

**التفكير فوق المعرفي ودوره في دعم المهارات
الناعمة : دراسة تطبيقية على عينة من المدارس
الأهلية في محافظة النجف الاشرف**

**أ.م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي
م.م. وسن جواد كاظم
م.م. سناء عبد كريم**

**جامعة الفرات الأوسط التقنية/ الكلية التقنية الإدارية/
كونة الجامعة التقنية الجنوبية/ المعهد التقني
العمارة مديرية تربية النجف**

Post Knowledge Thinking and its Role in Supporting Soft Skills: An Applied study on a Sample of Private Schools in The Najaf Governorate

Assist. Prof. Dr. Amer abed Kareem AL.thabhawee

Assist. L. wasan Jawad Kadhim

Assist. L. Sanaa abed Kareem

Abstract

The research aims to know the money laundering crimes in Iraq according to sectors, governorates and the nature of people, as well as a comparison between the reports for two years (2017 and 2018) and to clarify the differences between the reports diagnosed by the Money Laundering and Anti-Terrorism Office for two years (2017 and 2018) and to clarify the differences between the two years. The research relied on the data contained in the reports of the Money Laundering and Anti-Terrorism Office, and the research reached many conclusions and recommendations: among the most important conclusions is the phenomenon of money laundering is an attempt to legitimize laundered money and bring it into the economic cycle through banks.

The practical analysis shows that the banking sector is the first source in the number of reports compared to other financial sectors, because the banking sector is the most vulnerable to money laundering, in addition to the emphasis on the banking sector through the supervisory controls to combat money laundering.

As for the most important recommendations, it is emphasized to activate monitoring of money transfer operations at the level of all Iraqi governorates to detect money laundering operations at the country level as a whole.

Key words: - Money laundering, Anti-money laundering and terrorist financing office.

التفكير فوق المعرفي ودوره في دعم المهارات الناعمة: دراسة تطبيقية على عينة من المدارس الأهلية في محافظة النجف الأشرف

• المجلد الخامس عشر

• العدد واحد وثلاثون

• آذار 2022

• استلام البحث: 2021/4/7

• قبول النشر: 2021/9/5

أ.م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي

م.م. وسن جواد كاظم

م.م. سناء عبد كريم

المستخلص

يهدف البحث إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين التفكير فوق المعرفي من خلال أبعاده (التخطيط، المراقبة والتحكم، التقييم) والمهارات الناعمة من خلال أبعادها (التواصل مع الآخرين، التنمية الذاتية، استخدام المهارات المعرفية، ضبط النفس، القرارات الفعالة، التعاطي مع الاختلاف والتناقض، التعامل مع النقد والمواقف الصعبة) ووجدت مشكلة البحث في عدة تساؤلات تمحورت حول طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، ولأجل ذلك وضع مخطط فرضي للبحث يعبر عن اثنان من الفرضيات الرئيسية، ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت جميعها لاختبارات متعددة، وقد استعمل البحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات، واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، وكان مجتمع البحث (323) من القادة والتابعين في عدد (10) من المدارس الأهلية في محافظة النجف، وطبق البحث العينة العشوائية في اختيار (188) فرداً ممن يعملون في هذه المدارس اذ مثلت العينة نسبة (58%) من مجتمع البحث الكلي. وقد جرى تحليل البيانات باستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية (معامل ارتباط كندال، معامل التحديد البسيط والمتعدد) واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي (SPSS v.23) . وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها إن التفكير فوق المعرفي هو قدرة الفرد على ترجمة وعيه وقدراته على أن يراقب، ويكيف، وينظم نشاطاته المعرفية بكل ما يتعلق بتعلم المهارات والخبرات والأفكار الموهوبة لكي يعمل على وفق برامج معرفية مستندة على حقائق علمية رصينة يكون من خلالها قادراً على مواجهة التحديات والمشاكل التي تعترض بيئة العمل التنظيمي ومن ثم أن

تكون لدى الفرد المقدرة على طرح أفكاره بصورة مقنعة ومتميزة وان يكون قادرا على استخدام المؤهلات والمهارات القيادية وروح المبادرة للتفاعل مع الزبائن وأثناء تقديم الخدمة التعليمية، ومن أهم التوصيات هي على المنظمة المبحوثة أن تكون لها رؤية واضحة حول مكونات التفكير فوق المعرفي الذي يعد من أعلى مستويات التفكير التي تتطلب من الفرد أن يمارس عمليات التخطيط والمراقبة والتقويم لقراراته الإستراتيجية وتفكيره بصورة مستمرة والتركيز على مراقبة الفرد لذاته وكيفية استخدامه لتفكيره اتجاه تأديته لمهام عمله من أجل تحقيق النجاح والاستدامة التنافسية من خلال التعامل بمهارات وخبرات عالية المستوى في البيئة التنافسية.

الكلمات المفتاحية: التفكير فوق المعرفي، المهارات الناعمة، المدارس الأهلية

المبحث الأول

المنهجية العلمية للبحث

تعد منهجية البحث الخريطة العلمية التي يجري من خلالها تتبع مسار المتغيرات والكشف عن طبيعة تداخلاتها ونشوء العلاقة بينها، وما يمكن القيام به من خطوات لغرض توضيح هذه العلاقات.

لقد خصص هذا المبحث لعرض مسارات البحث وكما يلي:

أولاً: مشكلة البحث

أ. يعد التفكير فوق المعرفي في إدارة الموارد البشرية بمثابة العقل المركزي في مختلف منظمات الأعمال، ويختلف باختلاف البيئة التنظيمية القائمة على أساس المعارف والمهارات والخبرات العالية هي التي تحكم بيئة العمل، وفي ظل تزايد المنافسة المفرطة وتزايد الشعور بعدم كفاية المهارات الصلبة ظهرت المهارات الناعمة والتي تتميز بكونها عالية الجودة، فقد يشهد سوق العمل تغيرات كبيرة ومتسارعة في ظل الظروف والتطورات المتسارعة في بيئة الأعمال التي باتت أكثر تعقيداً من أي وقت مضى، وفيما كانت عمليات التوظيف أو الترقية المهنية في السابق تهتم بالخبرات المهنية والتخصصية للأفراد، بدأ التوجه في بيئة العمل المعاصرة ينصب أكثر فأكثر على ما بات يسمى بالمهارات الناعمة وذلك بوصفها ميزة ذات قيمة مضافة ليس لمن يمتلكها من الأفراد فحسب، بل للمنظمات أيضاً بعد أن ثبتت مساهمتها الإيجابية في العمل والإنتاجية وكفاءة الأداء وتحفيز الابتكار، وقد تجسدت مشكلة البحث بعدة تساؤلات مفادها:

ما وضع التفكير فوق المعرفي في المدارس الأهلية المبحوثة حالياً ؟

1. هل تعتمد المدارس الأهلية عينة البحث على أسلوب علمي ومنهجي يساعدها في تبني التفكير فوق المعرفي كي يكون قادراً على دعم المهارات الناعمة لها ؟
2. ما طبيعة العلاقة بين التفكير فوق المعرفي وبين عناصر أو أبعاد المهارات الناعمة في المدارس الأهلية عينة البحث ؟
3. ما دور التفكير فوق المعرفي في الوصول إلى المهارات الناعمة في المدارس الأهلية عينة البحث ؟
4. ما دوافع التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة وما مسببات تبنيها في الواقع العملي ؟
5. ما التصنيفات الفكرية الخاصة بأبعاد التفكير فوق المعرفي ومبررات اللجوء لاعتمادها في بيئة العمل الميدانية ؟

ثانياً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحديد مستوى تبني المدارس الأهلية المبحوثة للتفكير فوق المعرفي وتحديد مستويات المهارات الناعمة.
2. معرفة الخصائص التي يجب توافرها في المنظمات الهادفة للربح (منظمات الأعمال) حتى تصبح منظمات متميزة وتحتل مساحة واسعة في بيئة العمل.
3. التركيز على أهم الاستراتيجيات التي تنبثق من تبني المدارس الأهلية (عينة البحث) للتفكير فوق المعرفي والتي تسهم في تعزيز قدرتها على استخدام المهارات المعرفية بشكل جيد .
4. التحقق من استعداد القادة والعاملين ومقدرة الميدان (القطاع التربوي) لتفعيل الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالتفكير فوق المعرفي في أبعاد المهارات الناعمة للمدارس الأهلية .

ثالثاً: مسوغات البحث

تتجسد مسوغات البحث بعدة نقاط يمكن توضيحها كما يأتي:

1. إن ما شجع الباحث على إجراء البحث الحالي هو حداثة مفهوم المهارات الناعمة والإيمان الكبير والعميق بان فهم المهارات الناعمة هو أساساً لاستيعاب هذا المفهوم والاستفادة منه وهو مفتاح لنجاح منظمات الأعمال, وان كل الأنشطة والتعاملات التي تجري تعزز المهارات الناعمة للمدارس الأهلية عينة البحث.
2. محدودية الإسهام العلمي في حقل إدراك مضامين التفكير فوق المعرفي في منظمات الأعمال, إذ لم يستطيع الباحث العثور على دراسات نادرة جدا سواء

أكانت عراقية أم عربية سلطت الأضواء على متغير التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة.

3. يسعى البحث الحالي إلى ترسيخ وعي المدارس الأهلية بضرورة تبني مفهوم المهارات الناعمة، بوصفها متغير حاسم في نجاح المدارس الأهلية وتحسين قدرتها في تقديم خدمات تعليمية بجودة عالية وتعكس الحاجة الفعلية للزبائن ولتعامل على النهوض بواقع الخدمات التعليمية التي تقدمها عن طريق الإفادة من مفهوم التفكير فوق المعرفي.

رابعاً: أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية البحث من خلال المؤشرات الآتية:

1. التوسع في دراسة أبعاد التفكير فوق المعرفي وعدم تقويت الفرص على المدارس الأهلية المبحوثة في الإفادة منها في مواجهة التحديات التي تقف أمام عمليات التخطيط والمراقبة والتقويم التي تعتمد عليها المنظمة المبحوثة وبالشكل الذي يؤهلها إلى تعزيز المهارات الناعمة.
2. إثارة اهتمام ميدان البحث لتناول مثل هذه الموضوعات الحديثة والحيوية بالدراسة والتحليل بهدف الإفادة منها في الوصول إلى المهارات الناعمة.
3. أهمية التفكير فوق المعرفي وما يمكن أن يؤديه من دور ايجابي فيما يتعلق بمراقبة الفرد لذاته وكيفية استخدامه لتفكيره في بيئة العمل التنظيمية.
4. دراسة إمكانية تعزيز المهارات الناعمة في المدارس الأهلية عينة البحث عند ممارستها وتطبيقها مفهوم التفكير فوق المعرفي.

خامساً: فرضيات البحث

من أجل الحصول على الإجابة المنطقية لتساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافه، هناك فرضيتين رئيسية توضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وهي فرضيات علاقة التأثير والارتباط وكما يلي:

فرضيات علاقات الارتباط :

الفرضية الرئيسية الأولى: إن التفكير فوق المعرفي يرتبط ارتباطاً معنوياً موجبا في المهارات الناعمة.

وتنبثق عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي:

أ . التخطيط يرتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.

ب . المراقبة والتحكم ترتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.

ج . التقويم يرتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.

فرضيات علاقات التأثير:

الفرضية الرئيسية الثانية: إن التفكير فوق المعرفي له تأثير معنوي موجب في المهارات الناعمة.

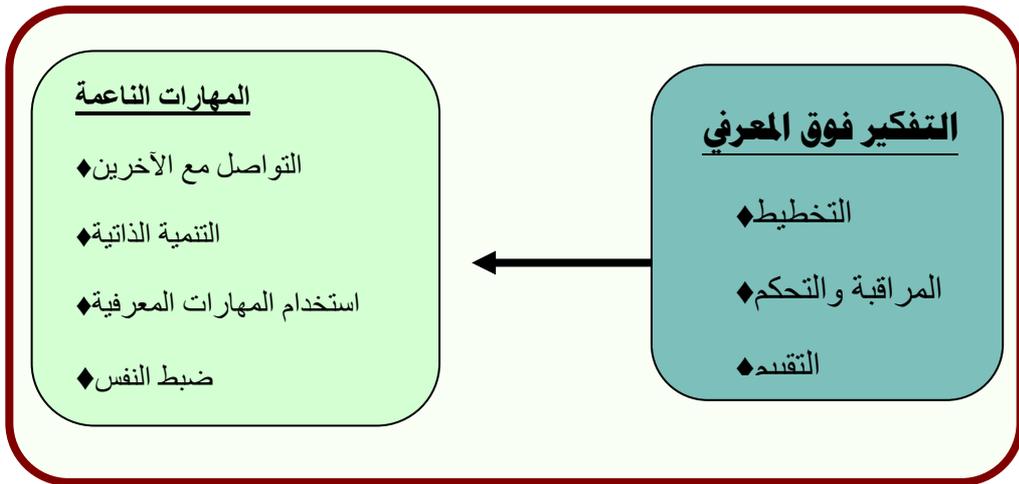
وينبثق عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي :

أ . التخطيط له تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.
ب . المراقبة والتحكم له تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.

ج . التقييم له تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة بالمهارات الناعمة.

سادساً: مخطط البحث

صمم مخطط البحث بوصفه مخططاً فرضياً على وفق فرضيات البحث، قام الباحثين بتوليف مخطط مطور فرضي للبحث يجسد مخططاً للعلاقة بين التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة واتجاهات التأثير فيهما، أنظر شكل (1) . يجري قياس التفكير فوق المعرفي بالاستناد إلى نموذج (Fisher,2011)، في تحديد أبعاد التفكير فوق المعرفي، كما سيتم قياس المهارات الناعمة من خلال أبعادها بالاستناد إلى نموذج (ويلدنج,2014)



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على المصادر المذكورة في تطوير أداة القياس

سابعاً: مجتمع البحث وعينته وحدوده

جرى اختيار عدد من المدارس الأهلية في محافظة النجف الأشرف مجتمعا لإجراء البحث في عينة البحث في عينة بلغ عددها (10) مدارس جميعها مدارس

التفكير الفوق المعرفي ودوره في دعم المهارات الناعمة...

ثانوية يتكون مجموع المجتمع فيها (323) شخصا من القادة التربويين (مدير، معاون) والعاملين (اداري وتدريسي) في المدارس الأهلية، اذ جرى اختيارهم بصورة عشوائية، وقد وزعت (200) استبانته، استرجع منها (188) جرى إخضاعها للتحليل الإحصائي وهي تشكل نسبة (58%) من المجتمع المبحوث، وقد حددت مدة انجاز البحث من 2020/2/17 ولغاية 2020/9/18 ، والجدول الاتي يوضح المدارس الأهلية (عينة البحث) :

الجدول (1) المدارس الأهلية (عينة البحث)

ت	اسم المدرسة	عدد القادة التربويين	عدد العاملين (اداري، تدريسي)	العدد الكلي للعاملين
1	ثانوية النجوم الأهلية	5	27	32
2	ثانوية أنوار المستقبل الأهلية	5	39	44
3	ثانوية الفراهيدي الأهلية	5	48	53
4	ثانوية سفير الحسين (ع) الأهلية	4	22	26
5	ثانوية الرواد الأهلية	3	25	28
6	ثانوية الامام علي (ع) الأهلية	3	35	38
7	ثانوية الليث الأهلية	3	24	27
8	ثانوية الدر المنثور الأهلية	4	20	24
9	ثانوية المؤمل الأهلية	3	22	25
10	ثانوية الأوائل الأهلية	3	23	26
11	المجموع	38	285	323

المصدر: من إعداد الباحثين

ثامناً: أدوات جمع البيانات والمعلومات
جرى الاعتماد في جمع البيانات الخاصة بالجانب النظري للبحث والتي صيرت إلى معلومات فيما بعد، من خلال استخلاص ما يجب منها في موضوعاتها، على

العديد من المصادر العلمية التي حصل عليها الباحث والتي تتعلق بمتغيرات البحث.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد جرى الاعتماد على الاستبانة بوصفها احد أدوات القياس الوصفي في المنهج الاستطلاعي, إذا عرضت على عدد من المحكمين (انظر الملحق 1) لقياس مدى دقتها في تحقيق أهداف البحث.

تاسعاً: اختبار ثبات أداة القياس

صمم الباحث استمارة الاستبانة بشكل أولي بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة وتم التأكيد على الصدق الظاهري وصدق المحتوى عبر استخدام أسلوب التحكيم لمجموعة من المتخصصين والأكاديميين. أما بخصوص ثبات أداة القياس (استمارة الاستبيان), فقد تم استخدام معامل (Cronbach Alpha) الجدول:

الجدول (2) اختبار ثبات أداة القياس

ت	المتغير الرئيسي وأبعاده	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
1	التخطيط	5	0.889
2	المراقبة والتحكم	5	0.801
3	التقييم	5	0.891
4	التفكير فوق المعرفي	15	0.876
5	التواصل مع الآخرين	3	0.833
6	استخدام المهارات المعرفية	3	0.901
7	ضبط النفس	3	0.925
8	القرارات الفعالة	3	0.796
9	التعاطي مع الاختلاف والتناقض	3	0.765
10	التعامل مع النقد والمواقف الصعبة	3	0.822
11	المهارات الناعمة	21	0.845
12	كامل المقياس	36	0.934

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً الى مخرجات (Spss. ver. 23).

يتضح من نتائج الجدول (2) إن مقياس البحث يتسم بالثبات العالي، وان كافة فقرات المقياس تتسم بالتناسق الداخلي، وهذا المؤشر يؤهل أداة البحث للاختبارات الإحصائية اللاحقة.

المبحث الثاني الإطار النظري لمتغيرات البحث

التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة

يقدم هذا المبحث عرضاً نظرياً لمتغير التفكير فوق المعرفي، بوصفه متغيراً مستقلاً والمهارات الناعمة بوصفها متغيراً معتمداً، وكما يلي:

أولاً: التفكير فوق المعرفي

1. مفهوم التفكير فوق المعرفي

يعد التفكير فوق معرفي من المفاهيم التي لها أهميتها في مختلف العلوم وذلك لارتباطه بنظريات الذكاء والتعلم وكذلك في استراتيجيات حل المشكلة واتخاذ القرار، وهو بالوقت ذاته يمثل العمليات التي تحكم بيئة العمل والتي تركز هذه العمليات على التخطيط والمراقبة والتقييم لأداء الأفراد العاملين وخصوصاً فيما يتعلق في حل المشكلات التي تعترض بيئة العمل، ويمكن القول إن التفكير فوق المعرفي يمثل مهارات تنفيذية مهمتها توجيه وإدارة مهارات التفكير المختلفة الخاصة في حل مشاكل بيئة العمل (Stanovich & West,2008:672).

وإن مفهوم التفكير فوق المعرفي يتمثل في أعلى مستويات النشاط العقلي الذي يبقي على وعي الفرد لذاته ولغيره أثناء التفكير في تطوير ذاته أو طرح مبادرات متجددة في تطوير بيئة العمل وكذلك وضع الحلول المثلى لكل المشاكل التي تواجه المنظمة، وبذلك فإن كل المفاهيم الخاصة بالتفكير فوق المعرفي تركز على المهارات والخبرات العقلية الموهوبة والتي تعد من أهم مكونات السلوك الذكي في معالجة المعلومات، والتي تنمو مع التقدم في العمر والخبرة، وتقوم بمهمة السيطرة على جميع نشاطات التفكير التي تجعل من الفرد يستخدم قدراته وكذلك الموارد المعرفية بفاعلية في مواجهة متطلبات مهمة التفكير (Scardamalia & Bereiter,2017:65). ويذكر (Mengi,2019:4) إن التفكير فوق المعرفي من المواضيع الحديثة في العلوم التربوية والإدارية إذ يتميز بكونه يمثل مكونات عليا تعتبر بمثابة الموجه والمحرك لمهارات التفكير المعرفية، لذلك فهو أداة مهمة جداً للوصول إلى التفكير السليم المنظم على مستوى السلوك الواعي للأفراد، وبذلك فهو يمثل المهارات العقلية معقدة التي تقوم بمهمة السيطرة على جميع نشاطات

التفكير التي لها القدرة على التفكير في مجريات التفكير أو حوله أو الحديث مع الذات، بهدف الوصول إلى التفكير من المستوى العالي والذي يتضمن التحكم النشط بالعمليات المعرفية التي تدخل في التعلم والتخطيط لإنجاز مهمة تعليمية مطلوبة، ومراقبة الإدراك، وتقييم التقدم باتجاه تحقيق المهمة هي عمليات فوق معرفية بطبيعتها. ويعرف (Yusoff & Seman,2018:49) التفكير فوق المعرفي عادة بأنه " التفكير في التفكير"، وأن وضع تعريف محدد للتفكير فوق المعرفي أمراً صعباً ولا يزال هناك كثير من الجدل حول ماهية التفكير فوق المعرفي، ولكن الشيء الأساسي في مفهوم التفكير فوق المعرفي هو تفكير الفرد في أفكاره، يمكن أن تتعلق هذه الأفكار بما يعرفه وما يفعله الفرد والتي تسمى المعرفة والمهارة فوق المعرفية أو الحالة المعرفية للفرد والتي تسمى التجربة فوق المعرفية. ويرى (Mason et al.,2020:209) إن التفكير فوق المعرفي أحد أنواع التفكير التي يحتاجها الفرد في حياته بشكل مستمر ، لان الفرد يحاول دائماً أن يفهم طبيعة الشيء كما هو موجود بالفعل، وبواسطة التفكير فوق المعرفي يمكنه التعرف على العديد من الحقائق الموجودة حوله، وهو يتمثل بالمهارات والخبرات التي يتعلمها الفرد من خلال التفكير فوق المعرفي للوصول إلى الحقيقة العلمية، وان الأهمية القصوى لمهارات التفكير فوق المعرفية هي في معالجة المعلومات على اعتبار أن أي تفكير هادف يتضمن مهارات معرفية وفوق معرفية، وبالتالي لا يجوز إهمالها إذ يجب على الفرد أن يُراعي المراحل المعرفية في التفكير المعرفي بدقة وبشكل متعاقب مما يضمن قدرة الفرد في التعامل على أساس علمي ومعرفي مع كل ما يعترضه في بيئة عمله وبالتالي تحقيق النجاح.

ويضيف (Yilmaz et al.,2018:3401) إن مفهوم التفكير فوق المعرفي يتمثل في قدرة الفرد على التفكير في مجريات التفكير أو حوله، والعمل على ترجمة وعيه وقدراته على أن يراقب، ويكيف، وينظم نشاطاته المعرفية بكل ما يتعلق بتعلم واكتساب الفرد للمهارات والخبرات والأفكار الموهوبة لكي يعمل وفق برامج معرفية مستندة على حقائق علمية رصينة ويكون قادراً على مواجهة التحديات والمشاكل التي تعترض بيئة العمل التنظيمي وبالتالي تكون قرارات الفرد المستندة على التفكير المعرفي العالي والكفاءة قرارات أكثر فاعلية على وفق رؤية شاملة تحقق أهداف الفرد والمنظمة بأعلى المستويات. ويرى (Thoma et al.,2015:3) أن التفكير فوق المعرفي يمثل أعلى مستويات النشاط العقلي الذي يجعل الفرد واعياً بذاته، ذلك لأنه مستوى من التفكير المعقد الذي يتعلق بمراقبة الفرد لكيفية استخدام عقله، ويسهم بتوفير بيئة تعليمية تثير التفكير، ويمكن أن تسهم في تحسين قدرة الفرد على الاستيعاب وعلى اختيار الإستراتيجية الفاعلة والأكثر مناسبة، وكذلك زيادة قدرته على التنبؤ بالآثار المترتبة على طرح الأفكار المتجددة والقيام بدور إيجابي في جمع المعلومات وتنظيمها ومتابعتها وتقييمها في

أثناء عملية التفكير، وكذلك استخدام الفرد لاستراتيجيات ما وراء المعرفة في المواقف المختلفة، وهو أحد متطلبات التفكير المعرفي الأساسي. ويرى (الخفاق، 2011:242) إن التفكير فوق المعرفي يعد من أعلى مستويات التفكير، إذ يتطلب من الفرد أن يمارس عمليات التخطيط والمراقبة والتقويم لتفكيره بصوره مستمرة كما يعد شكل من أشكال التفكير الذاتي المتطور والذي يتعلق بمراقبة الفرد لذاته وكيفية استخدامه لتفكيره.

2. أبعاد التفكير فوق المعرفي

يعد التفكير فوق المعرفي من المفاهيم التي تتمثل في الأفراد من ذوي المهارات والخبرات العقلية العالية المستوى مما يتطلب تطبيقه على ارض الواقع إلى تحديد أبعاد بشكل دقيق، لذلك يتفق كل من (Fisher,2011) و (أبو ندى،2013) و (عفانه والخزندان،2009) و (شموط،2015) على تحديد أبعاد التفكير فوق المعرفي بثلاثة أبعاد رئيسة هي (التخطيط، المراقبة والتحكم، والتقييم) وتم اختيار هذه الأبعاد للتلاؤم مع المنظمات العراقية وخصوصاً المنظمات المبحوثة، وفي ما يلي شرحاً مختصراً لكل بعد من هذه الأبعاد:

أ. التخطيط

يشير بُعد التخطيط كأحد أهم أبعاد التفكير فوق المعرفي إلى قدرة ووعي الفرد ومعرفته بالاستراتيجيات اللازمة لانجاز مهام العمل بكفاءة وقدرات عالية ومتميزة، فضلاً عن إلى قدرته على تحديد الأخطاء أو التحديات المحتملة وأساليب مواجهتها والوقت اللازم لتحقيق أهداف العمل (أبو ندى،2013: 27). ويركز هذا البعد على قدرة الأفراد العاملين في تحديد أهدافهم تجاه بيئة العمل ولديهم الإحساس بوجود مشكلة وتحديد طبيعته ويعملون بكل ما لديهم من قدرات على اختيار إستراتيجية تنفيذ مهام العمل بمهارة عالية، وتعتبر مهارة التخطيط كأحد أهم مهارات التفكير فوق المعرفي حيث تركز الإدارة العليا في منظمات الأعمال على ترتيب الخطوات الخاصة بمهام العمل وتحديد التحديات والأخطاء المحتمل أن تواجه العاملين ومن ثم القدرة على تحديد أهم الأساليب لمواجهة الصعوبات والأخطاء والتنبؤ بالنتائج المحتملة والمنشودة لنجاح الأعمال وفق أفكار عالية أو كفاءة ومتميزة (Brenefur et al.,2013:64).

ب. المراقبة والتحكم

يشير بُعد المراقبة والتحكم إلى وعي الفرد لاستيعابه وأدائه أثناء تنفيذ مهام أو مهمة العمل من أجل تحقيق هدف المنظمة بحيث يكون في أثناء التنفيذ هناك مراقبون وضبط وهما إجراءان يتسمان باليقظة والوعي الشعوريين (أبو ندى،2013: 27). وإن لبُعد المراقبة والتحكم أهمية خاصة في التفكير فوق المعرفي حيث يتمثل في القدرات التي يمتلكها الأفراد العاملين في الإبقاء والتركيز على الهدف في بؤرة الاهتمام والحفاظ على العمليات والأنشطة الخاصة بظروف

العمل والقدرة على معرفة متى يتحقق الهدف وفق آليات عمل ملائمة تتماشى مع قدرات المنظمة وسياقات عملها من خلال معرفة معمقة في خطوات العمل والقدرة على التغلب على المصاعب والتحديات والتخلص منها على وفق برامج مراقبة وتحكم من قبل المستويات الوظيفية المختلفة في بيئة العمل التنظيمي (Bazely et al.,2014:2-3).

ج. التقييم

يشير هذا البُعد إلى قدرة الفرد على تقييم إمكاناته وقدراته ونتاجاته وفعالياته بصورة أكثر وضوحاً، وبعد الانتهاء من عملية التفكير ما على الفرد العامل إلا سوى تقييم المهمة التي أوكلت إليه بشكل كامل من حيث النتائج التي توصل إليها في مهام عمله وكيفية مواجهة الصعوبات التي تظهر أثناء العمل وبالتالي فهذه المهارة مهمة لتقييم أفكار وأعمال وقدرات الفرد في تأديته لمهام عمله (أبو ندى،2013: 28). ويهتم هذا البُعد في قدرة الفرد على تقييم مدى تحقق الهدف المرسوم له في أداء مهام عمله والعمل على الحكم على دقة وصحة النتائج ومدى كفاءتها وبالتالي تقييم مدى فاعلية الأساليب التي استخدمها الفرد تأدية مهام العمل المناطة به، والعمل على تقييم كيفية تصرف الفرد تجاه المعوقات والتحديات التي تواجهه ومن ثم تقييم فاعلية الخطة التي وضعتها الإدارة العليا ومدى قدرة العاملين على تنفيذها (Garrison et al.,2017:8)

ثانياً: المهارات الناعمة

1. مفهوم المهارات الناعمة وطبيعتها

إن مسعى البحث في موضوع المهارات الناعمة هو محاولة لفهم منظمات الأعمال في تحقيق النجاح والاستدامة التنافسية من خلال التعامل بمهارات وخبرات عالية المستوى في البيئة التنافسية المتغيرة، وتعد المهارات الناعمة من المصطلحات الحديثة في الموارد البشرية والتي ظهرت في ظل تزايد المنافسة المفرطة وتزايد الشعور بعدم كفاية المهارات الصلبة والتي تتميز بكونها مهارات عالية الجودة (ويلدنج،2014). وإن مفهوم المهارات الناعمة يشير إلى المميزات التي يتمتع بها الشخص خارج نطاق تخصصه الوظيفي لذا تعد المهارات الناعمة بأنها مهارات تتعلق بالأفراد من ذوي الخبرات التخصصية وغير التخصصية في القطاع الذي يعمل به الفرد، كميزة أساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية (Seetha,2014:46). وتتمثل بالإمكانات والقدرات التي يمتلكها الأفراد والتي تسهم في تطوير ونجاح المنظمة التي يعمل فيها هؤلاء الأفراد، وترتكز بالتحديد على المنظمات التي تتعامل بشكل مباشر مع الزبائن أو الجماهير وتتعلق هذه المهارات بالتعامل الفعال وتكوين العلاقات مع الزبائن (Dean,2017:19).

وتعرف المهارات الناعمة بأنها تلك المهارات التي تتعلق بإمكانيات وقدرات الأفراد على التعامل مع زملاء العمل ومع الآخرين أن تكون لديهم المقدرات على طرح أفكارهم بصورة مقنعة ومتميزة وكذلك أن تكون لديه القدرة على التواصل والاتصال واستخدام المؤهلات والمهارات القيادية وروح المبادرة للتفاعل مع الزبائن أثناء تقديم المنتجات من السلع والخدمات وتوجيههم نحو اقتناء الأفضل، وبذلك فإن منظمات الأعمال ترى بان هذه المهارات أصبحت محورية في تحديد عوامل نجاح الأعمال وتحقيق التنمية والميزة التنافسية المستدامة (Balcar et al.,2018:46). وتمثل المهارات التي ترتبط بسوق العمل أو بنأدية المهام الوظيفية، فهي مهارات متغيرة ومتقلبة وفقاً لبيئة العمل أو الظروف المحيطة بالعاملين وتعتمد بشكل أساسي على امتلاك الفرد للمهارات والخبرات المتميزة وان يكون الفرد بعيداً عن الحالة المزاجية السلبية التي تؤثر على تلك المهارات، كونها تتمثل بمهارة التواصل والتفاعل مع الآخرين وهي تختلف من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى، ومن وقت لآخر، وحتى من تقنية لأخرى، ومن مكان لآخر ومن حالة مزاجية للشخص لأخرى، فمن هنا تأتي مرونة هذا النوع من المهارات، فهي مهارات قابلة للتغيير والتعديل وفقاً لأي سبب خارجي أو داخلي قد يحدث ويؤثر عليها فهي مهارات تتغير ومن الصعب تحديدها بشكل ثابت لمرونتها (Cinque,2016:392).

وبذلك فإن المهارات الناعمة يجب أن يمتلكها الفرد الذي يبحث عن عمل في منظمات الأعمال بغض النظر عن مجال تخصصه لأنها تتعلق بقدراته وإمكانياته وأدائه والعلاقات وامتلاكه للمهارات للتعامل مع الزبون من خلال ما يمتلك من الصفات الشخصية كالقدرة على التواصل والمهارات القيادية والتفاوض وغيرها وهي مهارات تحتاج إلى التدريب والتنمية كل حسب قدراته الشخصية (Capretz & Ahmed,2018:1). وان المهارات هي التي تجعل من الفرد قادراً على الاندماج في الوسط الوظيفي أو المهني والانسجام مع زملاء العمل أو فريق العمل وطرح أفكاره وقدراته على بناء علاقات جيدة مع المحيط الخارجي للمنظمة، وهي مهارات يمكن اكتسابها عبر التعلم وأحياناً تكون متوفرة في شخصية الفرد (Robles,2012:454). وان المهارات الناعمة هي مجموعة من المهارات التي تضمن للمنظمة حظوظاً وافرة في الحصول على الأفراد من ذوي الخبرات والقدرات العالية والتي لها دور كبير في تحقيق مسيرة مهنية ناجحة في بيئة العمل الوظيفي وان هذه المهارات تتجاوز التكوين الأكاديمي والاختصاص إلى مجالات أوسع، وتسمى المهارات الناعمة، وقد فرضتها حاجات سوق العمل المتجددة والتكنولوجيا المتطورة وتسعى العديد من المنظمات إلى التركيز على تدريب عاملها على هذا النوع من المؤهلات والقدرات المتطورة (Adhvaryu et al.,2016:5).

2. أبعاد المهارات الناعمة

إن أبعاد المهارات الناعمة التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث هي التي جاء بها (ويلدنج، 2014) والذي حدد الأبعاد الرئيسية للمهارات الناعمة بسبعة أبعاد هي: (التواصل مع الآخرين، التنمية الذاتية، استخدام المهارات المعرفية، ضبط النفس، القدرة على اتخاذ قرارات فعالة، القدرة على التعاطي مع الاختلاف والتناقض، القدرة على التعامل مع النقد والمواقف الصعبة)، والتي سيتم شرحها بشكل مختصر وكما يلي:

أ. التواصل مع الآخرين: ويعني قدرة الفرد على التعامل الجيد مع المديرين وزملاء العمل بلطف وكذلك التعامل مع الجمهور (الزبائن) بحسن ولباقة، بحيث يكون قادراً على مواجهة التحديات والظروف المختلفة التي قد تواجه الفرد في تأديته لمهام عمله (ويلدنج، 2014).

ب. التنمية الذاتية: سعي الفرد إلى تحديد أهم ما ينقصه من مهارات والتركيز على المهارات التي لا يتقنها جيداً في عمله والعمل على المهارات المستهدفة وذلك من خلال الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية التي تنمي مهاراته وقدراته والاستفادة من زملاء العمل ممن يمتلكون مهارات جيدة تخص مهام العمل وممارستها باحترافية عالية (2:2018, polnaya et al.).

ج. استخدام المهارات المعرفية: وهي قدرة الفرد على إعطاء آرائه وأفكاره ومقترحاته حول المشاكل التي تعترضه أو تعترض أنشطة العمل وقدرته على استنتاج الحلول لمشكلات العمل وطرح الأفكار الخلاقة التي تتمثل في القدرة على توليد الأفكار واستخدام المهارات المعرفية بشكل جيد (Mahadvan et al., 2017:3).

د. ضبط النفس: ويتمثل هذا البعد بميل الفرد إلى المبالغة في تقدير قدرته على السيطرة على السلوك العدواني أو الاندفاعي نتيجة متطلبات العمل الوظيفي، وبذلك فإن ضبط النفس يتمثل بقدرة الفرد على

السيطرة على انفعالاته والسلوكيات السلبية التي تواجهه كالإثارة من زملاء العمل نتيجة ضغوط بيئة العمل والتعب (3-2:2018, Ali & Mahmud).

هـ. القدرة على اتخاذ قرارات فعالة: إن قدرة الفرد على فهم وامتصاص وجهات نظر الآخرين من أجل الوصول إلى قرارات فعالة، حيث يعتبر اتخاذ القرارات العملية المعرفية الناتجة عن اختيار القرارات الناجح والرصين من بين العديد من البدائل والاحتمالات الممكنة والمطروحة والتي لها دورها في دعم واستقرار بيئة العمل التنظيمي (296:2017, Ismail et al.).

و. القدرة على التعاطي مع الاختلاف والتناقض: إن هذا البعد يركز على قدرة الفرد على التعاطي مع الاختلاف والتناقض ومعالجة حالات التناقض بين زملاء العمل أو مع الزبون الخارجي، حيث إن ظروف ومتطلبات العمل تتطلب تنازلات

التفكير الفوق المعرفي ودوره في دعم المهارات الناعمة...

من طرفي الاختلاف أو التناقض، إذ إن قدرة الفرد على استيعاب الآخرين وعدم اللجوء إلى التصادم معهم واستخدام لغة الحوار البناء في التقريب بين المتناقضين أو المختلفين في الأفكار والثقافات والآراء والسلوك وبالتالي قدرة الفرد على حسن التصرف وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات وتوقع المخاطر والإشكاليات واستخدام مهارات حل المشكلات والتعامل مع المواقف الصعبة والتنبؤ بسلوك الآخرين (Mahadvan et al.,2017:3).

ز. القدرة على التعامل مع النقد والمواقف الصعبة: وهي قدرة الفرد على استيعاب متطلبات بيئة العمل والتكيف معها، وتتمثل في العمل تحت مختلف الظروف وضغوطات العمل وكذلك العمل في بيئات متنوعة الثقافات والمعتقدات وتقبل النقد وبالتحديد النقد الذي يهدف إلى تصحيح الأخطاء التي تحيط ببيئة العمل أو أي خلل ما ويقدم تجربة تعلم جديدة للفرد (ويلدنج,2014).

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث:

يوضح الجدول (3) طبيعة الحدود الدنيا والعليا لإجابات العينة المبحوثة التي تكون محصورة بين ((1) لا اتفق تماماً) و((5) اتفق تماماً)) ما يؤشر لنا عدم وجود إجابات خارج هذه الحدود (قيم شاذة)، فضلاً عن ذلك إن جميع قيم معامل التفلطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) تقع ضمن حدود (± 1.96) ما يؤكد لنا توزع كامل متغير التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة وأبعادهم موزعين طبيعياً وجاهزين للتحاليل الإحصائية اللاحقة.

الجدول (3) قيم التفلطح والالتواء لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية

معامل الالتواء Kurtosis		معامل التفلطح Skewness		أعلى إيجابية	أدنى إيجابية	القيم الشاذة	العينة	البُعد	المتغير
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic		
.475	-.709	.225	-.415	5.00	2.00	0.000	188	التخطيط	التفكير فوق المعرفي
.475	-.283	.225	-.386	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.213	.225	-.403	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.245	.225	-.536	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.129	.225	-.686	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.709	.225	-.583	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.581	.225	-.464	5.00	2.00	0.000	188	المراقبة والتحكم	
.475	-1.051	.225	.076	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.320	.225	-.282	5.00	2.00	0.000	188		

.475	-.756	.225	-.202	5.00	2.00	0.000	188	التقييم	المهارات الناظمة
.475	.006	.225	-.715	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.161	.225	-.832	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.806	.225	-.385	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.564	.225	-.336	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.770	.225	-.927	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.880	.225	-.953	5.00	2.00	0.000	188	التواصل مع الأخرين	
.475	-.122	.225	-.324	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.892	.225	-.383	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.691	.225	-.518	5.00	2.00	0.000	188	التنمية الدائية	
.475	-.467	.225	-.666	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.236	.225	-.940	5.00	2.00	0.000	188	استخدام المهارات المعرفية	
.475	1.151	.225	-.953	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.016	.225	-.432	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.172	.225	-.648	5.00	2.00	0.000	188	ضبط النفوس	
.475	.183	.225	-.846	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.374	.225	-.548	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.342	.225	-.377	5.00	2.00	0.000	188	القرارات الفعالة	
.475	.176	.225	-.618	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.463	.225	-.410	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.171	.225	-.628	5.00	2.00	0.000	188	التعاطي مع الاختلاف والتناقض	
.475	-.121	.225	-.339	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.891	.225	-.383	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.122	.225	-.339	5.00	2.00	0.000	188	التعامل مع النقد والمواقف الصعبة	
.475	.170	.225	-.648	5.00	2.00	0.000	188		
.475	-.463	.225	-.400	5.00	2.00	0.000	188		
.475	.176	.225	-.621	5.00	2.00	0.000	188		

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى مخرجات (Spss. ver. 23).
من الجدول (3) نلاحظ إن جميع قيم معامل التفلطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) تقع ضمن $(1.96 \pm)$ ما يعني إن جميع متغيرات البحث الرئيسية والفرعية موزعة توزيعا طبيعيا.
ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات البحث:

التفكير الفوق المعرفي ودوره في دعم المهارات الناعمة...

عند مراجعة الجدول (4) نلاحظ إن جميع قيم تشبعت فقرات البحث والتي تتعلق بمتغير التفكير فوق المعرفي والبالغة (15) فقرة والمهارات الناعمة والبالغة (21) فقرة, وبالاعتماد على مصفوفة المكونات الأساسية (Principal Components) التي يجب أن تفوق الحدود المسموح بها وهي (0.5) كما موضح ذلك بالآتي:

الجدول (4) التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية

Extraction	Initial	الفقرات	البعد	المتغير	Extraction	Initial	الفقرات	البعد	المتغير						
0.677	1.000	Y 11	التواصل مع الآخرين	المهارات الناعمة	0.702	1.000	x11	التخطيط	التفكير فوق المعرفي						
0.679	1.000	Y 12			0.651	1.000	x12								
0.532	1.000	Y 13			0.701	1.000	x13								
0.651	1.000	Y21			0.617	1.000	x14								
0.701	1.000	Y22	التنمية الذاتية		المهارات الناعمة	0.617	1.000	x15		التفكير فوق المعرفي					
	1.000	Y23				المراقبة والتحكم									
0.767	1.000	Y31					0.697	1.000			x21				
0.770	1.000	Y32	0.688				1.000	x22							
0.682	1.000	Y33	استخدام المهارات المعرفية				0.623	1.000			x23				
						0.614	1.000	x24							
						0.705	1.000	x25							
0.643	1.000	Y41	ضبط النفس			المهارات الناعمة	0.684	1.000			x31	التفكير فوق المعرفي			
0.692	1.000	Y42					0.729	1.000			x32				
0.656	1.000	Y43					القرارات الفعالة	0.756			1.000		x33		
								0.702			1.000		x34		
0.694	1.000	Y52	التعاطي مع الاختلاف والتناقض	المهارات الناعمة			0.694	1.000	x35		التقييم				
0.679	1.000	Y53													
0.684	1.000	Y61													
0.697	1.000	Y62	التعامل مع النقد والمواقف الصعبة										المهارات الناعمة	0.694	1.000
0.688	1.000	Y63													
0.623	1.000	Y71													
0.697	1.000	Y72													
0.679	1.000	Y73													

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات **Spss. ver. 23** نلاحظ من معطيات الجدول (4) إن قيم تشبعات جميع فقرات التفكير فوق المعرفي ومتغير المهارات الناعمة وجميع أبعادهم هي أكثر من (0.50) ما يعني إنها مميزة ولا يوجد داعي لحذف أي فقرة بسبب عدم وجود تشبعات أقل من الحد المطلوب (0.50) ما يعني إن جميع المتغيرات الرئيسية والفرعية تكون متميزة وهي جاهزة لجميع التحاليل الإحصائية اللاحقة.

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث: سوف تختص هذه الفقرة بفحص الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية عبر استخدام الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والأهمية النسبية وكما في الجدول (5)

الجدول (5) الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية

المتغير	البعد	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتغير	البعد	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
التفكير فوق المعرفي	التخطيط	x11	4.311	0.644	0.854	المهارات الناعمة	التواصل مع الآخرين	y11	4.251	0.748	0.850	
		x12	4.151	0.761	0.856			y12	4.038	0.742	0.822	
		x13	4.075	0.739	0.815			y13	4.113	0.681	0.823	
		x14	4.142	0.710	0.828			y21	4.170	0.867	0.834	
		x15	4.000	0.840	0.800			y22	4.208	0.870	0.842	
	المراقبة والتحكم	x21	4.160	0.678	0.832		التنمية الذاتية	y23	3.887	0.854	0.727	
		x22	4.189	0.745	0.838			y31	4.057	0.715	0.843	
		x23	3.472	1.007	0.694			استخدام المهارات المعرفية	y32	4.085	0.782	0.815
		x24	3.840	0.794	0.768				y33	3.915	0.852	0.789
		x25	3.679	0.921	0.736				ضبط النفس	y41	3.783	0.840
	التقييم	x31	4.245	0.754	0.849		y42	3.830		0.961	0.766	
		x32	4.226	0.854	0.845		y43	3.934		0.876	0.784	
		x33	3.811	0.967	0.762		القرارات الفعالة	Y51	3.613	0.991	0.726	
	x34	3.660	0.893	0.732	Y52			3.925	0.953	0.788		
	x35	4.226	0.772	0.845	Y53			3.736	0.969	0.742		

التفكير الفوق المعرفي ودوره في دعم المهارات الناعمة...

0.833	0.811	4.009	Y61	التعاطي مع الاختلاف والتناقض						
0.870	0.656	4.387	Y62							
0.744	0.991	3.613	Y63							
0.733	0.953	3.925	Y71	التعامل مع النقد والمواقف الصعبة						
0.727	0.969	3.736	Y72							
0.822	0.811	4.009	Y73							

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى مخرجات.(Spss. ver. 23)

من معطيات الجدول (5) نلاحظ إن جميع قيم الوسط الحسابي الموزون كانت أكثر من الوسط الفرضي الذي هو (3) ما يعني إن هنالك وضوح لدى العينة المبحوثة تجاه جميع متغيرات البحث.

رابعاً: اختبار فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: أفادت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباط بين التفكير فوق المعرفي وأبعاده والمهارات الناعمة على المستوى الكلي, من خلال معطيات الجدول (6) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة بين التفكير فوق المعرفي وأبعاده والمهارات الناعمة على المستوى الكلي قدرها (0.621**) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق أقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الرئيسية الأولى على مستوى البحث.

الجدول (6) معاملات علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية

التفكير فوق المعرفي	التقييم	المراقبة والتحكم	التخطيط	المتغيرات المستقلة	
.621**	.653**	.581**	.611**	Pearson Correlation	المتغير التابع
.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	المهارات الناعمة
188	188	188	188	N	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى مخرجات (وبعد Spss. ver. 23)

وبعد الانتهاء من اختبار الفرضية الرئيسية الأولى سوف نختبر الفرضيات الفرعية وكما يلي:

1- توجد علاقة ارتباط بين بُعد التخطيط والمهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (6) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.611^{**}) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى على مستوى البحث الحالي.

2- توجد علاقة ارتباط بين بُعد المراقبة والتحكم والمهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (6) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبه قدره (0.581^{**}) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية على مستوى البحث الحالي.

3- توجد علاقة ارتباط بين بُعد التقييم والمهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (6) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبه قدره (0.653^{**}) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة على مستوى البحث الحالي.

خامساً: اختبار فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية: أفادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير للتفكير فوق المعرفي وأبعاده في المهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (7) نلاحظ وجود علاقة تأثير موجبة بين التفكير فوق المعرفي وأبعاده والمهارات الناعمة على المستوى الكلي قدرها (0.644^{**}) و ($T=4.721$) بمعنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

الجدول (7) معاملات التأثير بين التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة

Sig.	F	Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
				Beta	Std. Error	B	
0.000 ^b	63.145	0.000	4.721		0.303	1.440	(Constant)
		0.000	8.090	0.644	0.076	0.615	التفكير فوق المعرفي

(المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى مخرجات Spss. ver. 23)

فضلا عن ذلك نلاحظ إن قيمة ($F=63.145$) بمستوى معنوية قدرها (0.000) ما يشير إلى معنوية نموذج البحث أي إن التفكير فوق المعرفي يؤثر فعلا في المهارات الناعمة مما يعني إن جميع خطوات البحث صحيحة. وبعد الانتهاء من اختبار فرضية التأثير الرئيسة سوف نأتي على اختبار الفرضيات الفرعية وكما في الجدول (8).

الجدول (8) معاملات التأثير بين أبعاد التفكير فوق المعرفي والمهارات الناعمة

Sig.	t.	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.522	.642		.323	.207	(Constant)	التفكير فوق المعرفي
.000	6.715	.476	.054	.369	التخطيط	
.455	-.733	-.064	.123	-.087	المراقبة والتحكم	
.001	3.409	.377	.102	.351	التقييم	

(المصدر: من إعداد الباحثين استنادا الى مخرجات Spss. ver. 23).

1- توجد علاقة تأثير لبعد التخطيط في متغير المهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (8) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B= 0.476$) وان قيمة ($T=6.715$) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى للتأثير على مستوى هذا البحث.

2- توجد علاقة تأثير لبعد المراقبة والتحكم في متغير المهارات الناعمة على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (8) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B=- 0.64$) وان قيمة ($T=-.733$) بمستوى معنوية (0.455) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا ترفض الفرضية الفرعية الثانية على مستوى هذا البحث.

3- توجد علاقة تأثير لبعد التقييم في متغير المهارات الناعمة على المستوى الكلي، ومن خلال معطيات الجدول (8) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B= 0.377$) وان قيمة

($T=3.409$) بمستوى معنوية (0.001) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة على مستوى هذا البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

سيجري في هذه الفقرة التطرق إلى أهم ما توصل إليه البحث من استنتاجات مستنده منها إلى نتائج التحليلات الإحصائية، وكما يأتي:

1. تبدي المدارس الأهلية عينة البحث فجوة كبيرة من ممارستها على وفق التفكير فوق المعرفي والواقع العملي الحالي منها.
2. على الرغم من حداثة مفهوم التفكير فوق المعرفي إلا أنه يعد مفهوماً واضحاً لدى أفراد عينة البحث حتى لو لم يكن بالمفهوم العلمي له وهو ما انعكس على قوة إجابات أفراد عينة البحث.
3. إن قوة تبني المدارس الأهلية عينة البحث للتفكير فوق المعرفي إنما يأتي بسبب ظهور تحديات كبيرة أمام قادة المدارس الأهلية مما يتطلب منهم اتخاذ قرارات سريعة في تعزيز بيئة العمل الداخلي لهم.
4. ضعف توافر الموارد الإستراتيجية أو محدوديتها أمام المدارس الأهلية عينة البحث في سبيل تعزيز المهارات الناعمة، وذلك يعود إلى إن كل المدارس الأهلية تعمل ضمن بيئة تنافسية واحدة يتاح أمامها فرص متساوية.
5. ظهرت نتائج التحليل الإحصائي لعلاقة الارتباط والتأثير إن جميع الفرضيات الفرعية والرئيسية لمتغيرات البحث هي مقبولة ما عدا علاقة التأثير لبعدها المراقبة والتحكم في متغير المهارات الناعمة فهي مرفوضة.
6. محدودية التنمية الذاتية والتعاطي مع الاختلاف والتناقض الأمر الذي ينعكس سلباً على مستوى المهارات الناعمة لتلك المنظمات مما يعني وجود حاجة ملحة إلى رأس المال المعرفي القادر على التعامل مع النقد والمواقف الصعبة بالشكل الذي يسهم في دعم وتعزيز المهارات الناعمة في بيئة العمل الداخلية .
7. تعمل المدارس الأهلية عينة البحث من ضمن هياكل عمل بيروقراطية وإجراءات روتينية معقدة بما يؤكد عدم قدرتها على التفاعل مع البيئة والتنافس ومن ثم تعزيز المهارات الناعمة .
8. إن أداء المدارس الأهلية (عينة البحث) غير مشجع في مجال المهارات الناعمة، إذ يبدي العاملون فيها سعادة بقائهم فيها من حيث نجد ضعف في الإدارات على دعم وتشجيع العاملين في اكتشاف الفرص وأهمية التواصل مع الآخرين والقدرة

على ضبط النفس وبالتالي يؤدي إلى البقاء في بيئة العمل وعدم التقريط بالمهارات والخبرات التي يمتلكها الموارد البشرية .

9. تعمل المدارس الأهلية (عينة البحث) وتبذل قصارى جهدها على استقطاب الأفراد المبدعين من ذوي المهارات والخبرات العالية والذين يتسمون بمهارات تفكير فوق المعرفية وهذا الأمر ينعكس إيجاباً على تقديم الإدارات العليا مساهمات فكرية عبر إيجاد فرص خلاقة تسهم في تعزيز المهارات الناعمة في المنظمات عينة البحث.

ثانياً : التوصيات

بناءً على ما تقدم من استنتاجات نورد التوصيات الآتية:

1. وضع إستراتيجية فاعلة من قبل المدارس الأهلية (عينة البحث) للاهتمام بالأفراد من ذوي المهارات التي تتسم بالتفكير فوق المعرفي والعمل على استثمار ما يمتلكون من خبرات ومؤهلات وقدرات نادرة نحو اكتشاف الفرص واستغلالها بما يدعم ويعزز المهارات الناعمة في بيئة العمل التنظيمي.
2. اختيار الفرد المناسب للعمل في المدارس الأهلية (عينة البحث) ممن يشهد الآخرين بقدراته ومهاراته واستعداده لمواكبة التطوير في البيئة الديناميكية المستمرة.
3. من الضروري أن تعمل المدارس الأهلية (عينة البحث) وبشكل مستمر على دعم المبدعين وأفكارهم التي تسهم في تفاعل وترابط الإدارة مع التابعين وإيجاد أفكار إبداعية وترجمتها إلى واقع ملموس بالشكل الذي يسهم في مواجهة التحديات التنافسية.
4. ضرورة توفير أجواء مشجعة وإيجابية لدعم عمليات التفكير فوق المعرفي والتركيز على العاملين الذين تتوفر لديهم القدرات والمواهب لمواجهة التحديات والأزمات في البيئة الشديدة المنافسة.
5. ضرورة قيام المدارس الأهلية (عينة البحث) في دعم وتعزيز المهارات الناعمة لديها من خلال وضع استراتيجيات عمل واضحة وسريعة للاستجابة والتكيف مع المستجدات في البيئة التعليمية كون المعرفة والخبرة والتراكم المعرفي هو عمل ليس عشوائي وإنما يأتي من قدرة المنظمة على التخطيط والتنظيم والعمل على تحسين موقعها التنافسي والاستجابة للتغيرات السوقية.
6. ضرورة قيام المدارس الأهلية (عينة البحث) بوضع برامج عمل واقعية ومنتظمة لتدريب العاملين على مبادئ وأفكار متجددة والاطلاع على حافات العلوم بما يسهم في تأسيس قاعدة مفاهيمية للعاملين لتوسيع مداركهم بالأسس العلمية للتفكير فوق المعرفي بالشكل الذي يدعم المهارات الناعمة لدى العاملين.
7. ضرورة متابعة البيئة الخارجية ومراقبة كافة التحديات المستقبلية لتجنب الأزمات الناتجة في المنظمات المنافسة وذلك من خلال إعداد برامج للتثقيف وتنمية قدرات ومهارات العاملين وتحديد المهام المناطة بهم لمواجهة كافة التحديات.

8. ضرورة تسخير الإمكانيات كافة لصالح العاملين وخصوصا من ذوي المهارات والخبرات المتميزة من الأخذ بالاعتبار التوجيه والتشجيع والدعم للعاملين من المستويات الأقل مهارة وخبرة والاستفادة من تلاحح الأفكار فيما بينهم.
9. ضرورة قيام المدارس الأهلية (عينة البحث) بوضع برامج علمية متطورة لدعم الفجوة المعرفية وتوفير كل ما من شأنه تطوير بيئة العمل وإيجاد السبل الفاعلة للوصول إلى المهارات الناعمة التي تتميز بجودتها العالية والابتعاد عن المهارات الصلبة أو التقليدية في بيئة العمل التنظيمي.

المصادر: References

أولاً: المصادر العربية

1. أبو ندى، محمد سميح حسين، (2013)، "مهارات التفكير فوق المعرفي المتضمنة في محتوى منهاج العلوم للصف العاشر الأساسي ومدى اكتساب الطلبة لها"، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية-غزة، كلية التربية، فلسطين.
2. الخفاق، إيمان عباس، (2011)، "الذكاءات المتعددة برنامج تطبيقي"، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. شموط، اعتدال عبد الحكيم علي، (2015)، "فاعلية برنامج تدريبي قائم على إستراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية مهارات التفكير فوق المعرفي لدى الطالبات المعلمات تخصص رياضيات بكلية التربية في جامعة الأزهر-غزة"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر-غزة، كلية التربية، فلسطين.
4. عفانه، عزو والخزدار، نائلة، (2009)، "التدريس الصفي بالذكاءات المتعددة"، الطبعة الثانية، دار آفاق للنشر والتوزيع، غزة، فلسطين.
5. Fisher, Alec، (2011)، "التفكير الناقد: مقدمة"، ترجمة وفاء العي، دار الجامعي للطباعة والترجمة، الإمارات العربية المتحدة.
6. ويلدنج، كريستين، (2014)، "الذكاء الانفعالي دليل عمل لبناء الشخصية الفعالة"، ترجمة د. هشام سلامة ود. حمدي احمد عبد العزيز، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، مصر.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Adhvaryu,Achyuta & Kala,Namrata & Nyshadham,Anant, (2016),"**Soft Skills to Pay the Bills: Evidence from Female Garment Workers**",JEL Codes: J24, M53, O15.
2. Ali,Azita Binti & Mahmod,Shuhada,(2018),"**Level of Soft Skill in the Implementation of Work-Based Learning among Community College Students**",MatecA Web of Conferences 150, 05041.
3. Balcar,Jiri & Simek,Milan & Filipova,Lenka,(2018),"**Soft Skills of Czech Graduates**", Review of Economic Perspectives – Narodohospodarsky Obzor,Vol. 18, ISSUE, 1.
4. Bazely,Dawn R. & Perkins,Patricia E. & Duailibi,Miriam & Klenk,Nicole,(2014),"**Strengthening Resilience by thinking of Knowledge as a Nutrient connecting the local person to global thinking: The case of Social Technology/Tecnologia Social**",Revista de Administraçao Pública - Rio de Janeiro, 42(6).
5. Brendefur,Jonathan L. & Thiede,Keith & Strother,Sam & Bunning, Kim & Peck,Duane,(2013)",**Developing Mathematical Thinking: Changing Teachers' Knowledge and Instruction**",Journal of Curriculum and Teaching, Vol. 2, No. 2.
6. Capretz,Luiz Fernando & Ahmed,Fahem,(2018),"**A Call to Promote Soft Skills in Software Engineering**",Psychol Cogn Sci Open J. 2018; 4(1): e1-e3. doi: 10.17140/PCSOJ-4-e011.
7. Cinque,Maria,(2016),"**Soft skills development in European countries**",Tuning Journal for Higher Education,Volume 3, Issue No. 2.
8. Dean,Susan A.,(2017),"**Soft Skills Needed for the 21st Century Workforce**",Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration,Walden University.
9. Ismail,Isdawati & Ahmad,Abdul Razaq & Awang,Mohd Mahzan,(2017),"**A Study of Soft Skills among Polytechnic Students**",Open Journal of Social Sciences, 2017, 5, 295-311.
10. Garrison,D. Randy & Anderson,Terry & Archer,Walter,(2017),"**Critical Thinking, Cognitive Presence, and Computer Conferencing in Distance**

- Education"**,Proceeding of the International Conference on Social Science Research (4-5 June).
11. Fischer, C., Bol, L., & Pribesh, S. (2011). **An Investigation of Higher-Order Thinking Skills in Smaller Learning Community Social Studies Classrooms**. American Secondary Education, 39(2),5–27. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ925877>
 12. Mahadevan ,Aditya & Strehlow , Matthew C. & Dorjsuren , Khandregzen & Newberry,Jennifer A. ,(2017),"**Comparison of Live Versus Online Instruction of a Novel Soft Skills Course in Mongolia**",Cureus 9(11): e1900. DOI 10.7759/cureus.1900
 13. Mason,Malia F. & Banfield,Jane F. & Macrae,C. Neil,(2020), "**Thinking About Actions: The Neural Substrates of Person Knowledge**", Cerebral Cortex Vol. 14 No. 2 © Oxford University Press; all rights reserved.
 14. Mengi,Onur,(2019), "**Spatial and Non-Spatial Drivers for Design Thinking in Knowledge Ecosystems**",Published by Digital Commons@URI.
 15. Polnaya,Irene & Nirwanto,Nazief & Triatmanto,Boge,(2018),"**The Evaluation of Lecturer Performance Through Soft Skills, Organizational**