

# المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

منتظر مجيد حميد

أ.د. صفاء حميد الجمعان

جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم الارشاد النفسي

والتوجيه التربوي



## المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

منتظر مجيد حميد

أ.د. صفاء حميد الجمعان

### مستخلص البحث:

يستهدف البحث الحالي تعرّف ما يأتي :

1 - المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين .

2- الفروق في التحديد الذاتي لدى المرشدين التربويين على وفق متغيري الجنس ( ذكور ،  
اناث) ومستوى التعليم (ابتدائي ، ثانوي) ومدة الخدمة ( 1- 10 سنة ، 11 - 20 سنة  
، 21 فأكثر )

ولتحقيق اهداف البحث اختار الباحثان عينة عشوائية لإجراءات التطبيق النهائي بلغ  
عدد افرادها (٢٠٠) مرشد ومرشدة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المرشدين  
التربويين. وبينت النتائج ان افراد عينة البحث يمتلكون مهارات ناعمة وهناك فرق ذو  
دلالة إحصائية في المهارات الناعمة على وفق متغير الجنس إذ بلغت القيمة الفائية  
المحسوبة (١٣.٨٨٦) وهي أكبر من قيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (3.89) عند  
مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1 ، 188) ولصالح الاناث، . كما بينت النتائج  
وجود فرق ذو دلالة إحصائية في المهارات الناعمة على وفق متغير الخدمة، فقد بلغت  
قيمة النسبة الفائية (١٢.٢٧٨) وهي أكبر من قيمة الجدولية البالغة ولا توجد فروق على  
وفق مستوى التعليم ، اذ بلغت قيمة النسبة الفائية المحسوبة (٠.١٦٢) وهي أصغر من  
قيمة الجدولية البالغة (3.89) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1 ، 188).  
واوصى الباحثان عدة توصيات للجهات ذات الشأن وقدم عدد من المقترحات .

الكلمات المفتاحية : المهارات الناعمة / المرشدين التربويين

## اولا التعريف بالبحث :

### • أهمية البحث والحاجة اليه :

ازداد الاهتمام في المدة الأخيرة بالمهارات الأساسية والمطلوبة لسوق العمل للقرن الحادي والعشرين وخاصة في مؤسسات التربية والتعليم ، وأصبحت هذه المهارات ذات مكانة كبيرة في ترك الأثر على المجتمعات، وهي عبارة عن مجموعة من السمات الشخصية المرتبطة بالتواصل مع الآخرين من خلال التعاون والتفاعل معهم ومنها (الاتصال او التواصل، التخطيط، اتخاذ القرارات، إدارة الوقت، العمل كفريق)، وهي ما يسمى حديثاً بالمهارات الناعمة وهي مهارات غير ملموسة، ومتعلقة بالعمل الجماعي، ويجاد بيئة إيجابية، فالأشخاص العاملين ، المحترفين هم من يمتلكون الصفات والمهارات الاحترافية ، ويكونوا قادرين على تحقيق تطلعاتهم وآمال بلدانهم بدرجة عالية، ( الدغيم ، ويوسف ، 2102 ، ص 46).

وبينت نتائج دراسة (Bohm,1996) ان للمهارات الناعمة دور مهم وكبير في تشكل صورة السلوك في بعض المواقف والاحداث وتعتبر عن وقدرة الشخص على التصرف ازاء المواقف ، كما تعبر عن سلسلة الردود التلقائية النفسية والعاطفية والفسولوجية المؤثرة في عقل وجسم الانسان، ( Bohm,1996,p.115).

وهذا النوع من المهارات يكتشف بسهولة على انها من اهم قيم العمل التي تحكم علاقة الفرد بالجماعة التي ينتمي اليها في بيئة العمل تلك القيم التي تعزز مفاهيم التكامل والتعاون والتكافل مثل طيب النفس والمعشر وحب الاخر ولين الجانب والشفافية والقبول لدى الاخر هذه القيم التي اصبح العالم الغربي يهتم بها اليوم في العالم الاكاديمي ، اذ تعد من اساسيات اخلاق العمل في الاسلام وهي ذات اهمية عظمى في العمل الاكاديمي والتي كثيراً ما تفتقر اليها مؤسساتنا في الوقت الحاضر، ( سعيد، 2011، ص 9 ) .

وبوصف المرشد التربوي من الكوادر التي يتطلب منها ان تتمتع بمواصفات ومهارات خاصة تؤهلهم للعمل مع مختلف الطلبة وفي ظل اعقد المشكلات بوصف أن قيمة المرشد والمدرس ومكانتهم تتجلى في قدرتهم على العطاء، وما يقدمانه لمجتمعه وطلبته، ورسوخ دورهما داخل المؤسسة التعليمية يكون بامتلاكهم مهارات أساسية، وتقبل

طلبتهم لهم، واعتبارهم قدوة لهم، ويرجع ضعف المرشد التربوي والمدرس لامتلاك المهارات اللازمة، إلى ضعف مكانتهم الاجتماعية، وعدم القدر بالتواصل مع مستجدات التعليم وعدم المشاركة في صنع القرارات، وعدم التدريب. إذ بينت نتائج دراسة (جبر وعلي، 1983) أن المهارات الناعمة لها خصوصيتها وقيمتها التربوية التي تبرز عن طريق اكتساب المرشدين التربويين المعلومات والحقائق والأفكار والمهارات والنظريات والتعميمات عن طريق تعلمهم هذه المادة وتعليمها في المستويات الدراسية المختلفة، لذا يؤكد التربويون ضرورة الاهتمام بتدريس المهارات في المراحل الدراسية (الابتدائية والثانوية) ودون ذلك يتوقف نمو المهارات والقدرات عند الحد الأدنى، (جبر وعلي، 1983، ص 27)

وبينت دراسة اجرتها مؤسسة يونج (Young Enterprise) على اهمية امتلاك العاملين المهارات الناعمة في اداء المهمات التي توكل اليهم، إذ اشارت نتائج الدراسة إلى افتقار أعداد كبيرة ممن تم مقابلتهم للوظيفة إلى المهارات الوظيفية والتي تأتي المهارات الناعمة في مقدمتها، مما اضطر هذه المؤسسة بالبحث عن الحل من خلال البحث عن كفاءات أجنبية، أو انشاء لمؤسساتها فروع في الخارج، وذكرت المؤسسة بأن السبب الرئيس لنقص الكفاءة للخريجين هو عدم التركيز المكثف من قبل المؤسسات التعليمية لتعليم المهارات الناعمة، والتركيز على المهارات الأكاديمية، والاختبارات وبالتالي تقليل مستوى الكفاءة المطلوب للمهارات، ورصد درجة الامتلاك لسد النقص فيها لدى الخريجين ليحظوا بفرص التوظيف، (ناصر الدين، 2021، ص 4).

كما اشارت نتائج دراسة (مازن، 2002) الى اهمية المهارات الناعمة بوصفها تحقق التكامل داخل المؤسسة التربوية ما تجعل من الكوادر التدريسية والمرشدين التربويين يسايرون التطور ما يجعلهم اكثر تكيفا مع المواقف التي تستجد وظيفية التربية والتعليم عن طريق ربط المؤسسات التربوية بحاجات المجتمع. ولكي تعمل المؤسسات التربوية على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية فان عليها التوجه نحو اكساب الكوادر التدريسية والمرشدين التربويين المهارات الحياتية اللازمة لمواجهة الظروف والمشكلات الحاصلة بالتعليم، (مازن، 2002، ص 24).

وتتضح أهمية المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين بوصفهم الاقرب للمشكلات التي تنتشر بين الطلبة وهم الاقرب للحياة العملية وتحمل المسؤولية والمشاركة الفعلية في المجتمع . وتنمية مهاراتهم الناعمة يساعدهم في تنمية مهارات الطلبة وجعلهم من مخرجات التربية التي تظهرهم بمظهر العلم والتطور وتحمل المسؤولية تجاه المجتمع وتنمية قدراتهم المعرفية وقيمهم الجمالية والاجتماعية والانفعالية الناجمة عن طريق تفاعلهم مع المجتمع ، ( المعماري ، 2000 ، ص ، 20).

### • أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي تعرّف على ما يأتي :

1 - المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين .

2- الفروق في المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين على وفق متغيري الجنس (ذكور ، اناث) ومستوى التعليم (ابتدائي ، ثانوي) ومدة الخدمة ( 1 - 10 سنة ، 11 - 20 سنة ، 21 فأكثر)

### • حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المستمرين بالعمل في مدارس التعليم الابتدائي والثانوي المشمولة بخطة الارشاد التربوي في المديرية العامة للتربية وللدراسة النهارية في محافظات البصرة وميسان وذي قار وكلتا الجنسين (ذكور ، اناث) للعام الدراسي ( 2021 - 2022 ) .

### • تحديد المصطلحات :

- المهارات الناعمة (Soft skills)، عرفها كل من :

• بيرولت (2004)، Perrault، : ( هي صفات أو سمات شخصية وسلوكية أو مستوى التزام الشخص الذي يميزه عن الأفراد الآخرين الذين قد يكون لديهم نفس المهارات والخبرات التقنية ، (Perrault ,2004,p.166).

• بارسونز (2008)، parsons، : ( سلوكيات الفرد المتعلمة التي تعزز تفاعله واداءه الوظيفي والتي تتمثل بقابليته على التفكير والحكم وانتاج الافكار وحل المشكلات وفهم الفرد للآخرين وكيفية التعامل معهم)، (parsons,2008,p.87) .

• **التعريف النظري :**

تبنى الباحث تعريف بارسونز (2008) parsons, للمهارات الناعمة تعريفا نظريا في هذا البحث ؟

• **التعريف الاجرائي:**

( الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس المهارات الناعمة المعد لتحقيق اهداف البحث الحالي).

- **المرشد التربوي :**

• **الداهري ( 2000 ):** الشخص الذي امتهن الإرشاد التربوي وتخصص فيه واعد له وتدريب عليه،الداهري ،(٢٠٠٠:٧٤).

**ثانيا : الاطار النظري :**

• **المهارات الناعمة (Soft skills):**

المهارات الناعمة هي على العكس والنقيض من المهارات الصلبة Hard skills ، حيث تعد مهارات متغيرة ومتقلبه وفقاً للمكان، أو الزمان، أو الظروف المحيطة، أو التدخلات الخارجية والداخلية، أو الخبرات، أو الفئات العمرية ، وهناك عوامل كثيرة يمكن أن تؤثر في جودة وطبيعة المهارات الناعمة ، حتى أنه يمكن للحالة المزاجية للفرد أن تؤثر على هذه المهارات. فمهارة مثل مهارة التواصل والتفاعل مع الآخرين، تختلف هذه المهارة من فرد لأخر، ومن ثقافة لأخرى، ومن وقت لأخر، وحتى من تقنية لأخرى، ومن مكان لأخر، ومن حالة مزاجية للفرد 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، نظراً لمرونتها، (Parsons,2008,223)

وينظر الى المهارات الناعمة على انها سمات شخصية تعزز تفاعلات الفرد والأداء الوظيفي والمستقبل المهني على عكس المهارات الصلبة والتي هي مجموعة من مهارات الفرد وقدرته على أداء نوع معين من المهام أو النشاط، فالمهارات الناعمة شخصية وأكثر قابلية للتطبيق على نطاق واسع. وتساهم هذه المهارات في تطوير ونجاح المؤسسة التي

ينتمي لها، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجها لوجه. وتتعلق هذه المهارات بالتعامل الفعال وتكوين العلاقات مع الآخرين، (الدوسري، 2016، ص 65).

### 3 - انواع المهارات الناعمة:

تشمل المهارات الناعمة على العديد من المهارات ، منها:

#### أ - مهارات التفكير الناقد **The skill of critical thinking** :

تمثل مهارة التفكير الناقد قدرة الفرد على إصدار الأحكام وامكانية اداء الأعمال واستنتاج الحلول وعرض الأفكار الخلاقة. وتتمثل في القدرة على توليد الأفكار - التفكير خارج الصندوق - النقد البناء.

#### ب - مهارة الاحتراف **Professional skill** :

تتمثل هذه المهارة في التوظيف الأمثل للتقنية قدرة الفرد على الاستفادة من تطور التكنولوجيا واستخدامها في بيئة العمل بكفاءة عالية والرغبة في التعلم المستمر والبحث عن المعلومات ، (Adams,2004 ,p. 321) .

#### ج - مهارة ادارة الازمة **Crisis Management** :

هي القدرة على حسن التصرف و إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات وأتوقع المخاطر والإشكاليات وتتمثل في مهارات حل المشكلات التعامل مع المواقف الصعبة التنبؤ به سلوك الآخرين إدارة الأزمات ، ( هلال ، 1996 ، ص 94) .

#### د- مهارات الاتصال والتواصل **Communication skill**:

تعد من أهم المهارات الحياتية، لكون فنون ومهارات الاتصال والحوار متشعبة وذات فروع . حيث ان عملية الاتصال قائمة ما بين المرسل والمستقبل، ويتم ارسال رسائل فيها، ويتبادلان فيها الأدوار في كل مرة،(المرسومي، 2009، ص 21).

#### هـ - مهارة القيادة **Leadership** :

تعد مهارات القيادة ، فنا صعبا لارتباطها بالطبيعة البشرية ومن المزايا والصفات غير المتشابهة لدى الأفراد . وأن القيادة في بعض جوانبها فن يعتمد

على الموهبة الفطرية إلا أن هناك جوانب أخرى للقيادة لا يمكن بدونها أن يتميز القائد وهي عبارة عن فنون ومهارات وقواعد لو اتقنها القائد لوصل الى مستوى التميز حتى لو لم يكن يملك في الأساس قسطا عاليا من موهبة القيادة الفطرية. وينظر اليها على انها تمثل تأثير شخصي متبادل يظهر بوضوح في حالات معينة من خلال الاتصال بين القائد والمرؤوس ، ( ديماس ، ٢٠٠٠ : ١١ - ١٤ ) .

#### و - مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات **Make decisions and solve problems** :

هي عبارة عن نشاط ذهن معرف تسير في خطوات معرفية ذهنية مرتبة منظمة في ذهن الفرد ( التفكير العلمي لحل المشكلات)، ويستطيع أن يسير فيه بسرعة آلية إذا ما تمت له السيطرة على كل عناصرها وخطواتها بهدف الوصول الى اتزان معرفي تزود الفرد بمهارات الأدائية لمواجهة الضغوط والمعوقات بكفاية عالية، ( عبد ربه ، 2013، ص 14).

#### - وجهة نظر النظرية المعرفية الاجتماعية في تفسير المهارات الناعمة:

تعد نظرية ( باندورا ) في التعلم الاجتماعي من النظريات التي تفسر عملية التعلم لدى الأفراد من خلال ملاحظة السلوك الصادر من الآخرين والقيام بتقليده وتؤكد النظرية على دور النماذج في تعلم السلوك المسائل المجتمع والذي يعتبر أن عملية التعلم تتم من خلال عملية التفاعل مع الآخرين والبيئة التي يعيش فيها الفرد اذ يبرز دور المهارات الناعمة في نظرية باندورا من خلال الأساليب التي تساعد الفرد في تعلم السلوك ومن هذه الأساليب الملاحظة ولعب الدور وتعلم الآخرين لكي يستطيع الفرد إشباع حاجاته ورغباته وتساعد على التكيف مع ذاته ومجتمعه وتجعله قادر على مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة التي يعيش فيها (عبد المعطي، 2008، ص 18) .

ونظرية التعلم الاجتماعي هي نظرية لعملية التعلم والسلوك الاجتماعي التي تقترح أنه يمكن اكتساب سلوكيات جديدة من خلال مراقبة وتقليد الآخرين . ويمكن تعريف التعلم الاجتماعي بأنه عبارة عن نوع هام من أنواع التعلم، ويمكن تعريفه أيضا بأنه تغير

تام في السلوك، ويحدث التعلم الاجتماعي في صورة مجموعة من المواقف يمر بها جميع الأفراد، ويحتوي التعلم الاجتماعي علي كل من :

١. العادات والقيم.
٢. المعارف والمعايير .
٣. المهارات

ويرى ( باندورا ) إن والتدعيم الذاتي أمرا أساسيا في تفسير السلوك وتأكيدده على الكفاءة الذاتية والتي تمثل شعور الفرد بذاته وأن المهارات الناعمة تمثل القدرات الشخصية التي يمكن أن تكتسب من البيئة الخارجية للفرد والتي تعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال امتلاك مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفهم الفرد للآخرين وكيفية التعامل معهم إذ أن الكفاءة الذاتية تعمل على إنجاز الأعمال وكلما تحسن أداء الفرد زاد إحساسه بالكفاءة الذاتية (مخدوم، 2015، ص187) .

وتم تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي مؤخرًا جنبًا إلى جنب مع نظريات الذكاءات واستخدمت لتبرير نظرية الذكاء الثقافي. إذ تفترض فرضية الذكاء الثقافي أن البشر يمتلكون مجموعة من السلوكيات والمهارات المحددة التي تسمح لهم بتبادل المعلومات ثقافيًا هذا يتوقف على أنموذج التعلم البشري حيث التعلم الاجتماعي هو المفتاح ، والتي اختارها البشر للسمات التي تزيد من فرص التعلم الاجتماعي. ويرى باندورا أن الخبرات السارة تعمل على زيادة الأداء الوظيفي للأفراد فأصحاب الكفاءة الذاتية العالية قادرين على النجاح والتميز عن الآخرين أما اصحاب الكفاءة الذاتية الضعيفة فهم على العكس من ذلك وأن نماذج السلوك الجيد تدعم الأفراد للقيام بالأعمال المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع الآخرين والافتقار بهم بالإضافة أن يصبح النموذج ال مقلد يشكل افراد ذات قدرة على قيادة الآخرين لإنجاز المهام بشكل أفضل ومن هنا يصبح للنموذج الملاحظ دورا أساسيا في تعلم السلوك الذي يعمل على تعزيز المهارات لدى الأفراد لتحقيق أهدافهم (ربيع،، 2013، ص 276).

وتبني الباحثان نظرية ولترز باندورا لانه اعتمد تعريف (Parsons 2008) الذي اعتمد هذه النظرية .

ثالثاً : منهج البحث واجراءاته :

• منهج البحث :

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي في البحث الحالي كونه أكثر المناهج ملاءمة للتعرف على مستوى متغير البحث والكشف عن الفروق على وفق المتغيرات الديموغرافية بين افراد العينة . إذ يعد المنهج من اساليب البحث العلمي الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً ، والتعبير كيفياً من خلال وصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، وكمياً من خلال الوصف الرقمي الذي يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ، ودرجة ارتباطها مع بقية الظواهر،  
( محمد ، 2012 ،ص 89 ) .

• مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في محافظات البصرة وميسان وذي قار، من مستوى التعليم (الابتدائي والثانوي) ولكلا الجنسين (ذكور ، اناث). المستمرين في عملهم الارشادي في المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية للعام الدراسي (2021 - 2022)، الجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع للبحث على وفق مستوى التعليم والجنس وسنين الخدمة

| المجموع الكلي | ذي قار |      |         |      | ميسان |      |         |      | البصرة |      |         |      | المحافظة<br>سنين<br>الخدمة |
|---------------|--------|------|---------|------|-------|------|---------|------|--------|------|---------|------|----------------------------|
|               | ثانوي  |      | ابتدائي |      | ثانوي |      | ابتدائي |      | ثانوي  |      | ابتدائي |      |                            |
|               | إناث   | ذكور | إناث    | ذكور | إناث  | ذكور | إناث    | ذكور | إناث   | ذكور | إناث    | ذكور |                            |
| 681           | 79     | 164  | 11      | 30   | 17    | 14   | 12      | 19   | 117    | 84   | 97      | 37   | من 1 الى 10                |
| 309           | 40     | 53   | 5       | 12   | 6     | 10   | 8       | 10   | 48     | 54   | 41      | 22   | من 11 الى 20               |
| 176           | 27     | 38   | 4       | 9    | 5     | 9    | 4       | 6    | 21     | 15   | 29      | 9    | من 20 فما فوق              |
| 1166          | 146    | 255  | 20      | 51   | 28    | 33   | 24      | 35   | 186    | 153  | 167     | 68   | المجموع                    |
|               | 472    |      |         |      | 120   |      |         |      | 574    |      |         |      |                            |

• عينة البحث :

اختار الباحث عينة عشوائية متناسبة من المرشدين التربويين بلغ عددها (400) مرشدا ومرشدة عينة للتحليل الاحصائي ، الجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

التوزيع العشوائي الطبقي ذات التوزيع المتناسب لأفراد عينة البحث

| المجموع | ثانوي(أناث) |       |      | ثانوي(ذكور) |       |      | ابتدائي(أناث) |       |      | ابتدائي(ذكور) |       |      | الط بقة       | المحا فظة |
|---------|-------------|-------|------|-------------|-------|------|---------------|-------|------|---------------|-------|------|---------------|-----------|
|         | 20 فاكثر    | 11-20 | 1-10 | 20 فاكثر    | 11-20 | 1-10 | 20 فاكثر      | 11-20 | 1-10 | 20 فاكثر      | 11-20 | 1-10 |               |           |
| 574     | 21          | 48    | 117  | 15          | 54    | 84   | 29            | 41    | 97   | 9             | 22    | 37   | طد            | البصرة    |
| 196     | 7           | 16    | 40   | 5           | 19    | 28   | 10            | 14    | 33   | 3             | 8     | 13   | طل            |           |
| 120     | 5           | 6     | 17   | 9           | 10    | 14   | 4             | 8     | 12   | 6             | 10    | 19   | طد            | ميسان     |
| 42      | 2           | 2     | 6    | 3           | 3     | 5    | 2             | 3     | 4    | 2             | 3     | 7    | طل            |           |
| 472     | 27          | 40    | 79   | 38          | 53    | 164  | 4             | 5     | 11   | 9             | 12    | 30   | طد            | ذي قار    |
| 162     | 9           | 14    | 27   | 13          | 18    | 56   | 2             | 2     | 4    | 3             | 4     | 10   | طل            |           |
| 400     | 18          | 32    | 73   | 21          | 40    | 89   | 14            | 19    | 41   | 8             | 15    | 30   | المجموع الكلي |           |

كما اختار عينة للتطبيق النهائي لمقاييس البحث بلغ عدد أفرادها (200) مرشد ومرشدة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية الجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

التوزيع العشوائي الطبقي ذات التوزيع المتناسب لأفراد عينة البحث

| المجموع | ثانوي(أناث) |       |      | ثانوي(ذكور) |       |      | ابتدائي(أناث) |       |      | ابتدائي(ذكور) |       |      | الط بقة       | المحا فظة |
|---------|-------------|-------|------|-------------|-------|------|---------------|-------|------|---------------|-------|------|---------------|-----------|
|         | 20 فاكثر    | 11-20 | 1-10 | 20فاكثر     | 11-20 | 1-10 | 20فاكثر       | 11-20 | 1-10 | 20 فاكثر      | 11-20 | 1-10 |               |           |
| 574     | 21          | 48    | 117  | 15          | 54    | 84   | 29            | 41    | 97   | 9             | 22    | 37   | طد            | البصرة    |
| 98      | 3           | 8     | 20   | 3           | 9     | 14   | 5             | 7     | 17   | 2             | 4     | 6    | طل            |           |
| 120     | 5           | 6     | 17   | 9           | 10    | 14   | 4             | 8     | 12   | 6             | 10    | 19   | طد            | ميسان     |
| 21      | 1           | 1     | 3    | 2           | 2     | 2    | 1             | 1     | 2    | 1             | 2     | 3    | طل            |           |
| 472     | 27          | 40    | 79   | 38          | 53    | 164  | 4             | 5     | 11   | 9             | 12    | 30   | طد            | ذي قار    |
| 81      | 5           | 7     | 13   | 6           | 9     | 28   | 1             | 1     | 2    | 2             | 2     | 5    | طل            |           |
| 200     | 9           | 16    | 36   | 11          | 20    | 44   | 7             | 9     | 21   | 5             | 8     | 14   | المجموع الكلي |           |

- أداة البحث :

لغرض تحقيق أهداف هذا البحث تطلب بناء مقياسا لقياس التحديد الذاتي .  
وفيما يلي خطوات بناء وتبني مقياسي البحث الحالي :

- مقياس المهارات الناعمة :

يتبنى الباحث مقياس المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين المعد من (الطائي، 2021). اذ يتكون المقياس بصيغته النهائية من (43) موزعة على ستة مجالات، هي :  
مهارة التفكير ، (9) فقرات ومهارة الاحتراف ، (8) فقرات ومهارة ادارة الازمات، (8) فقرات  
ومهارة الاتصال والتواصل ، (6) فقرات ومهارة القيادة ، (6) فقرات ومهارة اتخاذ القرارات  
وحل المشكلات ، (6) فقرات .

وللتحقق من صلاحية المقياس في قياس ما وضع لأجله اجرى الباحث جميع الاجراءات  
لإيجاد الخصائص القياسية للمقياس ، وعلى النحو الآتي :

1- التحليل المنطقي للفقرات ( صلاحية فقرات المقياس):

تم عرض مقياس المهارات الناعمة بصورته النهائية المتبناة على عدد من  
السادة الخبراء المحكمين في علم النفس والارشاد النفسي والقياس النفسي من اقسام علم  
النفس والارشاد التربوي في الجامعات العراقية والعربية البالغ عددهم (20) خبيراً(\*) ،  
وبعد الاطلاع على آراء الخبراء وتحليلها اعتمد الباحث النسبة المئوية البالغة (80%)  
فأكثر من آراء المحكمين الموافقين لقبول الفقرة والأخذ بأرائهم. وجاءت النتائج بقبول جميع  
فقرات مقياس المهارات الناعمة مع الأخذ بالتعديلات التي أشاروا إليها الجدول (4)  
يوضح ذلك.

الجدول (4): ارقام عبارات مقياس المهارات الناعمة ونسبة موافقة المحكمين عليها

| الحكم | النسبة المئوية لاتفاق الخبراء | عدد المعترضين من الخبراء | عدد الموافقين من الخبراء | عدد العبارات | الفقرات            | المجال (المهارة) |
|-------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|--------------------|------------------|
| صالحة | %100                          | -                        | 20                       | 7            | 1,2,3,4, 7,8,9,    | التفكير الناقد   |
|       | %80                           | 4                        | 16                       | 2            | 5,6                |                  |
| صالحة | %100                          | -                        | 20                       | 3            | 10, 11, 13         | الاحتراف         |
|       | %85                           | 3                        | 17                       | 5            | 12, 14, 15, 16, 17 |                  |
| صالحة | %85                           | 3                        | 17                       | 4            | 19, 23, 24, 25     | ادارة الازمات    |

## المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

|       |      |   |    |   |                    |                             |
|-------|------|---|----|---|--------------------|-----------------------------|
|       | %80  | 4 | 16 | 4 | 18, 20, 21, 22,    |                             |
| صالحة | %100 | - | 20 | 4 | 26, 27, 28 , 31    | الاتصال والتواصل            |
|       | %95  | 1 | 19 | 2 | 29,30              |                             |
| صالحة | %100 | - | 20 | 1 | 34                 | القيادة                     |
|       | %90  | 2 | 18 | 5 | 32, 33, 35, 36, 37 |                             |
| صالحة | 100% | - | 20 | 5 | 38, 39, 41,42, 43  | اتخاذ القرارات وحل المشكلات |
|       | %80  | 4 | 16 | 1 | 40                 |                             |

- (\*) اسماء والاقاب العلمية ومكان عمل السادة المحكمين على وفق تسلسل الحروف الهجائية
- أ.د. الاء عبدالجبار محمد / علم النفس / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة الموصل  
 أ.د. بتول غالب الناهي / الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.د. حامد قاسم ريشان/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.د. حيدر سكر/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية/جامعة المستنصرية  
 أ.د. حيدر العنكي/ قياس وتقويم/ كلية التربية الاساسية/ جامعة المستنصرية  
 أ.د. خالد جمال جاسم /قياس وتقويم / كلية التربية ابن رشد /جامعة بغداد  
 أ.د. رياض نابل العاسمي/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية/جامعة دمشق  
 أ.د. زهير عبدالحميد النواجحة/ علم النفس/ علم النفس/ جامعة القدس المفتوحة  
 أ.د. عبد المحسن عبد الحسين خضير/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.د. عبدالكريم عطا كريم/ علم النفس المعرفي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة ذي قار  
 أ.د. عمرو عمر/ القياس النفسي/ كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية/ جامعة الجزائر  
 أ.د. محمود شاكر عبدالله/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.م.د. اباد هاشم محمد/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة ديالى  
 أ.م.د. تهاني انور السريح/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.م.د. شذى عبداللطيف الحمدون/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للبنات/ جامعة البصرة  
 أ.م.د. عبدالكريم زاير رسن/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.م.د. عبدالكريم غالي محسن/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة  
 أ.م.د. كهرمان هادي الحسنواوي/ علم النفس التربوي/ كلية التربية للبنات/جامعة القادسية  
 أ.م.د. مالك فضيل عبدالله/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/جامعة واسط  
 أ.م.د. نادر شوامره/ علم النفس التربوي/ كلية التربية/جامعة الاستقلال – فلسطين

- التحليل الاحصائي لل فقرات :

لغرض تحليل الفقرات إحصائياً تم حساب القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها، بعد تطبيق المقياس على عينة البحث ، وكما يأتي:

أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين :

ولتحقيق هذا الاجراء اتبع الباحث الخطوات الآتية:

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (400) استمارة لكلا المقياسين

- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

- اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، إذ تذكر أنستازي (Anastasi,1988) انه يفضل أن لا تقل نسبة كل مجموعة عن (27%) ولا تزيد على (33%) وان النسبة المثلى هي (27%) كونها تمثل أكبر حجماً وأقصى تبايناً (Anastasi,1988,p213).

ولهذا اعتمدت نسبة (27%)، إذ بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (108) استمارة للمجموعة العليا ومثلها في المجموعة الدنيا . وتم معالجة البيانات بعد ادخالها في برنامج الحقيبة الاحصائية (spss) لإيجاد القيم التائية لاختبار دلالات الفروق الاحصائية بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا وكانت جميع الفقرات البالغ عددها (43) مميزة عند مستوى دلالة (0.05) ، إذ كانت جميع القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) ودرجة حرية (214) الجدول (5).

الجدول (5)

معاملات تمييز فقرات مقياس المهارات الناعمة بطريقة المجموعتين المتطرفتين

| رقم الفقرة | المجموعة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التائية المحسوبة | الدلالة |
|------------|----------|---------------|-------------------|------------------|---------|
| 1          | عليا     | 4.24          | 1.27              | 6.47             | دالة    |
|            | دنيا     | 3.15          | 1.21              |                  |         |
| 2          | عليا     | 4.34          | 1.28              | 9.34             | دالة    |
|            | دنيا     | 2.79          | 1.17              |                  |         |
| 3          | عليا     | 4.74          | 1.1               | 9.19             | دالة    |

## المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

|      |       |      |      |      |    |
|------|-------|------|------|------|----|
|      |       | 1.31 | 3.23 | دنيا |    |
| دالة | 11.06 | 1.22 | 4.43 | عليا | 4  |
|      |       | 1.2  | 2.6  | دنيا |    |
| دالة | 9.22  | 1.16 | 4.81 | عليا | 5  |
|      |       | 1.42 | 3.19 | دنيا |    |
| دالة | 2.78  | 6.83 | 4.94 | عليا | 6  |
|      |       | 1.29 | 3.07 | دنيا |    |
| دالة | 13.68 | 0.85 | 4.8  | عليا | 7  |
|      |       | 1.09 | 2.98 | دنيا |    |
| دالة | 10.34 | 1.24 | 4.28 | عليا | 8  |
|      |       | 1.2  | 2.56 | دنيا |    |
| دالة | 12.14 | 1.23 | 4.74 | عليا | 9  |
|      |       | 1.13 | 2.8  | دنيا |    |
| دالة | 12.86 | 1.34 | 4.61 | عليا | 10 |
|      |       | 0.96 | 2.57 | دنيا |    |
| دالة | 11.21 | 1    | 4.45 | عليا | 11 |
|      |       | 1.04 | 2.9  | دنيا |    |
| دالة | 10.08 | 0.93 | 4.8  | عليا | 12 |
|      |       | 1.23 | 3.3  | دنيا |    |
| دالة | 6.30  | 1.64 | 4.38 | عليا | 13 |
|      |       | 1.3  | 3.11 | دنيا |    |
| دالة | 6.99  | 1.3  | 4.15 | عليا | 14 |
|      |       | 1.08 | 3.01 | دنيا |    |
| دالة | 2.63  | 1.42 | 3.54 | عليا | 15 |
|      |       | 1.15 | 3.07 | دنيا |    |
| دالة | 7.77  | 1.69 | 4    | عليا | 16 |
|      |       | 1.26 | 2.43 | دنيا |    |
| دالة | 5.89  | 1.08 | 4.28 | عليا | 17 |
|      |       | 1.13 | 3.39 | دنيا |    |
| دالة | 11.06 | 1.22 | 4.43 | عليا | 18 |
|      |       | 1.2  | 2.6  | دنيا |    |
| دالة | 3.11  | 1.33 | 3.56 | عليا | 19 |
|      |       | 1.34 | 2.99 | دنيا |    |
| دالة | 5.14  | 1.11 | 4.4  | عليا | 20 |
|      |       | 1.17 | 3.6  | دنيا |    |
| دالة | 5.76  | 1.42 | 3.55 | عليا | 21 |
|      |       | 0.95 | 2.6  | دنيا |    |
| دالة | 6.48  | 1.12 | 4.24 | عليا | 22 |
|      |       | 1.17 | 3.24 | دنيا |    |
| دالة | 8.88  | 0.94 | 4.55 | عليا | 23 |
|      |       | 1.11 | 3.31 | دنيا |    |
| دالة | 6.77  | 1.25 | 4.16 | عليا | 24 |
|      |       | 1.14 | 3.06 | دنيا |    |
| دالة | 7.29  | 1.09 | 4.29 | عليا | 25 |

المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

|          |       |      |      |      |    |
|----------|-------|------|------|------|----|
|          |       | 1.21 | 3.15 | دنيا |    |
| دالة     | 7.18  | 1.16 | 4.19 | عليا | 26 |
|          |       | 1.03 | 3.12 | دنيا |    |
| دالة     | 7.59  | 0.96 | 4.38 | عليا | 27 |
|          |       | 1.14 | 3.29 | دنيا |    |
| دالة     | 10.25 | 1.11 | 4.44 | عليا | 28 |
|          |       | 1.11 | 2.89 | دنيا |    |
| دالة     | 6.49  | 1.11 | 4.26 | عليا | 29 |
|          |       | 1.18 | 3.25 | دنيا |    |
| دالة     | 8.97  | 1.03 | 4.34 | عليا | 30 |
|          |       | 0.86 | 3.19 | دنيا |    |
| دالة     | 6.14  | 1.19 | 4.14 | عليا | 31 |
|          |       | 1.05 | 3.2  | دنيا |    |
| غير دالة | 1.69  | 1.6  | 3.31 | عليا | 32 |
|          |       | 1.36 | 2.97 | دنيا |    |
| دالة     | 12.35 | 1.01 | 5.13 | عليا | 33 |
|          |       | 1.21 | 3.26 | دنيا |    |
| دالة     | 9.74  | 1.11 | 4.36 | عليا | 34 |
|          |       | 1.1  | 2.9  | دنيا |    |
| دالة     | 8.78  | 0.93 | 4.53 | عليا | 35 |
|          |       | 1.11 | 3.31 | دنيا |    |
| دالة     | 13.68 | 0.85 | 4.8  | عليا | 36 |
|          |       | 1.09 | 2.98 | دنيا |    |
| دالة     | 2.63  | 1.42 | 3.54 | عليا | 37 |
|          |       | 1.15 | 3.07 | دنيا |    |
| دالة     | 6.47  | 1.27 | 4.24 | عليا | 38 |
|          |       | 1.21 | 3.15 | دنيا |    |
| دالة     | 9.34  | 1.28 | 4.34 | عليا | 39 |
|          |       | 1.17 | 2.79 | دنيا |    |
| دالة     | 9.19  | 1.1  | 4.74 | عليا | 40 |
|          |       | 1.31 | 3.23 | دنيا |    |
| دالة     | 9.74  | 1.11 | 4.36 | عليا | 41 |
|          |       | 1.1  | 2.9  | دنيا |    |
| دالة     | 8.78  | 0.93 | 4.53 | عليا | 42 |
|          |       | 1.11 | 3.31 | دنيا |    |
| دالة     | 9.74  | 1.11 | 4.36 | عليا | 43 |
|          |       | 1.1  | 2.9  | دنيا |    |

القيمة التائية الجدولية (1.97) بدرجة حرية (216) وعند مستوى دلالة (0.05)

ب - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المهارات الناعمة :-

لتحقيق هذا الاجراء استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج إن جميع الفقرات المقياس ذات ارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (398)، الجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مقياس المهارات الناعمة بالدرجة الكلية للمقياس

| الدالة | معامل الارتباط |    | معامل الارتباط |          | التسلسل |
|--------|----------------|----|----------------|----------|---------|
|        | المحسوبة       | ت  | الدالة         | المحسوبة |         |
| دالة   | 0.303          | 23 | دالة           | 0.401    | 1       |
| دالة   | 0.322          | 24 | دالة           | 0.311    | 2       |
| دالة   | 0.411          | 25 | دالة           | 0.344    | 3       |
| دالة   | 0.354          | 26 | دالة           | 0.344    | 4       |
| دالة   | 0.411          | 27 | دالة           | 0.402    | 5       |
| دالة   | 0.473          | 28 | دالة           | 0.443    | 6       |
| دالة   | 0.349          | 29 | دالة           | 0.299    | 7       |
| دالة   | 0.391          | 30 | دالة           | 0.492    | 8       |
| دالة   | 0.333          | 31 | دالة           | 0.433    | 9       |
| دالة   | 0.355          | 32 | دالة           | 0.322    | 10      |
| دالة   | 0.294          | 33 | دالة           | 0.324    | 11      |
| دالة   | 0.299          | 34 | دالة           | 0.399    | 12      |
| دالة   | 0.370          | 35 | دالة           | 0.472    | 13      |
| دالة   | 0.325          | 36 | دالة           | 0.315    | 14      |
| دالة   | 0.321          | 37 | دالة           | 0.371    | 15      |
| دالة   | 0.392          | 38 | دالة           | 0.352    | 16      |
| دالة   | 0.322          | 39 | دالة           | 0.401    | 17      |
| دالة   | 0.312          | 40 | دالة           | 0.322    | 18      |
| دالة   | 0.351          | 41 | دالة           | 0.381    | 19      |
| دالة   | 0.365          | 42 | دالة           | 0.335    | 20      |
| دالة   | 0.359          | 43 | دالة           | 0.453    | 21      |
|        |                |    | دالة           | 0.344    | 22      |

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.139).

## المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

توضح نتائج التحليل الاحصائي أن جميع قيم معامل الارتباط المحسوبة ذات دلالة احصائية لأنها جاءت اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0,139)، عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0,05).

ج - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المجال الواحد والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه. وبعد اجراء المعالجات الاحصائية لـ (400) استمارة مقياس بينت النتائج ان جميع معاملات الارتباط كانت دالة ، اذ كانت جميع القيم المحسوبة لمعامل الارتباط اكبر من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.139) بدرجة حرية (398) وعند مستوى الدلالة (0.05). الجدول (7) ، يوضح ذلك.

### الجدول (7)

معامل ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال لمقياس المهارات الناعمة

| مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات |            | مهارة القيادة |            | مهارة الاتصال والتواصل |            | مهارة ادارة الازمات |            | مهارة الاحتراف |            | مهارة التفكير |            |
|-----------------------------------|------------|---------------|------------|------------------------|------------|---------------------|------------|----------------|------------|---------------|------------|
| قيمة الارتباط                     | رقم الفقرة | قيمة الارتباط | رقم الفقرة | قيمة الارتباط          | رقم الفقرة | قيمة الارتباط       | رقم الفقرة | قيمة الارتباط  | رقم الفقرة | قيمة الارتباط | رقم الفقرة |
| 0.451                             | 1          | 0.332         | 1          | 0.392                  | 1          | 0.347               | 1          | 0.403          | 1          | 0.302         | 1          |
| 0.233                             | 2          | 0.343         | 2          | 0.233                  | 2          | 0.339               | 2          | 0.393          | 2          | 0.343         | 2          |
| 0.319                             | 3          | 0.412         | 3          | 0.421                  | 3          | 0.292               | 3          | 0.299          | 3          | 0.299         | 3          |
| 0.424                             | 4          | 0.294         | 4          | 0.384                  | 4          | 0.333               | 4          | 0.353          | 4          | 0.492         | 4          |
| 0.362                             | 5          | 0.411         | 5          | 0.293                  | 5          | 0.428               | 5          | 0.422          | 5          | 0.373         | 5          |
| 0.372                             | 6          | 0.370         | 6          | 0.378                  | 6          | 0.404               | 6          | 0.311          | 6          | 0.327         | 6          |
|                                   |            |               |            |                        |            | 0.419               | 7          | 0.330          | 7          | 0.354         | 7          |
|                                   |            |               |            |                        |            | 0.372               | 8          | 0.411          | 8          | 0.309         | 8          |
|                                   |            |               |            |                        |            |                     |            |                |            | 0.372         | 9          |

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.139).

## المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

بينت نتائج التحليل ان جميع قيم معامل الارتباط المحسوبة دالة كونها جاءت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.139) وعند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0.05).

د- مصفوفة الارتباطات الداخلية (ارتباط درجة المجال مع المجال والمجال بالدرجة الكلية للمقياس)

اوجد الباحث مصفوفة الارتباطات الداخلية بين مجالات المقياس عن طريق ايجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل مجال من مجالات مقياس المهارات الناعمة والدرجة الكلية للمقياس وبين المجال والمجال الاخر، وجاءت النتيجة دالة بوصف جميع قيم الارتباطات المحسوبة اكبر من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.139) بدرجة حرية (398) وعند مستوى الدلالة (0.05).  
الجدول (8) ، يوضح ذلك.

### الجدول (8)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس المهارات الناعمة

| الدرجة الكلية للمقياس | مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات | مهارة القيادة | مهارة الاتصال والتواصل | مهارة ادارة الازمات | مهارة الاحتراف | مهارة التفكير | المجالات                          |
|-----------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------|---------------------|----------------|---------------|-----------------------------------|
| 0.693                 | 0.723                             | 0.493         | 0.577                  | 0.667               | 0.643          | 1             | مهارة التفكير                     |
| 0.733                 | 0.729                             | 0.751         | 0.683                  | 0.724               | 1              |               | مهارة الاحتراف                    |
| 0.757                 | 0.687                             | 0.717         | 0.699                  | 1                   |                |               | مهارة ادارة الازمات               |
| 0.694                 | 0.584                             | 0.784         | 1                      |                     |                |               | مهارة الاتصال والتواصل            |
| 0.519                 | 0.659                             | 1             |                        |                     |                |               | مهارة القيادة                     |
| 0.672                 | 1                                 |               |                        |                     |                |               | مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات |

د - مؤشرات ثبات المقياس :-

تم ايجاد ثبات المقياس بطريقتين، هما: طريقة الاختبار واعادة الاختبار اذ بلغت قيمت الثبات (0,86) وهو معامل ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه . كما بلغ قيمة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي معامل (ألفا- كرونباخ) (0.82).

٤- المقياس بصيغته النهائية:

بعد تحقيق جميع اجراءات بناء المقياس ، صار المقياس جاهزا للتطبيق بصورته النهائية. اذ يتكون مقياس المهارات الناعمة من (43) فقرة صيغت جميعها بالصياغة الايجابية ، ويقابل كل فقرة خمسة بدائل هي (تنطبق على دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابدا ) وتعطى لها عند التصحيح الدرجات على التوالي

(5، 4، 3، 2، 1) . وسيحصل المستجيب على المقياس درجات تمتد بين (43- 215) وبمتوسط نظري قدره (129) درجة. واصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على افراد عينة البحث.

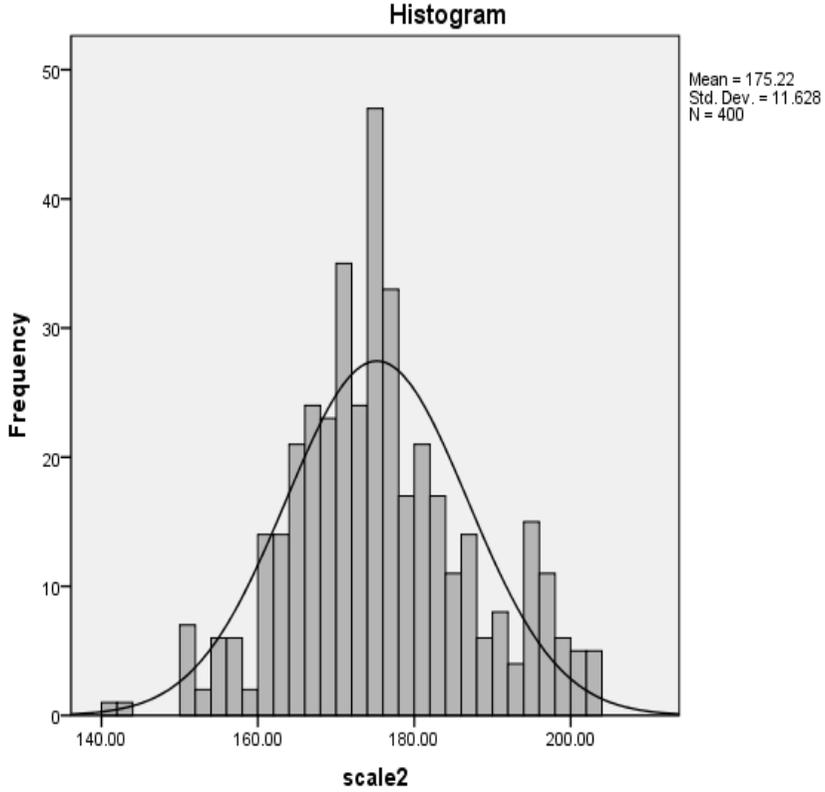
5- الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياس التحديد الذاتي :

اوجد الباحث الخصائص الاحصائية لمقياس التحديد الذاتي باستعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم الحصول على المؤشرات المبينة في الجدول (9) والشكل (1) وكما يأتي:

الجدول (9)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس المهارات الناعمة

| ت | المؤشر                       | قيمتها  | ت | المؤشر               | قيمتها |
|---|------------------------------|---------|---|----------------------|--------|
| 1 | Mean<br>الوسط الحسابي        | 175.223 | 5 | Skewness<br>الالتواء | 0.248  |
| 2 | Median<br>الوسيط             | 174.000 | 6 | Kurtosis<br>التفرطح  | 0.013  |
| 3 | Mode<br>المنوال              | 174.512 | 7 | Minimum<br>اقل درجة  | 141    |
| 4 | Std.Dev<br>الانحراف المعياري | 11.628  | 8 | Maximum<br>اعلى درجة | 203    |



الشكل (1): توزيع درجات استجابات افراد عينة البحث على مقياس المهارات الناعمة

رابعا : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

الهدف الثالث : تعرف المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس التحديد المهارات الناعمة والمتوسط النظري للمقياس ، فكانت النتائج كما موضحة في الجدول (10).

الجدول (10)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري

لمقياس المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

| القيمة التائية |          | المتوسط<br>النظري | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | العينة | المتغير          |
|----------------|----------|-------------------|----------------------|--------------------|--------|------------------|
| الجدولية       | المحسوبة |                   |                      |                    |        |                  |
| ١.٩٦٠          | ٥٦.٦٩٨   | ١٢٩               | ١١.١٢٢               | ١٧٣.٥٩٠            | ٢٠٠    | المهارات الناعمة |

يتبين من الجدول ان القيمة التائية المحسوبة دالة إحصائيا حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة البالغة (56.698) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) مما يدل على وجود هذه المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين وبمستوى عال.

يرى (Vijayalakshmi,2016) ان المهارات الشخصية بمختلف انواعها - الصلبة والناعمة - مع الدوافع الداخلية والخارجية في تشكل الهوية الذاتية للأشخاص ، بوصفها المهارات تمثل جملة من السمات الشخصية التي ترتبط بمجال التواصل مع الاخرين في جو من الود والتعاون وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الاشخاص مع بيئات العمل لديهم ، كما ترتبط بالقدرة على التعبير عن الذات والتواصل مع معطيات البيئة وتتجلى اهمية المهارات الصلبة والناعمة كونها باتت من المؤشرات المطلوب توافرها لدى الاشخاص العاملين في مختلف ميادين العمل ،

(Vijayalakshmi,2016 : 278).

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (جبر وعلي، 1983 ) ان المهارات الناعمة لها خصوصيتها وقيمتها التربوية التي تبرز عن طريق اكتساب المرشدين التربويين المعلومات والحقائق والأفكار والمهارات والنظريات والتعميمات عن طريق تعلمهم هذه المادة وتعليمها في المستويات الدراسية المختلفة ، لذا يؤكد التربويون ضرورة الاهتمام بتدريس المهارات في المراحل الدراسية (الابتدائية والثانوية) ودون ذلك يتوقف نمو المهارات والقدرات عند الحد الأدنى، (جبر وعلي ، 1983، ص 27).

كما اشارت نتائج دراسة الطائي (2021) ، الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بمهارتي ( التفكير الناقد ،اتخاذ القرارات وحل المشكلات) ويفتقدون لعدد من المهارات الناعمة في العمل في المدارس مثل مهارة ( الاحتراف ، والاتصال والتواصل ، القيادة ،أدارة الأزمات)

الهدف الثاني : دلالة الفرق في المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور، أناث) ومستوى التعليم (ابتدائي، ثانوي) ومدة الخدمة (1-10 سنة، 11-20 سنة، 21 فأكثر).

لتحقيق هذا الهدف فلقد حسب الباحث الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور ،أناث) ومستوى التعليم (ابتدائي ، ثانوي) ومدة الخدمة (1-10 سنة، 11-20 سنة، 21 فأكثر). فظهرت كما مبينة بالجدول (11).

### الجدول (11)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس المهارات الناعمة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | مدة الخدمة   | مستوى التعليم | الجنس |
|-------------------|-----------------|-------|--------------|---------------|-------|
| ٩.٩٠٧             | ١٦٨.٣٠٢         | ٨     | 10 - 1 سنة   | ابتدائي       | ذكور  |
| ٨.٨٨٥             | ١٦٩.٥٤٧         | ١٢    | 20 - 11 سنة  |               |       |
| ٩.٦٤٧             | ١٧٠.١٠٤         | ١٢    | 21 سنة فأكثر |               |       |
| ٩.٥١٨             | ١٧٠.٢٥٩         | ٢٧    | 10 - 1 سنة   | ثانوي         |       |
| ٧.٩٢٨             | ١٦٧.٦٦٧         | ٢٧    | 20 - 11 سنة  |               |       |
| ٨.٩٩٤             | ١٧٦.٠٠٠         | ١٦    | 21 سنة فأكثر |               |       |
| ٧.٩٢٧             | ١٦٩.٥٣٩         | ٧     | 10 - 1 سنة   | ابتدائي       | أناث  |
| ٨.٩٤٤             | ١٧٢.١٤٧         | ١٠    | 20 - 11 سنة  |               |       |
| ٩.٤٢٧             | ١٧٣.٢٦٩         | ١٣    | 21 سنة فأكثر |               |       |
| ٨.٦١٥             | ١٧١.١٨٥         | ٢٧    | 10 - 1 سنة   | ثانوي         |       |
| ٩.٣١٦             | ١٨٥.٠٠٠         | ٢٦    | 20 - 11 سنة  |               |       |
| ٨.٥٩٧             | ١٨٤.٩٣٣         | ١٥    | 21 سنة فأكثر |               |       |

وأستعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي بتفاعل Three Ways ANOVA فظهرت النتائج كما مبينة بالجدول (12)

الجدول (12)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لدرجات أفراد العينة للمهارات الناعمة تبعاً لمتغيري الجنس

والمستوى التعليمي ومدة الخدمة

| النسبة الفائية | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين                          |
|----------------|----------------|--------------|----------------|---------------------------------------|
| ١٣.٨٨٦         | ١٣٧٦.٥٣١       | ١            | ١٣٧٦.٥٣١       | الجنس                                 |
| ٠.١٦٢          | ١٦.٠٣٢         | ١            | ١٦.٠٣٢         | المستوى التعليمي                      |
| ١٢.٢٧٨         | ١٢١٧.٠٧٧       | ٢            | ٢٤٣٤.١٥٣       | مدة الخدمة                            |
| ٠.٢٧٠          | ٢٦.٨٠٩         | ١            | ٢٦.٨٠٩         | الجنس * المستوى التعليمي              |
| ١.٤٤٣          | ١٤٣.٠١٧        | ٢            | ٢٨٦.٠٣٤        | الجنس * مدة الخدمة                    |
| ١.٢٦٢          | ١٢٥.٠٧٤        | ٢            | ٢٥٠.١٤٧        | المستوى التعليمي * مدة الخدمة         |
| ١.٨٤٣          | ١٨٢.٧٢٩        | ٢            | ٣٦٥.٤٥٧        | الجنس * المستوى التعليمي * مدة الخدمة |
|                | ٩٩.١٢٨         | ١٨٨          | ١٨٦٣٦.١٢٨      | الخطأ                                 |
|                |                | ١٩٩          |                | الكل                                  |

\* النسبة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١ ، ١٨٨) تساوي (٣.٨٩)

\*\* النسبة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ١٨٨) تساوي

(٣.٠٤)

يتبين من الجدول :

١. متغير الجنس : لقد بلغت قيمة النسبة الفائية المحسوبة (١٣.٨٨٦) وهي أكبر من قيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (٣.٨٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١ ، ١٨٨) ويدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس ، ولتعرف لصالح أي من الذكور أو الإناث فقد أستعمل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية Scheffe Post Hoc test ، فقد كانت القيمة المحسوبة لاختبار شيفيه للمقارنات البعدية البالغة (٥.٢٦٦) وهي أكبر القيمة الحرجة لشيفيه البالغة (٣.٨٦٧) مما يدل على أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الأناث.

٢. متغير المستوى التعليمي : لقد بلغت قيمة النسبة الفائية المحسوبة (٠.١٦٢) وهي أصغر من قيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (٣.٨٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١ ، ١٨٨) ويدل ذلك على لا يوجد ذات دلالة إحصائية لمتوسطات

درجات المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، وإذا كان فرقا بينهما فإنه يرجع لعامل الصدفة.

٣. متغير مدة الخدمة : لقد بلغت قيمة النسبة الفائية المحسوبة (١٢.٢٧٨) وهي أكبر من قيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (٣.٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ١٨٨) وبديل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير مدة الخدمة ، ولتعرف لصالح أي من مدة الخدمة فقد أستعمل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية Scheffe Post Hoc test ، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

قيم شيفيه للمقارنات البعدية لدرجات العينة على مقياس المهارات الناعمة تبعا لمتغير مدة الخدمة

| مدة الخدمة   | ١ - ١٠ سنة | ١١ - ٢٠ سنة | ٢١ سنة فأكثر |
|--------------|------------|-------------|--------------|
| ١ - ١٠ سنة   | -          | ٥.٠٤١       | ٧.٢٥٨        |
| ١١ - ٢٠ سنة  | -          | -           | ٢.٢١٧        |
| ٢١ سنة فأكثر | -          | -           | -            |

لقد كانت القيمة المحسوبة لأختبار شيفيه للمقارنات البعدية البالغة (٥.٠٤١) لمدة الخدمة (١ - ١٠ سنة) ومدة الخدمة (١١ - ٢٠ سنة) وهي أصغر القيمة الحرجة لشيفيه البالغة (٣.٦٥٩) مما يدل على أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين مدتي الخدمة ولصالح مدة الخدمة (١١ - ٢٠ سنة) وأن الفرق حقيقي لا يرجع لعامل الصدفة.

لقد كانت القيمة المحسوبة لأختبار شيفيه للمقارنات البعدية البالغة (٧.٢٥٨) لمدة الخدمة (١ - ١١ سنة) ومدة الخدمة (١١ - ٢٠ سنة) وهي أصغر القيمة الحرجة لشيفيه البالغة (٤.٥٩٧) مما يدل على أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين مدتي الخدمة ولصالح مدة الخدمة (٢١ سنة فأكثر) وأن الفرق حقيقي لا يرجع لعامل الصدفة.

لقد كانت القيمة المحسوبة لأختبار شيفيه للمقارنات البعدية البالغة (٢.٢١٧) لمدة الخدمة (١١ - ٢٠ سنة) ومدة الخدمة (٢١ سنة فأكثر) وهي أصغر القيمة الحرجة لشيفيه البالغة (٣.٦٣١) مما يدل على أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين مدتي الخدمة وإذا كان فرق بينهما فإنه يرجع لعامل الصدفة.

٤. تفاعل متغيري الجنس والمستوى التعليمي : لقد بلغت قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (٠.٢٧٠) وهي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (٣.٨٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١ ، ١٨٨) ويدل ذلك على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات افراد العينة على مقياس المهارات الناعمة تبعا لتفاعل متغيري الجنس والمستوى التعليمي واذا كان هناك فرق فإنه يرجع لعامل الصدفة.

٥. تفاعل متغيري الجنس ومدة الخدمة : لقد بلغت قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (١.٤٤٣) وهي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (٣.٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ١٨٨) ويدل ذلك على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات افراد العينة على مقياس المهارات الناعمة تبعا لتفاعل متغيري الجنس ومدة الخدمة واذا كان هناك فرق فإنه يرجع لعامل الصدفة.

٦. تفاعل متغيري المستوى التعليمي ومدة الخدمة : لقد بلغت قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (١.٢٦٢) وهي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (٣.٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ١٨٨) ويدل ذلك على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات افراد العينة على مقياس المهارات الناعمة تبعا لتفاعل متغيري المستوى التعليمي ومدة الخدمة واذا كان هناك فرق فإنه يرجع لعامل الصدفة.

٧. تفاعل متغيرات الجنس والمستوى التعليمي ومدة الخدمة : لقد بلغت قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (١.٨٤٣) وهي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (٣.٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ١٨٨) ويدل ذلك على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات افراد العينة على مقياس المهارات الناعمة تبعا لتفاعل متغيرات الجنس والمستوى التعليمي ومدة الخدمة واذا كان هناك فرق فإنه يرجع لعامل الصدفة.

يرى الباحثون ان المهارة بشكل عام تعكس جميع السلوك المتعلم او المكتسب ، اذ بينت نتائج دراسة (Bohm,1996) ان للمهارات الناعمة دور مهم وكبير في تشكل صورة السلوك في بعض المواقف والاحداث وتعبير عن وقدره الشخص على التصرف ازاء المواقف ، كما تعبر عن سلسلة الردود التلقائية

النفسية والعاطفية والفسولوجية المؤثرة في عقل وجسم الانسان، ( Bohm,1996,p.115).

وتختلف هذه المهارة من فرد لأخر، ومن ثقافة لأخرى، ومن وقت لأخر، وحتى من تقنية لأخرى، ومن مكان لأخر، ومن حالة مزاجية للفرد 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، نظراً لمرونتها، (Parsons,2008,223).

وهذا امر طبيعي ان يتباين الافراد في امتلاكهم المهارات بوصفها سمات شخصية يتميز بها الاشخاص عن بعضهم الاخر ولهذا نجد المرشدين التربويين يختلفون بامتلاكهم المهارات الناعمة على وفق الجنس والخدمة ونوع التعليم . ولم يجد الباحث ما يشير الى هذا الامر في دراسة سابقة سوى دراسة ( الطائي ، 2021) التي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة على وفق الجنس ولصالح الذكور .

### المصادر

- جبر، سلمان محمد و علي ، سر الختم عثمان ،(1983): اتجاهات حديثة في تدريس المواد الاجتماعية ، دار المريخ للطباعة والنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية
- الحجاج ، علا نعيم عمر ، (2014): دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظائف الادارية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة غزة الاسلامية ، فلسطين .
- الداھري، صالح حسن احمد(٢٠٠٠): علم النفس التربوي، بغداد دار الحرية للطباعة والنشر.
- الدغيم، خالد ويوسف يوسف ، مهارات التدريس، دار الزهراء للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .

- الدوسري، عبد الرحمن ، ( 2016 ) : الطريق إلى القمة : نصائح وارشادات تقود إلى القمة، المجلد الثاني ، دار طويق للنشر والتوزيع ،الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- ديماس محمد ،(٢٠٠٠) فن القيادة المتميز (الاصدار الاول ). دار ابن حزم للطباعة والنشر و التوزيع، بيروت
- سعيد عمر، (٢٠١١)، مرتكزات تقويم وتصنيف جامعات العالم الإسلامي ، رؤية تأصيلية ، السودان ، جامعة إفريقيا العالمية.
- عبد المعطي ، احمد حسن ( ٢٠٠٨ ) الجودة و الاعتماد بالتعلم ، دار السحاب للنشر و التوزيع، القاهرة ، مصر ربيع ، محمد شحاته ،(2013): غلم نفس الشخصية ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن .
- عبد ربه ، رائد ، مبادئ إدارة الأعمال، الجنادرية لنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- مازن ، محمد ،(2002): الاداء التدريسي للمعلمين ودوره في تحقيق المهارات الحياتية لطلاب المرحلة الثانوية بمنطقة عسير من وجهة نظرهم في ضوء المتغيرات ، مجلة كلية التربية ، ع (170) ، ج (1) ، جامعة الازهر، مصر
- مخدوم ، ايوب لطفي، ( ٢٠١٥ ) : نظريات الشخصية ط ( 1 ) ، دار ومكتبة الحامد للنشر التوزيع ، عمان ، الاردن.
- المرسومي، عبد الستار،(2009): قوة الشخصية معرفة وتطوير ومهارات ، دار النهضة للنشر والتوزيع، سوريا.
- المعماري ، بتول غزال سعيد ،(2000): تعلق المراهقين باصدقائهم وعلاقته بجنس المراهق وعمره واحترام الذات ونمط المعاملة الوالدية ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية بن رشد ، جامعة بغداد .
- ناصر الدين ، فاديه الياس،(2021): درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن ، رسالة ماجستير ( غير منشورة) كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ، الاردن .

- هلال ، محمد ، (1996): مهارات ادارة الازمات : الازمة بين الوقاية منها والسير عليها ، ط (2) مركز تطوير الاداء والتنمية ، القاهرة .
- Adams, C.A. (2004), "The ethical, social and environmental reporting-performance portrayal gap", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 17 No. 5.
- Bohm. David (1996) **on creativity**. London: Routledge -
- Parsons, Patricia J. (2008) *Ethics in Public Relations (PR in Practice)* Second Edition.
- Perrault H. (2004) Business educators can take a leadership role in character education. *Business education forum Journal of education* 59 (1) 23024
- Vijayalakshmi , V (2016) soft skills0 the need of the Hour for professional competence: ARview on Interpersonal skills and intrapersonal skills theories volume 11, number,4,pp 2859-2864 international journal of applied Engineering Research.