الناصر طلب حسن

تخصص إدارة الاعمال، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية

### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة شقراء، وإلى ترتيب المهارات الناعمة حسب درجة أهميتها لديهم وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) في درجة توافر المهارات الناعمة في أداؤهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية أو الكلية.

أنتجت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، والتي احتوت على (٤٣) فقرة موزعة على ستة محاور هم مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة إدارة الوقت ومهارة القيادة ومهارة اتخاذ القرار ومهارة العمل الجماعي ومهارة الاتصال والتواصل.

خلصت الدراسة إلى توفر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء بدرجة كبيرة حيث بلغ أعلى متوسط حسابي لمهاره فرعية (٤,٨٥) وبنسبة (٩٧٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً ، بينما بلغ متوسط أدنى مهاره فرعية (٣,٦١) وبنسبة (٧١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، وقد حلت مهارة الاتصال والتواصل جاءت في المركز الأول من حيث أهميتها بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢)، بنسبة (٨٨,٢٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، تلتها مهارة العمل الجماعي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، بنسبة (٨٦٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً ، بينما جاءت مهارة إدارة الوقت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، بنسبة (٨٣,٥٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، وفي المرتبة الرابعة جاءت مهارة القيادة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢)، بنسبة (٨٠,١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، أما المرتبة الخامسة فجاءت فيها مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤)، بنسبة (٨٠,١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، بينما جاءت مهارة اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣)، بنسبة (٨٠٪) وبدرجة توافر مرتفعة.

**الكلمات المفتاحية:** التعليم، التعلم، المهارات الناعمة، المهارات الصلبة، عضو هيئة التدريس.

### معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٣-١٢-٢٥
- تاريخ ارسال التعديلات: ٢٠٢٤-٠١-٠٣
- تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٤-٠١-٠٧
- تاريخ النشر: ٢٠٢٤-٠١-٢٥

### المؤلف المراسل:

عبد الناصر طلب حسن

[wadtalab111@gmail.com](mailto:wadtalab111@gmail.com)



هذا العمل مرخص بموجب المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي (CC BY 4.0)

### المبحث الأول: إطار الدراسة العام

#### المقدمة:

يعتبر المعلم هو الركيزة الأساسية للعملية التعليمية وأهم أركانها والمؤثر فيها ، كما وانه يمثل العمود الفقري للجامعة ، ومع تنوع أدوار أستاذنا الأمر بالضرورة أهمية الاهتمام بتنمية مهاراته التدريسية وتزويده بكل جديد ، ولما كان الاهتمام بالمهارات الصلبة هو الأكثر اهتماماً في التعليم ، بينما كان هناك إهمال للمهارات الناعمة في كافة التخصصات كما أشارت دراسة (While2010) على خطورة افتقار خريجي الجامعات بشكل عام للمهارات الناعمة الأمر الذي يقف عائقاً أمام حصولهم على فرص العمل ، وهذا ما أكدته جميع الدراسات (حجاج ٢٠١٤) إلى أهمية المهارات الناعمة في الحصول على فرص العمل ، ولما كانت هناك فجوة في المهارات التي يتعلمها الطلاب في المدارس والجامعات ( المهارات الصلبة (Hard skills) وافتقارهم (للمهارات الناعمة (soft skills) والتي يحتاجونها في الحياة والعمل مما أدى إلى بروز مشكلة عدم استعداد خريجي الجامعات لسوق العمل وافتقارهم للعديد من المهارات الناعمة مثل مهارات الاتصال والتواصل والعمل الجماعي والقيادة ومهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة إدارة الوقت ومهارة اتخاذ القرار وغيرها من المهارات ، وقد كشفت ورقة بحثية أطلقتها مؤسسة (بيرسون) العملاق العالمي في مجال التعليم أن المدارس الأكثر نجاحاً في العالم هي التي تستفيد من التعلم الديناميكي والذي يعد مزيج من أربعة عناصر هي (المعرفة ونمو الشخصية والمهارات الاجتماعية وتحويل الأفكار إلى أفعال).

وحتى يتعلم الطالب تلك المهارات كان لابد للمعلمين من أهمية امتلاك هذه المهارات الناعمة والتحول من نظم التلقين في التعليم إلى التكيف من النظم التعليمية الحديثة حتى يتم اكتسابها للطلاب وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجونها لتحقيق النجاح في المجتمع الحديث.

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء إلى التعرف على مدى توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم كمتغير مستقل، وإلى ترتيب المهارات الناعمة حسب درجة أهميتها كمتغير تابع. مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

١. ما درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟  
وينتق عنه السؤال التالي:

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية أو الكلية؟  
أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟  
٢. ما هو ترتيب المهارات الناعمة حسب درجة أهميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعتي الامام وشقراء؟  
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية أو الكلية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

١. أهمية المهارات الناعمة بصورة عامة في العملية التدريسية.  
٢. ندرة الدراسات التي تناولت موضوع المهارات الناعمة.

الأهمية العملية:

١. تعد الدراسة استجابة للتوصيات المتعلقة بدراسة مدى أهمية المهارات الناعمة.  
٢. تقديم التوصيات اللازمة للجامعات التي يمكن تضمينها لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس حول المهارات الناعمة.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

١. معرفة مدى توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية  
٢. الكشف عن مدى وجود اختلافات في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس باختلاف النوع، سنوات الخبرة التدريسية،  
٣. اقتراح الحلول والتوصيات بناء على نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أقتصرت التطبيق الميداني في هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام محمد بن الإسلامية وجامعة شقراء

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣م.

منهجية الدراسة:

سوف يقوم الباحث في هذه الدراسة باتباع:

١/المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، وسيتم الحصول على البيانات من:

المعلومات الأولية والمتمثلة في: الاستبيان الذي تم تعميمه على أعضاء هيئة التدريس بجامعتي الامام محمد بن الإسلامية وجامعة شقراء.

المعلومات والبيانات الثانوية: من الكتب والمجلات والبحوث المنشورة والمواقع الالكترونية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة شقراء البالغ عددهم (٤٩٠٣) عضو هيئة تدريس بواقع (٣٠٦٠٣) عضو هيئة تدريس في جامعة الامام و(١٣٠٠) عضو هيئة تدريس في جامعة شقراء، وقد أستجاب منهم حوالي (٣٢٢) عضو هيئة تدريس.

مصطلحات الدراسة:

المهارات التدريسية: هي مجموعة من السلوكيات التي تعد ضرورية للقيام بعملية التدريس.

المهارات الناعمة: يقصد به تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل والتواصل والاتصال وعرض الأفكار والاقناع والمبادرة واستخدام السلوكيات والعمل ضمن فريق.

المهارات الصلبة: عبارة عن قدرات يتم تعليمها للفرد من قبل متخصص وتختلف من شخص لآخر.

## المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة الدراسات السابقة:

(الخطيب ٢٠٢٣)، بعنوان أنسنه التعليم كمدخل لتنمية المهارات الناعمة للطالب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل، وقد هدفت الدراسة إلى التوصل لتنمية المهارات الناعمة للطالب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل من خلال المحاور التالية (أسس المهارات الناعمة، احتياج سوق العمل منها، دور الجامعة في تنميتها)، وخلصت الدراسة لتقديم رؤية مقترحة لآليات خاصة بالتعليم والطالب والأساتذ الجامعي والمؤسسات المختلفة.

(بهنسي ٢٠٢٢)، دراسة بعنوان المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء تمهين التعليم، وقد هدفت الدراسة إلى التوصل إلى أهم المهارات اللازمة للمعلم، وقد خلصت الدراسة إلى أهمية المهارات الناعمة لدى الخريجين، وتوصلت إلى عدد من المهارات الناعمة ورتبتها حسب أهميتها (مهارة العمل الجماعي، مهارة التفكير الناقد، مهارة التواصل، مهارة تسويق الذات، المهارات الرقمية).

(العتيبي ٢٠٢٣) بعنوان دور منحى ستميم في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمات الرياضيات، حيث هدف البحث إلى التعرف على دور منحى ستميم في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية وخلص أن الطالبات بعد المرور بخبرات ستميم نمت لديهن بدرجة متوسطة مهارة إدارة الوقت ومهارة التفكير الناقد.

(Rosli, Boerhnoedin, Bakar) ٢٠١٧، دراسة بعنوان تأثير المهارات الناعمة ومنهجية التدريب على أداء الموظف، وقد هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير اكتساب المهارات الناعمة ومنهجية التدريب المعتمدة على أداء الموظف، وقد خلصت الدراسة إلى أهمية زيادة الوعي لإعادة التفكير في تحسين منهجيات التدريب على المهارات الناعمة من خلال إعطاء مساحة للمدرّبين لاستيعاب وتطبيق ما تعلموه.

(Keown gang Tang) ٢٠١٨، دراسة بعنوان أهمية اكتساب المهارات الناعمة من قبل المدرسين في مؤسسات التعليم العالي، وقد هدفت الدراسة إلى استكشاف المهارات الناعمة للمحاضرين وتحديد أهميتها في مهنة التدريس، وقد خلصت الدراسة إلى أن مهارة العمل الجماعي ومهارات التعلم مدى الحياة كانت أهم المهارات الناعمة التي اكتسبها المحاضرون. كما كشفت الدراسة أن أهم الجوانب المهمة لاكتساب المهارات الناعمة تتمثل في (تقديم تعليم فعال وجيد، التطوير الوظيفي والإثراء، وإدارة مهارات الطلاب).

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة (الخطيب ٢٠٢٣) والتي ركزت على العمل على تنمية المهارات الناعمة للطالب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل، بينما ركزت دراسة (بهنسي ٢٠٢٢)، إلى التعرف على المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء تمهين التعليم، بينما ركزت دراسة (العتيبي ٢٠٢٣) على دور منحى ستميم في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية

السعودية، أما دراسة (Keown gang Tang) ٢٠١٨، فقد ركزت على أهمية اكتساب المهارات الناعمة من قبل المدرسين في مؤسسات التعليم العالي.

إلا أن هذه الدراسة تأتي لتسليط الضوء مباشرة على مدى توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم، وإلى ترتيب المهارات الناعمة حسب درجة أهميتها لديهم وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) في درجة توافر المهارات الناعمة في أداؤهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية أو الكلية.

تقوم رسالة الجامعات على ثلاثة وظائف رئيسية وهي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وحيث يعد عضو هيئة التدريس هو الركيزة الأساسية لكل ذلك الأمر الذي يتطلب منه أن يكون مواكباً للتطورات بصورة دائمة حتى يتمكن من أداء دوره المطلوب حيث أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم فقط إلى البحث والتقني وممارسة الدور التربوي والإرشادي بحيث يساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها (الجنابي، ٢٠٠٩).

**القيم والمبادئ الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس:**

نصت المادة (الثامنة والثلاثون) من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات السعودية ولوائحه على ما يلي:

يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالصفات التالية:

١. الأمانة والخلق القويم
٢. متابعة ما يستجد في مجال تخصصه
٣. أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم
٤. أن يشارك بفاعلية في أعمال مجلس القسم وغيره من المجالس
٥. أن يفرغ لعمله في الجامعة ولا يجوز له العمل خارجها إلا بإذن مسبق.

**بالإضافة إلى القواعد والنظم والسياسات الإدارية الصادرة من مؤسسة التعليم العالي ومن أهمها ما يأتي:**

١/ العدل.

٢/ الأمانة

٣/ الانتماء

٤/ المساواة وعدم التمييز

٥/ الثقة المتبادلة

٦/ احترام الخصوصية.

٧/ النزاهة والحياد

**واجابات ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس:**

والتي نوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم (١) يوضح واجابات ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس

البيان	الواجبات والمسئوليات
أن يقوم بتدريس المواد ويقود عملية التعلم	التدريس وقيادة التعلم
أن يكون له نصاب محدد حسب الدرجة الوظيفية	النصاب التدريسي
أن يقدم الاستشارات العلمية المطلوبة	الاستشارات العلمية

### ٥/ مهارة وضوح الشرح والتفسير:

هي امتلاك المدرس قدرات لغوية وعقلية يتمكن بها من توصيل شرحه للطلاب ببسر وسهولة، ويتضمن ذلك استخدام عبارات متنوعة ومناسبة لقدرات الطلاب العقلية.

### ٦/ مهارة التعزيز:

تعريف مهارة التعزيز بأنها: مجموعة من السلوكيات التدريسية التي يقوم بها المعلم بكفاءة بغرض تشجيع الطالب على تكرار السلوك المرغوب فيه وظهوره مرات أخرى، ويرى (جابر، ١٩٩٤) أن للتعزيز العديد من النتائج ذات العلاقة بتعلم الفرد وشخصيته ويتشكيل سلوكه منها: إثارة الدافعية للتعلم لدى الفرد ودفعه إلى بذل جهد أكبر، كما يلعب دوراً هاماً في الحفاظ على النظام وضبطه في الفصل.

### ٧/ مهارة إدارة الفصل:

إن مهارة إدارة غرفة الفصل واحدة من أهم مهارات تنفيذ التدريس وبدون اكتساب هذه المهارة لا يكون التدريس ناجحاً في أغلب الأحيان (تكتسب مع مضي الوقت).

### ٨/ مهارة المناقشة:

وتعرف بالأسئلة والتي ينبغي أن تكون مخططة وقصيرة وواضحة وهادفة.

### ٩/ مهارة التفاعل الإيجابي داخل الصف:

إن الصف الذي يشهد تفاعلاً حياً ومنظماً يكون طلابه أكثر استعداداً للحياة التي تنتظرهم خارج المدرسة، ويتطلب ذلك من المعلم قدرة على التفاعل مع استجابات الطلاب وأفكارهم وتعزيزها.

### 1/ مهارة الاتصال والتواصل:

يعرف الاتصال على أنه العملية التي يتفاعل بواسطتها الأفراد بهدف التكامل بينهم والتكامل بين الفرد ونفسه. أما عملية الاتصال فهي الكيفية التي يتم من خلالها نقل المعلومات وتعديل السلوك وقيادة الأفراد وتوجيههم.

وحتى يقوم عضو هيئة التدريس بعملة يجب عليه التمكن من هذه المهارات الأساسية، إضافة إلى بناء مهارات الاتصال الفعال والتفكير الناقد، مع العمل على خلق بيئة تعليمية محفزة للإبداع داخل قاعة الدرس وخارجها، من خلال تطبيق أساليب التعلم النشط، وتحديث مضامين المقرر، وإتاحة الفرصة للمشاركة والحوار وهنا يجب أن نفرق بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس.

### ما هي المهارات الصلبة؟

المهارات الصلبة (Hard skills) عبارة عن قدرات يتم تعليمها للفرد من قبل متخصص وتختلف من شخص لآخر. وتكتسب من البيت والمدرسة والجامعة والمراكز التدريبية والكتب وغيرها ومن أنواعها (اللغات الأجنبية، برمجة الحاسب الآلي، الطباعة، كتابة المحتوى، تكنولوجيا المعلومات، إجادة التعامل مع المواقع الإلكترونية، الترجمة، تطبيقات الاندرويد، التسويق، وغيرها...).

### ماهي المهارات الناعمة (SOFT SKILLS):

يقصد به تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل والتواصل والاتصال وعرض الأفكار والاقناع والمبادرة واستخدام السلوكيات والعمل ضمن فريق، وإدارة

الإشراف على الرسائل الجامعية	أن يشرف ويحكم الرسائل الجامعية
خدمة المجتمع	أن يشارك في خدمة المجتمع المحيط بالجامعة
البحث العلمي	أعداد ونشر البحوث العلمية
الزمالة والادارة	أن يتعاون مع زملائه والإدارة في كل ما يخدم الجامعة
الخدمات الجامعية	أن يقدم الخدمات الجامعية حسب التوجه
الاختبارات	أن يعد الاختبارات للطلاب ويصححها
تنسيق المقرر	أن يقوم بتنسيق المقررات
الارشاد الطلابي	أن يقوم بعملية الارشاد الطلابي

\*\* من اعداد الباحث

### مهارات التدريس:

#### تعريف مهارات التدريس:

هي مجموعة من السلوكيات التي تعد ضرورية للقيام بعمليات التدريس، ويظهرها المدرس في نشاطه وتعامله مع الطلاب.

#### مهارات التدريس الأساسية:

هناك شبه اتفاق على أن المهارات الأساسية للتدريس هي:

#### ١/ مهارة التهيئة الذهنية للدرس:

يعرف (جابر، ١٩٩٤) التهيئة: بأنها كل ما يقوله المعلم أو بفعله، بقصد إعداد التلاميذ للدرس الجديد، بحيث يكونون في حالة ذهنية وانفعالية وجسمية قوامها التلقي والقبول، ويحدد (حسن زيتون، ٢٠٠١)، للتهيئة أساليب متعددة يمكن أن يستخدمها المعلم منها: طرح الأسئلة التحفيزية حول موضوع الدرس الجديد، أو حكاية القصص، أو عرض الوسائل التعليمية المشوقة (صورة أو رسم أو عينة أو فيلم قصير) لها صلة بموضوع الدرس أو إحدى نقاطه، أو عرض أحداث جارية، أو تقديم بعض الآيات القرآنية أو الأحاديث الشريفة، أو ربط موضوع الدرس السابق بالدرس الجديد، أو طرح أمثلة من البيئة المحيطة بالطلاب، أو طرح أحجية فكرية أو لغوية.

#### ٢/ مهارة الإلقاء:

حيث يعرف المعلم كيف ومتى يتحدث وكيف يرفع صوته، ومتى يخفضه، (قوة أو شدة الصوت ونوع الصوت وسرعته)

#### ٣/ مهارة توظيف الوسائل التعليمية:

هناك العديد من الوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها في العملية التعليمية مثل (الأشكال والرسوم والصور والشرائح والتوضيحات والخرائط وغيرها من الوسائل).

#### ٤/ مهارة إثارة الدافعية للتعلم:

يعرفها (كمال زيتون، ٢٠٠٣) بأنها: تلك القوى المحركة التي تدفعنا إلى عمل شيء ما، وتعتمد على عوامل داخلية وأخرى خارجية. ويستعمل علماء النفس مصطلح الدافع motive للدلالة على حالة داخلية - جسدية أو نفسية من شأنها أن تثيره في ظروف معينة، فالطالب يستنكر دروسه بدافع الرغبة في النجاح، أو التفوق، أو الحصول على مركز اجتماعي لائق.

٥/إدارة الازمات ٦/ التفاوض ٧/إدارة الغضب	(عبد الواحد ٢٠١٦)
١/ تسويق الذات ٢/ كتابة السيرة الذاتية ومهارة المقابلة الشخصية ٣/ مهارة التفكير الناقد	(عبد الحفيظ ٢٠١٧)
١/التواصل ٢/ العمل الجماعي ٣/ حل المشكلات واتخاذ القرارات ٤/ إدارة الوقت ٥/المهارات الرقمية ٦/ تطوير الذات	(رضوان ٢٠١٩)
١/ التخطيط ٢/ القيادة ٣/ الاتصال والتواصل ٤/ التفاوض ٥/ إدارة الازمات ٦/ التفكير الناقد ٧/ العمل ضمن فريق	

\*\* من اعداد الباحث

ومن خلال الجدول اعلاه نستخلص أبرز وأهم المهارات الناعمة والتي عليها شبه أتفاق في معظم الدراسات السابقة وهي:

- ١/ مهارات الاتصال والتواصل
- ٢/ مهارة التفكير الناقد
- ٣/ مهارة العمل ضمن فريق
- ٤/ مهارة القيادة
- ٥/ إدارة الوقت
- ٦/ اتخاذ القرارات

جدير بالذكر أن معظم هذه المهارات تقابل العديد من المهارات الأساسية التي يجب أن تتوفر في أعضاء التدريس بالجامعات وسوف نقوم بتحديد درجة أهميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وترتيبها من حيث الأهمية حسب ما نتوصل إليه في الدراسة الميدانية.

### المبحث الثالث: الإطار الميداني للدراسة مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة شقراء، وفيما يلي وصف تفصيلي لمجتمع الدراسة المستجيب حسب النوع.

جدول رقم (٤) يوضح افراد الدراسة المستجيبين حسب النوع

م	النوع	العدد	نسبة الاستجابة
١	ذكر	١٦٥	٥١٪
٢	انثى	١٥٧	٤٩٪
المجموع		٣٢٢	١٠٠٪

من الجدول اعلاه يتضح أن عدد المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس من الذكور بلغ عدد (١٦٥) عضو هيئة تدريس بنسبة ٥١٪ من مجتمع الدراسة، بينما بلغ عدد المستجيبات من عضوات هيئة التدريس من الإناث عدد (١٥٧) عضوة هيئة تدريس بنسبة ٤٩٪ من إجمالي عدد المستجيبين البالغ عددهم (٣٢٢) من مجتمع الدراسة.

الوقت، واتخاذ القرارات ومن أنواعها (مهارة التواصل ، مهارة القيادة ، مهارة الذكاء العاطفي ، مهارة العمل الجماعي ، مهارة المرونة والتكيف مع المتغيرات ، مهارة إدارة الوقت ، مهارة حل المشكلات ، مهارة التفاوض ، مهارة الإقناع ، مهارة التحفيز ، العمل تحت ضغط ، مهارة الإبداع ) ، وقد عرفها (سويلم ٢٠١٣) بأنها: "المهارات الأساسية المرتبطة بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين، وعرض أفكاره بصورة مقنعة، والقدرة على الاتصال والتواصل".

ويعرفها (شبيب ٢٠١٦) أنها السمات والقدرات الشخصية التي يمكن أن تُكتسب، وتعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال امتلاك مهارات الاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن الفريق، والتخطيط، والتفاوض، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

الجدول التالي يوضح الفرق بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة حسب رأي الباحث

جدول رقم (٢) يوضح الفرق بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة حسب رأي الباحث

المهارات الصلبة	المهارات الناعمة
قواعدها ثابتة	قواعدها غير ثابتة
غير قابلة للتغيير	قابلة للتغيير
غير مرنة	مرنة تتغير حسب الاوضاع
الظروف والوقت والمكان لا يغير منها شيء	تتأثر بالظروف والوقت والمكان
قابلة للتعلم	قابلة للتعلم
يمكن قياسها	هناك صعوبة في قياسها
قادرة على التطور	قادرة على التطور

\*\* من اعداد الباحث

خصائص المهارات الناعمة:

- ١/ قواعد اتقانها غير واضحة.
  - ٢/ ذات قيمة لأي مهنة أو وظيفة.
  - ٣/ تتميز بالاستمرارية.
- وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة أهم أنواع المهارات الناعمة التي يجب أن تتوفر في الخريجين المؤهلين والجدول التالي يوضح الدراسات السابقة وترتيبها للمهارات الناعمة:

جدول رقم (٣) يوضح الدراسات السابقة وترتيبها للمهارات الناعمة

الدراسة	ترتيب المهارات الناعمة حسب الدراسة
(Robeles2012)	١/ الاستقامة والنزاهة ٢/ الاتصال والتواصل ٣/ المجاملة وآداب السلوك ٤/ المسؤولية ٥/ المهارات الشخصية ٦/ الاحتراف ٧/ التوجه الإيجابي ٨/ العمل ضمن فريق ٩/ المرونة ١٠/ اخلاقيات المهنة
(حجاج ٢٠١٤)	١/ مهارة التشبيك ٢/ التفكير الناقد ٣/ تقديم الذات ٤/ الاحتراف

٣	كلية تطبيقية	١١	٤%
المجموع		٣٢٢	١٠٠%

\*\* من اعداد الباحث

من الجدول اعلاه يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من كليات علمية بلغ عدد (١١٧) عضو هيئة تدريس بنسبة ٣٦٪ من مجتمع الدراسة البالغ عدده (٣٢٢) عضو هيئة تدريس، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من كليات إنسانية عدد (١٩٤) عضو هيئة تدريس بنسبة ٦٠٪ من المستجيبين، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من كليات تطبيقية عدد (١١) عضو هيئة تدريس بنسبة ٤٪ من المستجيبين.

أداة الدراسة:

أداة الدراسة تكونت مما يلي:

- ١/ تحليل المحتوى.
- ٢/ البيانات الأولية لعينة البحث (النوع، الرتبة العلمية، الكلية).
- ٣/ استبانة البحث البالغ عدد أسئلتها (43) سؤال حول المهارات الستة للمهارات الناعمة والتي تم عرضها على عينة البحث لتحديد درجة أهمية كل منها من خلال استجابات اعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام وشقراء وقد تم التقسيم على النحو التالي:

١/ عدد ستة أسئلة حول محور مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات.

٢/ عدد ثمانية أسئلة حول محور مهارة إدارة الوقت.

٣/ عدد سبعة أسئلة حول محور مهارة القيادة.

٤/ عدد ستة أسئلة حول محور مهارة اتخاذ القرار.

٥/ عدد سبعة أسئلة حول محور مهارة العمل الجماعي.

٦/ عدد تسعة أسئلة حول محور مهارة الاتصال والتواصل.

والجدول التالي يوضح توزيع المفردات على محاور الاستبانة الستة

جدول رقم (٨) يوضح توزيع المفردات على محاور الاستبانة الستة

م	المحور	عدد المفردات
١	التفكير الناقد وحل المشكلات	٦
٢	مهارة إدارة الوقت	٨
٣	مهارة القيادة	٧
٤	مهارة اتخاذ القرار	٦
٥	مهارة العمل الجماعي	٧
٦	مهارة الاتصال والتواصل	٩
إجمالي عدد المفردات		٤٣

\*\* من اعداد الباحث

مع مراعاة أن تكون عبارات الاستبانة واضحة ولا تحتمل أكثر من معنى.

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في ذات

جدول رقم (٥) يوضح أفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
من ١ الي أقل من ٥ سنوات	-	-
من ٥ سنوات الي أقل ١٠ سنوات	38	12%
من ١٠ سنوات الي أقل ١٥ سنة	261	81%
من ١٥ سنة فأكثر	23	7%
المجموع	322	100%

من الجدول اعلاه يتضح أنه لا يوجد في مجتمع البحث من هم سنوات خبرتهم أقل من خمسة سنوات ، أما السنوات خبرتهم من خمسة الي عشرة سنوات فبلغ عددهم (٣٨) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث البالغ عدده (٣٢٢) بنسبة (١٢٪) ، بينما بلغ عدد السنوات خبرتهم من عشرة الي خمسة عشر سنة (٢٦١) عضو هيئة تدريس بنسبة (٨١٪) ، أما الذين بلغت سنوات خبرتهم خمسة عشر سنة فأكثر فبلغ عددهم (٢٣) عضو هيئة تدريس بنسبة (٧٪) من مجتمع البحث البالغ عدده (٣٢٢) عضو هيئة تدريس ، ومن ذلك يتضح أن مجتمع البحث يتمتع بخبره عالية جداً وذلك من خلال النسب المذكورة اعلاه.

جدول رقم (٦) يوضح افراد الدراسة المستجيبين حسب

الرتبة الوظيفية

م	الرتبة الوظيفية	العدد	نسبة الاستجابة
١	أستاذ	١٩	٦٪
٢	أستاذ مشارك	٢٤	٧٪
٣	أستاذ مساعد	١٦٣	٥١٪
٤	محاضر	١١٦	٣٦٪
المجموع		٣٢٢	١٠٠٪

\*\* من اعداد الباحث

من الجدول اعلاه يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من رتبة أستاذ بلغ عدد (١٩) عضو هيئة تدريس بنسبة ٦٪ من مجتمع الدراسة البالغ عدده (٣٢٢) عضو هيئة تدريس، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من رتبة أستاذ مشارك (٢٤) عضو هيئة تدريس بنسبة ٧٪ من المستجيبين ، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من رتبة أستاذ مساعد (١٦٣) عضو هيئة تدريس بنسبة ٥١٪ من المستجيبين ، وهي تمثل أعلى نسبة من المستجيبين ، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من رتبة محاضر (١١٦) عضو هيئة تدريس بنسبة ٣٦٪ من المستجيبين كثنائي أعلى نسبة من عدد المستجيبين بعد درجة الأستاذ المساعد .

جدول رقم (٧) يوضح افراد الدراسة المستجيبين حسب الكلية

م	الكلية	العدد	نسبة الاستجابة
١	كلية علمية	١١٧	٣٦٪
٢	كلية إنسانية	١٩٤	٦٠٪

وذلك من خلال العينة الاستطلاعية المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس من خارج العينة الأساسية للدراسة وتم الحصول على ما يلي:

المجال لأبداء أرائهم والتأكد من مدى مناسبة العبارات وسلامة اللغة، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة وفقاً لتوجيهاتهم.

الصدق الداخلي:

وللتأكد من توافر صدق الاستبانة الداخلي تم استخدام حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient

جدول رقم (٩) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للعينة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الأول مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات (ن=٢٥)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يسعى عضو هيئة التدريس تطوير الجانب المعرفي بكثرة المطالعة وحضور المؤتمرات والندوات	0.952
٢	يستطيع عضو هيئة التدريس إعطاء الطلاب حلولاً منطقية لمشكلاتهم	0.841
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على فتح مجال للنقاشات البناءة أثناء المحاضرات	0.912
٤	يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب على طرح أفكار وحلول إبداعية	0.878
٥	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد ويستفيد منه.	0.981
٦	يحرص عضو هيئة التدريس على المبادرة في حل الخلافات التي تحصل في محيط العمل	0.869

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

موجبة، تراوحت ما بين (0.841) و (0.981) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارات والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية (a = 0.01).

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للعينة المكونة من (25) عضو هيئة تدريس في المحور الأول التعليم والتعلم للطلاب، جميعها

جدول رقم (١٠) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للعينة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني مهارة إدارة الوقت (ن=٢٥)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحرص عضو هيئة التدريس على استغلال وقت المحاضرات بفعالية	0.928
٢	يعتقد عضو هيئة التدريس أن مهارة ضبط الوقت من أهم عوامل نجاح الحصة	0.831
٣	يشارك عضو هيئة التدريس في البرامج والدورات التدريبية لزيادة مهاراته في إدارة الوقت	0.948
٤	يحرص عضو هيئة التدريس على تحديد أهدافه في العمل	0.942
٥	يخطط عضو هيئة التدريس لإنجاز الأعمال قبل البدء	0.861
٦	يحرص عضو هيئة التدريس على تحديد الأولويات في العمل	0.864
٧	حجم العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس يتناسب مع ساعات العمل الرسمية	0.901
٨	يلتزم عضو هيئة التدريس بساعاته المكتبية والإدارية في وقتها المحدد	0.910

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للعينة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني، أعضاء هيئة التدريس جميعها موجبة، تراوحت ما بين (0.831) و (0.948) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارات والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية (a = 0.01).

جدول رقم (١١) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للعينة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثالث مهارة القيادة (ن=٢٥)

٣	يحرص عضو هيئة التدريس على بناء علاقات تسودها الثقة المتبادلة مع الطلاب والزملاء	0893
٤	يراعي عضو هيئة التدريس الظروف المختلفة للطلاب ويأخذها بعين الاعتبار	0962
٥	عضو هيئة التدريس على استعداد ليزل جهد إضافي لمساعدة الطلاب في مسارهم الدراسي	0.883
٦	يحرص عضو هيئة التدريس على استشارة الطلبة في الأمور المتعلقة	0.864
٧	يحرص عضو هيئة التدريس على رفع الروح المعنوية للطلاب وعرض نماذج ناجحة لهم	0.903

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يمتلك عضو هيئة التدريس رؤية واضحة لأهدافه	0.981
٢	يستشير عضو هيئة التدريس الزملاء ورؤساء الأقسام في الأمور والقضايا المتعلقة بالعمل	0.931

0.890	٣	يبحث عضو هيئة التدريس عن بدائل وحلول مختلفة في عملية اتخاذ القرار
0.881	٤	يعمل عضو هيئة التدريس على إرساء مبادئ المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات
0.781	٥	يحرص عضو هيئة التدريس على تنفيذ القرارات المتخذة في وقتها
0.869	٦	يقيم عضو هيئة التدريس نتائج قراراته بعد تنفيذها

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني، أعضاء هيئة التدريس جميعها موجبة متراوحة ما بين (٠,٧٨١) و (٠,٩٣١) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارات والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية (a = 0.01).

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني، أعضاء هيئة التدريس جميعها موجبة، تراوحت ما بين (٠,٨٦٤) و (٠,٩٨١) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارات والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية (a = 0.01).

جدول رقم (١٢) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الرابع مهارة اتخاذ القرار (ن=٢٥)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يشارك عضو هيئة التدريس الطلاب ويسمح لهم باقتراح الحلول في القضايا المختلفة	0.912
٢	يملك عضو هيئة التدريس الشجاعة في تحمل نتائج قراراته	0.931

جدول رقم (١٣) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الخامس العمل الجماعي (ن=٢٥)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحرص عضو هيئة التدريس على احترام وتقبل آراء مختلف الأشخاص حتى من يخالفه الرأي	0.843
٢	أحفز الطلاب على العمل الجماعي وأكافئهم عليه	0.959
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على حضور الاجتماعات وتبادل الآراء	0.948
٤	أعمل دائماً على المساهمة في معالجة الخلافات والصراعات بطريقة إيجابية داخل محيط عملي	0.852
٥	أقدم دوماً الدعم اللازم لزملائي في العمل	0.881
٦	أهتم بمشاعر الآخرين من طلاب وزملاء وعاملين في الجامعة	0.864
٧	يحرص عضو هيئة التدريس على تمييز وتشجيع ردود أفعال الطلاب	0.940

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

0.942	٤	يدعم عضو هيئة التدريس كلامه بالشواهد والأدلة.
0.881	٥	تواصل عضو هيئة التدريس مع الآخرين يساعده في تحقيق أهدافه.
0.964	٦	يجعل عضو هيئة التدريس حديثه دقيقاً ومختصراً وواضحاً في حواراته ونقاشاته في العمل
0.841	٧	يحرص عضو هيئة التدريس على إثراء النقاشات أثناء المحاضرات
0.810	٨	يحرص عضو هيئة التدريس على توفير مناخ تعليمي يسمح بحرية التعبير والمناقشة
0.920	٩	لا يقوم عضو هيئة التدريس بإلقاء اللوم على الآخرين ويعترف بأخطائه

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني، أعضاء هيئة التدريس جميعها موجبة، تراوحت ما بين

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان قيم معامل الارتباط لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور الثاني، أعضاء هيئة التدريس جميعها موجبة، تراوحت ما بين (٠,٨٤٣) و (٠,٩٥٩) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارات والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية (a = 0.01).

جدول رقم (١٤) يوضح حساب (معامل ارتباط بيرسون) لعبارات البحث وذلك للهيئة المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريس في المحور السادس مهارة الاتصال والتواصل (ن=٢٥)

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحترم عضو هيئة التدريس أفكار الآخرين ويتقبلها.	0.929
٢	يستخدم عضو هيئة التدريس كل وسائل الاتصال والتواصل الفعالة أثناء المحاضرة	0.986
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على مساعدة الطلاب على التعلم الذاتي	0.952

أ-معامل الفا كرو نباخ (Cronbach's alpha) وذلك لنفس العينة الاستطلاعية المكونة من (٢٥) عضو هيئة تدريسي من خارج العينة الأساسية للدراسة من أعضاء هيئة التدريس من جامعتي الامام وشقراء، وقد تراوحت قيمة الفا ما بين (٠,٩٧٠) و (٠,٨٣٩) كما في الجدول رقم (١٥).

(٠,٨١٠) و (٠,٩٨٦) مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للعبارة والذي يظهر وجود ارتباط عن مستوى دلالة إحصائية ( $a = 0.01$ ).

ثبات الأداة (الاستبانة):

تم التحقق من حساب الثبات Reliability بطريقة:

جدول رقم (١٥) يوضح قيم معامل الثبات لمحاور الاستبانة للمهارات الستة

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات الفا كرو نباخ
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	٦	تراوحت ما بين ٠,٩٢٥ و ٠,٨٧٩
مهارة إدارة الوقت	٨	تراوحت ما بين ٠,٩٤٠ و ٠,٨٥١
مهارة القيادة	٧	تراوحت ما بين ٠,٩٧٠ و ٠,٨٣٩
مهارة اتخاذ القرار	٦	تراوحت ما بين ٠,٩٦١ و ٠,٨٨١
مهارة العمل الجماعي	٧	تراوحت ما بين ٠,٩٢٠ و ٠,٨٥٩
مهارة الاتصال والتواصل	٩	تراوحت ما بين ٠,٩١٢ و ٠,٨٨٣

\*معاملات الثبات لها دلالة إحصائية عند مستوى ( $a = 0.01$ ).

قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور السادس مهارة الاتصال والتواصل ما بين (٠,٩١٢) و (٠,٨٨٣)، وهي جميعها قيم مرتفعة مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عالي ويمكن الوثوق بنتائجها.

ب- مؤشر الصدق الذاتي Index-Validating

حيث تم حساب مؤشر الصدق الذاتي من خلال احتساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما في الجدول رقم (١٦) حيث بلغ مؤشر الصدق الذاتي لمحاور الاستبانة كما موضح ادناه:

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات قد تراوحت ما بين (٠,٩٢٥) و (٠,٨٧٩)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني مهارة إدارة الوقت ما بين (٠,٩٤٠) و (٠,٨٥١)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثالث مهارة القيادة ما بين (٠,٩٧٠) و (٠,٨٣٩)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الرابع مهارة اتخاذ القرار ما بين (٠,٩٦١) و (٠,٨٨١)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الخامس مهارة العمل الجماعي ما بين (٠,٩٢٠) و (٠,٨٥٩)، بينما تراوحت

جدول رقم (١٦) يوضح مؤشر الصدق (الثقة) لمحاور الاستبانة للمهارات الستة

المحور	عدد العبارات	تراوحت ما بين
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	٦	٠,٧٧٢ و ٠,٩٩١
مهارة إدارة الوقت	٨	٠,٧٥٩ و ٠,٩٤٩
مهارة القيادة	٧	٠,٧١٢ و ٠,٩٣٩
مهارة اتخاذ القرار	٦	٠,٨٤١ و ٠,٩١١
مهارة العمل الجماعي	٧	٠,٧٥٩ و ٠,٩٤١
مهارة الاتصال والتواصل	٩	٠,٧٨١ و ٠,٩٢٩

\*\* من اعداد الباحث

مقبولة، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية والصدق والثقة وبالتالي يمكن الوثوق بصحتها.

مقياس أداة الدراسة (الاستبانة):

سوف يستخدم الباحث المقياس الخماسي المتدرج (مقياس ليكرت) كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١٧) يوضح معايير الحكم على الوسط الحسابي للاستبانة

المتوسط الحسابي	الدرجة	مقدار الاستبانة	المستوى
من ٥ الي أقل من ٤,٢١	٥	موافقة بشده	مرتفع جدا
من ٤,٢٠ الي أقل من ٣,٤١	٤	موافقة	مرتفع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات قد تراوحت ما بين (٠,٩٩١) و (٠,٧٧٢)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني مهارة إدارة الوقت ما بين (٠,٩٤٩) و (٠,٧٥٩)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثالث مهارة القيادة ما بين (٠,٩٣٩) و (٠,٧١٢)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الرابع مهارة اتخاذ القرار ما بين (٠,٩١١) و (٠,٨٤١)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الخامس مهارة العمل الجماعي ما بين (٠,٩٤١) و (٠,٧٥٩)، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور السادس مهارة الاتصال والتواصل ما بين (٠,٩٢٩) و (٠,٧٨١)، وهي جميعها قيم

تم استخدام برامج (SPSS) في استخراج نتائج الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

للإجابة على أسئلة السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي Arithmetic mean والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وتحديد الرتب لكل محور من المحاور الستة.

وللإجابة على أسئلة السؤال الثاني تم استخدام اختبار (ت) لفحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المهارات الناعمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تبعاً لمتغير الكلية وسنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها مع التفسير لكل نتيجة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (جامعتي الامام وشقراء)؟ وما هو ترتيبها حسب درجة أهميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعتي الامام وشقراء؟

جدول (١٨) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعتي الامام وشقراء من وجهة نظرهم في محور التفكير الناقد وحل المشكلات

م	عبارات محور التفكير الناقد وحل المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يسعى عضو هيئة التدريس تطوير الجانب المعرفي بكثرة المطالعة وحضور المؤتمرات والندوات.	٤,٣١	٠,٨٩	٪٨٥	٪٢١	مرتفع جداً	٢
٢	يستطيع عضو هيئة التدريس إعطاء الطلاب حلولاً منطقية للمشكلات	٤,٥٢	٠,٩١	٪٩٠	٪٢٠	مرتفع جداً	١
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على فتح مجال للنقاشات البناءة أثناء المحاضرات	٤,١٠	١,٠١	٪٨٢	٪٢٥	مرتفع	٣
٤	يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب على طرح أفكار وحلول إبداعية.	٣,٩٤	١,٠٥	٪٧٩	٪٢٧	مرتفع	٤
٥	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد ويستفيد منه.	٣,٨١	١,٢١	٪٧٦	٪٣٢	مرتفع	٥
٦	يحرص عضو هيئة التدريس على المبادرة في حل الخلافات التي تحصل في محيط العمل.	٣,٦١	١,٣١	٪٧٣	٪٣٦	مرتفع	٦
	الدرجة الكلية	٤,٠٤	٠,٨٧	٪٨٠,١	٪٢٢	مرتفع	

\*\* من اعداد الباحث

حسابي بلغ (٤,٥٢) وبنسبة بلغت (٩٠٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، بينما جاءت المهارة الفرعية " يتقبل عضو هيئة التدريس النقد ويستفيد منه" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨١) وبنسبة بلغت (٧٦٪) وبدرجة توافر مرتفعة.

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور التفكير الناقد وحل المشكلات بلغ (٤,٠٤) وبنسبة مئوية بلغت (٨٠٪) وبدرجة توافر مرتفعة. جاءت المهارة الفرعية "يستطيع عضو هيئة التدريس إعطاء الطلاب حلولاً منطقية للمشكلات" المرتبة الأولى بمتوسط

جدول (١٩) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعتي الامام وشقراء من وجهة نظرهم في محور إدارة الوقت

م	عبارات محور إدارة الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يحرص عضو هيئة التدريس على استغلال وقت المحاضرات بفعالية	٤,٨٢	٠,٨٤	٪٩٦	٪١٧	مرتفع جداً	١
٢	يعتقد عضو هيئة التدريس أن مهارة ضبط الوقت من أهم عوامل نجاح المحاضرة	٤,٦٠	٠,٨٨	٪٩٢	٪١٩	مرتفع جداً	٢

٦	مرتفع	٪٣٢	٪٧٧	١,٢٣	٣,٨١	يشترك عضو هيئة التدريس في البرامج والدورات التدريبية لزيادة مهاراته في إدارة الوقت
٤	مرتفع جداً	٪٢٤	٪٨٥	١,٠٤	٤,٢٩	يحرص عضو هيئة التدريس على تحديد أهدافه في العمل
٧	مرتفع	٪٣٢	٪٧٦	١,٢١	٣,٨١	يخطط عضو هيئة التدريس لإنجاز الأعمال قبل البدء
٨	مرتفع	٪٣٦	٪٧٣	١,٣١	٣,٦١	يحرص عضو هيئة التدريس على تحديد الأولويات في العمل
٥	مرتفع	٪٢٩	٪٧٩	١,١٦	٣,٩٣	حجم العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس يتناسب مع ساعات العمل الرسمية
٣	مرتفع جداً	٪١٧	٪٩٠	٠,٧٧	٤,٥٣	يلتزم عضو هيئة التدريس بساعاته المكتتبية والإدارية في وقتها المحدد
	مرتفع	٪٢٤	٪٨٣,٥	1.01	4.18	الدرجة الكلية

\*\* من اعداد الباحث

جداً، ويمكننا أن نعزى ذلك إلى أن من أولويات مهام عضو هيئة التدريس أهمية استغلال وقت المحاضرة بفعالية بينما جاءت المهارة الفرعية " يحرص عضو هيئة التدريس على تحديد الأولويات في العمل " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦١) وبنسبة بلغت (٧٣٪) وبدرجة توافر مرتفعة.

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور إدارة الوقت بلغ (٤,١٨) وبنسبة مئوية بلغت (٨٣,٥٪) وبدرجة توافر مرتفعة. جاءت المهارة الفرعية "يحرص عضو هيئة التدريس على استغلال وقت المحاضرات بفعالية " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٨٢) وبنسبة بلغت (٩٦٪) وبدرجة توافر مرتفعة

جدول (٢٠) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمام وشرقاء من وجهة نظرهم في محور القيادة

م	عبارات محور القيادة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يملك عضو هيئة التدريس رؤية واضحة لأهدافه	٤,٢٩	١,٠٤	٪٨٥	٪٢٤	مرتفع جداً	٣
٢	يستشير عضو هيئة التدريس الزملاء ورؤساء الأقسام في الأمور والقضايا المتعلقة بالعمل	٤,٥٣	٠,٨٧	٪٩١	٪١٩	مرتفع جداً	٢
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على بناء علاقات تسودها الثقة المتبادلة مع الطلاب والزملاء	٤,٨١	١,٢٤	٪٩٥	٪٢٦	مرتفع جداً	١
٤	يراعي عضو هيئة التدريس الظروف المختلفة للطلاب ويأخذها بعين الاعتبار	٣,٨٣	١,٢١	٪٧٧	٪٣٢	مرتفع	٥
٥	عضو هيئة التدريس على استعداد ليزل جهد إضافي لمساعدة الطلاب في مسارهم الدراسي	٣,٦١	١,٣٣	٪٧٣	٪٣٧	مرتفع	٧
٦	يحرص عضو هيئة التدريس على استشارة الطلبة في الأمور المتعلقة بهم	٣,٦٢	١,٣١	٪٧٤	٪٣٦	مرتفع	٦
٧	يحرص عضو هيئة التدريس على رفع الروح المعنوية للطلاب وعرض نماذج ناجحة لهم	٤,١٧	١,٢١	٪٨٣	٪٢٩	مرتفع	٤
	الدرجة الكلية	٤,١٢	١,١٧	٪٨٢,٥	٪٢٨	مرتفع	

\*\* من اعداد الباحث

وبدرجة توافر مرتفعة جداً، ويمكننا أن نعزى ذلك إلى أن من واجبات عضو هيئة التدريس بناء الثقة بينه وبين من حوله، بينما جاءت المهارة الفرعية " عضو هيئة التدريس على استعداد ليزل جهد إضافي لمساعدة الطلاب في مسارهم الدراسي " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦١) وبنسبة بلغت (٧٣٪) وبدرجة توافر مرتفعة.

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور القيادة بلغ (٤,١٢) وبنسبة مئوية بلغت (٨٢,٥٪) وبدرجة توافر مرتفعة. جاءت المهارة الفرعية "يحرص عضو هيئة التدريس على بناء علاقات تسودها الثقة المتبادلة مع الطلاب والزملاء " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٨١) وبنسبة بلغت (٩٥٪)

جدول (٢١) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام وشقراء من وجهة نظرهم في محور اتخاذ القرار

م	عبارات محور اتخاذ القرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يشارك عضو هيئة التدريس الطلاب ويسمح لهم باقتراح الحلول في القضايا المختلفة.	٣,٦١	١,٣١	٪٧١	٪٣٦	مرتفع	٦
٢	يملك عضو هيئة التدريس الشجاعة في تحمل نتائج قراراته	٤,٤٦	٠,٩٠	٪٨٩	٪٢٠	مرتفع جداً	١
٣	يبحث عضو هيئة التدريس عن بدائل وحلول مختلفة في عملية اتخاذ القرار	٣,٩٥	١,٢٢	٪٧٩	٪٣١	مرتفع	٤
٤	يعمل عضو هيئة التدريس على إرساء مبادئ المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات	٣,٦٣	١,٣٤	٪٧٢	٪٣٧	مرتفع	٥
٥	يحرص عضو هيئة التدريس على تنفيذ القرارات المتخذة في وقتها	٤,١٢	١,١٦	٪٨٠	٪٢٨	مرتفع	٣
٦	يقيم عضو هيئة التدريس نتائج قراراته بعد تنفيذها	٤,٤٦	٠,٩١	٪٨٩	٪٢٠	مرتفع	٢
	<b>الدرجة الكلية</b>	٤,٠٣	١,١٩	٪٨٠	٪٢٩	مرتفع	

\*\* من اعداد الباحث

(٤,٤٦) وبنسبة بلغت (٪٨٩) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، بينما جاءت المهارة الفرعية " يشارك عضو هيئة التدريس الطلاب ويسمح لهم باقتراح الحلول في القضايا المختلفة " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٣) وبنسبة بلغت (٪٧٢) وبدرجة توافر مرتفعة.

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور اتخاذ القرار بلغ (٤,٠٣) وبنسبة مئوية بلغت (٪٨٠,١) وبدرجة توافر مرتفعة. جاءت المهارة الفرعية "يملك عضو هيئة التدريس الشجاعة في تحمل نتائج قراراته " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ

جدول (٢٢) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام وشقراء من وجهة نظرهم في محور العمل الجماعي

م	عبارات محور العمل الجماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يحرص عضو هيئة التدريس على احترام وتقبل آراء مختلف الأشخاص حتى من يخالفه الرأي	٣,٨٥	١,٠٧	٪٧٧	٪٢٨	مرتفع	٧
٢	أحفز الطلاب على العمل الجماعي وأكفئهم عليه	٤,٤٧	٠,٨١	٪٩٠	٪١٨	مرتفع جداً	٣
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على حضور الاجتماعات وتبادل الآراء	٤,٤٨	٠,٧٩	٪٩٠	٪١٨	مرتفع جداً	٢
٤	أعمل دائماً على المساهمة في معالجة الخلافات والصراعات بطريقة إيجابية داخل محيط عملي	٤,٣٢	٠,٩٨	٪٨٧	٪٢٣	مرتفع جداً	٤
٥	أقدم دوما الدعم اللازم لزملائي في العمل	٤,٢٨	١,٠١	٪٨٦	٪٢٤	مرتفع جداً	٥
٦	أهتم بمشاعر الآخرين من طلاب وزملاء وعاملين في الجامعة	٤,٥٨	٠,٦٩	٪٩٢	٪١٥	مرتفع جداً	١
٧	يحرص عضو هيئة التدريس على تثمين وتشجيع ردود أفعال الطلاب	٤,٠١	١,٠٦	٪٨٠	٪٢٦	مرتفع	٦
	<b>الدرجة الكلية</b>	٤,٢٨	٠,٩١	٪٨٦	٪٢١	مرتفع جداً	

\*\* من اعداد الباحث

وبدرجة توافر مرتفعة جداً، ويمكننا أن نعزى ذلك إلى أنه من واجباته الأساسية الاهتمام بمشاعر طلبته وزملائه من أعضاء هيئة تدريس وموظفين، بينما جاءت المهارة الفرعية " يحرص عضو هيئة التدريس على تثمين وتشجيع ردود أفعال الطلاب " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠١) وبنسبة بلغت (٪٨٠) وبدرجة توافر مرتفعة.

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور القيادة بلغ (٤,٢٨) وبنسبة مئوية بلغت (٪٨٦) وبدرجة توافر مرتفعة جداً. جاءت المهارة الفرعية "يهتم عضو هيئة التدريس بمشاعر الآخرين من طلاب وزملاء وعاملين في الجامعة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٨) وبنسبة بلغت (٪٩٢)

جدول (٢٣) رقم يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وشقراء من وجهة نظرهم في محور الاتصال والتواصل

م	عبارات محور العمل الاتصال والتواصل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	معامل الاختلاف	درجة التوافر	الرتبة
١	يحترم عضو هيئة التدريس أفكار الآخرين ويتقبلها.	٤,٤٦	٠,٩٢	%٨٩	%٢١	مرتفع جدا	٥
٢	يستخدم عضو هيئة التدريس كل وسائل الاتصال والتواصل الفعالة أثناء المحاضرة	٤,٦٠	٠,٧٤	%٩٢	%١٦	مرتفع جدا	٢
٣	يحرص عضو هيئة التدريس على مساعدة الطلاب على التعلم الذاتي	٤,١٣	٠,٩٧	%٨٢	%٢٣	مرتفع	٨
٤	يدعم عضو هيئة التدريس كلامه بالشواهد والأدلة.	٤,٥٦	٠,٦٩	%٩١	%١٥	مرتفع جدا	٣
٥	تواصل عضو هيئة التدريس مع الآخرين يساعده في تحقيق أهدافه.	٤,٥٢	٠,٨١	%٩٠	%١٨	مرتفع جدا	٤
٦	يجعل عضو هيئة التدريس حديثه دقيقا ومختصرا وواضحا في حواراته ونقاشاته في العمل	٤,٨٥	٠,٨٥	%٩٧	%١٨	مرتفع جدا	١
٧	يحرص عضو هيئة التدريس على إثراء النقاشات أثناء المحاضرات	٤,٣٦	٠,٧٦	%٨٧	%١٧	مرتفع جدا	٦
٨	يحرص عضو هيئة التدريس على توفير مناخ تعليمي يسمح بحرية التعبير والمناقشة	٤,٢٦	١,٠٢	%٨٥	%٢٤	مرتفع جدا	٧
٩	لا يقوم عضو هيئة التدريس بإلقاء اللوم على الآخرين ويعترف بأخطائه	٤,١٢	٠,٨٨	%٨٢	%٢١	مرتفع	٩
	الدرجة الكلية	٤,٤٢	٠,٨٢	%٨٨,٣	%١٩	مرتفع جدا	

\*\* من اعداد الباحث

جدول رقم (٢٤) يوضح المهارات الناعمة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وشقراء مرتبة ترتيب تنازلي حسب المتوسطات الحسابية والنسبة ودرجة التوافر لمحاور المهارات الستة

ترتيب المهارات	درجة التوافر	النسبة	المتوسط الحسابي	المهارة
١	مرتفع جدا	%٨٨,٢	٤,٤٢	مهارة الاتصال والتواصل
٢	مرتفع جدا	%٨٦	٤,٢٨	مهارة العمل الجماعي
٣	مرتفع	%٨٣,٥	٤,١٨	مهارة إدارة الوقت
٤	مرتفع	%٨٢,٥	٤,١٢	مهارة القيادة
٥	مرتفع	%٨٠,١	٤,٠٤	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
٦	مرتفع	%٨٠	٤,٠٣	مهارة اتخاذ القرار

ومن الجدول أعلاه يتضح لنا أن مهارة الاتصال والتواصل جاءت في المركز الأول من حيث أهميتها بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢)، بنسبة (%٨٨,٢) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، تلتها مهارة العمل الجماعي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، بنسبة (%٨٦) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، بينما

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لدرجة توافر مهارة محور القيادة بلغ (٤,٤٢) وبنسبة مئوية بلغت (%٨٨,٣) وبدرجة توافر مرتفعة جداً.

جاءت المهارة الفرعية "يجعل عضو هيئة التدريس حديثه دقيقاً ومختصراً وواضحاً في حواراته ونقاشاته في العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٨٥) وبنسبة بلغت (%٩٧) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، بينما جاءت المهارة الفرعية "لا يقوم عضو هيئة التدريس بإلقاء اللوم على الآخرين ويعترف بأخطائه" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢) وبنسبة بلغت (%٨٢) وبدرجة توافر مرتفعة.

خلاصة نتائج السؤال الأول ما درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (جامعة الإمام وشقراء)؟ وما هو ترتيبها حسب درجة أهميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وشقراء؟ من خلال تحليل الجداول رقم (١٨) و(١٩) و(٢٠) و(٢١) و(٢٢) و(٢٣) يتضح لنا توفر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام وشقراء بدرجة كبيرة حيث بلغ أعلى متوسط حسابي لمهارة فرعية (٤,٨٥) وبنسبة (%٩٧) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، بينما بلغ متوسط أدنى مهارة فرعية (٣,٦١) وبنسبة (%٧١) وبدرجة توافر مرتفعة.

بالنسبة لترتيب المهارات الناعمة حسب درجة أهميتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وشقراء فقد كانت على النحو التالي:

والاتصال والتواصل والتفكير الناقد والعمل الجماعي)، ومع دراسة عبد الحفيظ (٢٠١٧) في مهارات (التواصل والعمل) ضمن فريق وحل المشكلات واتخاذ القرارات وأداره الوقت). وتختلف مع دراسة (عبد الواحد ٢٠١٦) التي حددت المهارات الناعمة في ثلاث مهارات فقط.

وللإجابة على أسئلة السؤال الثاني هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية أو الكلية؟ تم استخدام اختبار (ت) لفحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المهارات الناعمة وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

١/ الفروق في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تبعاً لنوع الكلية:

جدول رقم (٢٥) يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تبعاً لنوع الكلية

محور المهارة	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة الدلالة
مهارة الاتصال والتواصل	علمية	١١٧	٤,١٢	٠,٩٢	٠,٩٥	٣٢٠	٠,٣٣٩
	إنسانية	١٩٤	٤,٦٤	٠,٨٥			
	تطبيقية	١١	٤,٥٠	٠,٧٠			
مهارة العمل الجماعي	علمية	١١٧	٤,٦٦	٠,٩٠	١,٠٨	٣٢٠	٠,٣٣٥
	إنسانية	١٩٤	٤,٠٨	٠,٩٦			
	تطبيقية	١١	٤,١٠	٠,٨٧			
مهارة إدارة الوقت	علمية	١١٧	٤,٠١	١,٠٣	٠,٩١	٣٢٠	٠,٣٨٦
	إنسانية	١٩٤	٤,٣٤	٠,٩٤			
	تطبيقية	١١	٤,١٩	١,٠٧			
مهارة القيادة	علمية	١١٧	٤,١٦	١,٠١	٠,٢٨	٣٢٠	٠,٨٧١
	إنسانية	١٩٤	٤,٢٠	١,١٥			
	تطبيقية	١١	٤	١,٣٥			
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	علمية	١١٧	٤,١٥	٠,٩٧	٠,٨١	٣٢٠	٠,٣٦٢
	إنسانية	١٩٤	٣,٩٢	٠,٧٨			
	تطبيقية	١١	٤,٠٥	٠,٨٦			
مهارة اتخاذ القرار	علمية	١١٧	٤,١٦	١,٢٩	٠,٢٤	٣٢٠	٠,٩٥١
	إنسانية	١٩٤	٣,٩٠	١,٢١			
	تطبيقية	١١	٤,٠٤	١,٠٧			

\*\* عند مستوى دلالة (a=0.05)

الأمم وشقراء تعزى لمتغير (كلية علمية، كلية إنسانية، كلية تطبيقية) وذلك عند مستوى الدلالة (a=0.05).  
٢/ الفروق في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تبعاً لسنوات الخبرة

جدول (٢٦) رقم يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الامام وشقراء تبعاً لسنوات الخبرة

محور المهارة	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة الدلالة
مهارة الاتصال والتواصل	١٠-٥ سنة	٣٨	٤,١٦	٠,٩٢	٠,٥٣	٣٢٠	٠,٦١

			٠,٨٥	٤,٦٠	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			٠,٧٠	٤,٥٠	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	
٠,٤٢	٣٢٠	٠,٦٢	٠,٨٩	٤,٥٦	٣٨	١٠-٥سنة	مهاره العمل الجماعي
			٠,٩٦	٤,١٧	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			٠,٨٧	٤,١١	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	
٠,٣٨	٣٢٠	٠,٨٧	١,١٢	٣,٩١	٣٨	١٠-٥سنة	مهاره إدارة الوقت
			٠,٨٤	٤,٣٣	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			١,٠٨	٤,٣٠	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	
٠,١٩	٣٢٠	١,٢٨	٠,٩١	٤,١٦	٣٨	١٠-٥سنة	مهاره القيادة
			١,٢٠	٤	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			١,٤٠	٤,٢٠	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	
٠,٣٦	٣٢٠	٠,٨٥	٠,٨٧	٣,٩٧	٣٨	١٠-٥سنة	مهاره التفكير الناقد وحل المشكلات
			٠,٩٣	٤	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			٠,٨١	٤,١٥	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	
٠,٢٨	٣٢٠	١,٢٧	١,١٩	٣,٨٩	٣٨	١٠-٥سنة	مهاره اتخاذ القرار
			١,٣٠	٤,٠١	٢٦١	١٠-١٥سنة	
			١,٠٨	٤,٢٠	٢٣	أكثر من ١٥ سنة	

\*\* عند مستوى دلالة (a=0.05)

بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣)، بنسبة (٨٠٪) وبدرجة توافر مترفعه.

كما تبين من خلال نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الأمام وشقراء تعزى لمتغير نوع الكلية وذلك عند مستوى الدلالة (a=0.05). وأيضا عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الأمام وشقراء تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية وذلك عند مستوى الدلالة (a=0.05).

### وعلى ضوء ذلك تبرز التوصيات التالية:

- ١/ العمل على أهمية زيادة أكساب تلك المهارات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عن طريق التدريب والدورات المختلفة حتى يعملوها للطلاب.
- ٢/ ضرورة اهتمام الجامعات المختلفة بالمهارات الناعمة ووضعها في خطط تدريبها لأعضاء هيئة التدريس.

### مجالات لبحوث مستقبلية:

بناء على نتائج دراستنا، نقترح قيام الباحثين بدراسات مستقبلية عن:  
تأثير المهارات الناعمة على خريجي الجامعات السعودية من وجهة نظر الجهات التي يعملون فيها؟.

### توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

### تضارب المصالح:

يعلن المؤلف أنه ليس لديه تضارب مصالح.

ومن خلال الجدول اعلاه يتبين عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الأمام وشقراء تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية وذلك عند مستوى الدلالة (a=0.05).

### الاستنتاجات والتوصيات:

#### الاستنتاجات:

بناءً على نتائج الدراسة المهارات الناعمة الواجب توافرها في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة شقراء، خلصت الدراسة إلى توفر المهارات الناعمة في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الأمام وشقراء بدرجة كبيرة حيث بلغ أعلى متوسط حسابي لمهاره فرعية (٤,٨٥) وبنسبة (٩٧٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً ، بينما بلغ متوسط أدنى مهاره فرعية (٣,٦١) وبنسبة (٧١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، وقد جاءت مهارة الاتصال والتواصل جاءت في المركز الأول من حيث أهميتها بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢)، بنسبة (٨٨,٢٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً، تلتها مهارة العمل الجماعي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، بنسبة (٨٦٪) وبدرجة توافر مرتفعة جداً ، بينما جاءت مهارة إدارة الوقت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، بنسبة (٨٣,٥٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، وفي المرتبة الرابعة جاءت مهارة القيادة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢)، بنسبة (٨٠,١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، أما المرتبة الخامسة فجاءت فيها مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤)، بنسبة (٨٠,١٪) وبدرجة توافر مرتفعة ، بينما جاءت مهارة اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة

### موارد التمويل:

لا توجد أي موارد تمويل.

### شكر وتقدير:

لا أحد.

### References:

1. Al-Otaibi, Nora Dor, Munhannu Steam Curve fi Tanmiyat Ba'd Al-Maharat Al-Na'imah Lada Talibat Al-Marhalah Al-Thanawiyah bAl-Mamlakah Al-Arabiyah Al-Saudiyyah Min Wajhat Nazar Muallimat Al-Riyadhiyat, Dirasah Munshurah fi al-Majallah al-Ilmiyah li-Nashr al-Ilmi, Issue 56, 2023.
2. Al-Khatib, Nansi, Ansinah Al-Ta'lim Kamudkhal li-Tanmiyat Al-Maharat Al-Na'imah liltalib al-Jami'i fi Zaw' Ihitajat Suq al-Amal, Majallah Jamiat Janub al-Wadi al-Dawliyah li-lum al-Tarbiyat, Issue 10, 2023.
3. Al-Khatib, Radah, Al-Idarah wal-Ishraf wal-Tarbiyye Atijahat Hadithah, Dar al-Amal, Third Edition 2000.
4. Al-Huwaidi, Zaid, Maharat al-Tadriss al-Fa'il, Al-Ain, Dar al-Kitab, 2005.
5. Al-Saeed, Sonia, Barnamaj Muqtar lil-Tanmiyat Ba'd Maharat al-Tadriss Lada al-Tullab al-Muallimin bi-Kulliyat al-Tarbiyah Shu'bat al-Tarikh. Risalah Magister Ghair Munshurah, Kulliyat al-Tarbiyah, Jamiat al-Minufiyah, 1994.
6. Al-Janabi, Rana, Shakhsiyyat al-Ustaz al-Jami'i al-Mihni Min Wajhat Nazar al-Tullab, Majallah al-Ulum al-Nafsiyah, Volume 32, Issue 2, 2021.
7. Al-Jraywi, Suhaim Salman, Mada Ta'thir Istikhdam al-Tiknulujiya al-Raqmiyah Ala al-Ta'lim fi Zaw' al-Dirasat al-Sabiqa. Majallah al-Qira'ah wal-Ma'rifah, Volume 21, Issue 2, 2015.
8. Al-Humaidi, Hamed Abdullah, Mada Imlak Uudat Hay'at al-Tadriss fi Kulliyat al-Tarbiyah al-Asasiyah lil-Kafayat al-Ta'lim al-Iltizami fi Zaw' Ba'd al-Mutaghayyirat. Majallah al-Qira'ah wal-Ma'rifah, Issue 198, 2018.
9. Bahnasi, Fathiya, Al-Maharat al-Na'imah Lazimah lil-Muallim fi Zaw' Tamyin al-Ta'lim, Majallah Kulliyat al-Tarbiyah

- Jamiat al-Mansoura, Issue 117, January 2022.
10. Hajjaj, Naeem, Dawr al-Maharat al-Na'imah fi Iqtinas al-Wazayif al-Idariyah (Dirasah Tatbikiyah Ala Qita' Ghaza). Risalah Magister al-Jami'ah al-Islamiyah bi-Ghaza, 2014.
11. Raddwan, Jihad, Al-Maharat al-Na'imah Lada al-Mar'ah al-Filastiniyah wa Atharuha fi Jawdat al-Qararat bAl-Muassasat al-Nisawiyah, Majallah al-Dirasat fi al-Ulum al-Ijtima'iyah wal-Insaniyah, Volume 12, Issue 2, 2019.
12. Nawfal, Sherin, Maharat al-Ta'lim al-Asasiyah, Al-Ain, Dar al-Kitab, 2004.
13. Gaber, Abdul Hamid Gaber, al-Ta'allum wal-Tiknulujiya al-Ta'lim, Al-Qahira, Dar al-Nahdah al-Arabiyah, 1994.
14. Zaitoun, Kamal, al-Tadriss Namaazijuhu wa Maharatuhu, 'Alam al-Kitab, Al-Qahira 2003.
15. Zaitoun, Hussein Zaitoun, Istratijiyyat al-Tadriss Ru'ya Mu'asirah li-Turuq al-Ta'lim wal-Ta'allum. Al-Qahira, 'Alam al-Kitab, 2001.
16. Zaitoun, Hussein Zaitoun, Maharat al-Tadriss Ru'ya fi Tanfiyz al-Tadriss, Tab'ah 2, Al-Qahira, 'Alam al-Kitab, 2004.
17. Abdulwahid, Mu'min, Dawr al-Maharat al-Na'imah fi al-Husul Ala al-Wazayif al-Akadimiyyah, Dirasah Tatbikiyah Ala Wizarat al-Ta'lim al-Ali, Ghaza, Majallah Jamiat Filasteen lil-Abhath wal-Dirasat, Volume 6, Issue 2, 2016.
18. Abdulhafiz, Mona, Namuzj Nazari lil-Ahm Maharat al-Muranna fi Bay'at al-Amal, Majallah al-Huquq wal-Ulum al-Insaniyah, Volume 10, Issue 3, 2017.
19. Shabeer, Ramadan, Al-Maharat al-Na'imah wa Alaqahtuha bi-al-Tawjih al-Riyadiyah Lada Talabat al-Kulliyat al-Taknikiyah wal-Mihaniyah bi-Muhafazat Ghaza, Risalah Magister Ghair Munshurah, li-Jamiat al-Salamiyah, Ghaza, Filasteen, 2016.
20. Nizam Majlis al-Ta'lim al-Ali wal-Jami'at wal-Lawa'iq, Tab'ah al-Rabi'ah 2015.

26. Gámez & Fernández, Prediction of Factors That Affect the Knowledge and Use Higher Education Professors from Spain Make of ICT Resources to Teach, Evaluate and Research: A Study with Research Methods in Educational Technology, Education sciences, ٢٠٢٠.
27. Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, Kazeem Kayode Bakare, The effect of soft skills and training methodology on employee performance, European Journal of Training and Development, Vol 41, No 4, United Kingdom (GBR), 2017.
28. Mawqi' Wizarat al-Ta'lim bAl-Mamlakah al-Arabiyah al-Saudiyah.
29. Mawqi' Jamiat Shaqra.
30. Mawqi' Jamiat al-Imam Muhammad bin Saud al-Islamiyah.
21. Bruce, Macfarlane, Competence – Based Management Education and the Needs of the Learning Organization, 1996.
22. Quinn Anita et al, Service Quality in Higher Education. Total Quality Management & Business Excellence, 2009.
23. Smith, B.o A Design for A School Pedagogy Washington, D.C. Department of Education ,1980.
24. Almenara, J. Gomez, F. Palermo, J. & Rodríguez, Digital Competence of Higher Education Professor According to Dig Comp Edu. E -Education and Information Technologies202
25. Barakat, The Developed Behavioral Skills of Faculty Members at Al- Quds Open University and their Effect on Practicing the Distance Learning Competencies. Palestinian Journal for Open Learning & E-Learning, ٢٠١١.