

المهارات الناعمة وأثرها على التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا / عدن

الاستلام: ١٣ / أغسطس / ٢٠٢٤م
التحكيم: ١٤ / أغسطس / ٢٠٢٤م
القبول: ١٣ / سبتمبر / ٢٠٢٤م

د. منير أحمد محمد مساعد⁽¹⁾

د. جمال حمود مصباح أحمد^{(2)*}

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ مساعد رئيس جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن - الايميل m.alabadi733@gmail.com

² رئيس وحدة سوق العمل ونظم المعلومات، الجهاز التنفيذي لكليات المجتمع.

* عنوان المراسلة: jamal77068@gmail.com

المهارات الناعمة وأثرها على التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا /عدن

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على أثر المهارات الناعمة على التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد جرى الاعتماد على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، ووزعت إلكترونياً، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية البالغ عددهم (60)، اختيروا بأسلوب الحصر الشامل بنسبة (100%)، واستخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، أظهرت الدراسة أن مستوى تطبيق المهارات الناعمة جاء عموماً (مرتفعاً جداً)، وأن مستوى التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن جاء عموماً (مرتفعاً)، ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير المستقل (المهارات الناعمة) والتنمية المستدامة، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمهارات الناعمة بأبعادها المتمثلة في (القيادة والعمل بروح الفريق، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، التذكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن، لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة بأبعادها المتمثلة في (الاتصال والتواصل، السلوك الحضاري والأخلاقي) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن. وتوصي الدراسة ضرورة نشر فلسفة المهارات الناعمة وترسيخها وتعزيزها في المستويات كافة، وضرورة قيام القيادات الأكاديمية في الجامعة بتحقيق التنمية المستدامة عبر إرساء مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية والاقتصادية، ضرورة ترسيخ مفهوم التنمية المستدامة لدى جميع العاملين لديها؛ بغية تحقيق الهدف المنشود، ترجمة أهداف التنمية المستدامة في رسالة كليات الجامعة في شكل عبارات وممارسات واضحة ومحددة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة - التنمية المستدامة - القيادات الأكاديمية .

Soft skills and their impact on sustainable development from the perspective of academic leaders at the University of Science and Technology / Aden

Dr. Munir Ahmed Mohammed Musaed^(* 1)

Dr. Jamal Hamoud Musleh Ahmed⁽²⁾

Abstract

The study aimed to identify the impact of soft skills on sustainable development from the perspective of academic leaders at the University of Science and Technology, Aden. The researchers used the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as the main tool for collecting data. It was distributed electronically. The study community consisted of all academic leaders, numbering (60), who were selected using a comprehensive inventory method at a rate of (100%). The researchers used a set of statistical methods to analyze the data. The study showed that the level of application of soft skills was generally (very high), and that the level of sustainable development at the University of Science and Technology, Aden was generally (high), and there was a strong direct correlation between the independent variable (soft skills) and sustainable development. There was a statistically significant effect of soft skills in their dimensions represented by (leadership and teamwork, decision-making and problem solving, time management, creative thinking and crisis management, training and development) in sustainable development at the University of Science and Technology, Aden. There was no statistically significant effect of soft skills in their dimensions represented by (communication and communication, civilized and ethical behavior) in sustainable development at the University of Science and Technology, Aden. The study recommends the necessity of spreading the philosophy of soft skills, establishing and enhancing them at all levels, and the necessity of academic leaders at the university achieving sustainable development by establishing the concept of environmental, social and economic responsibility, the necessity of establishing the concept of sustainable development among all its employees; in order to achieve the desired goal, translating the goals of sustainable development into the mission of the university's colleges in the form of clear and specific phrases and practices.

Keywords: *Soft skills - Sustainable Development - Academic Leadership*

¹ Assistant President of the University of Science and Technology, Aden. Email: m.alabadi733@gmail.com

² Head of the Labor Market and Information Systems Unit at the Supreme Executive Authority of Community Colleges

* Corresponding Email Address: jamal77068@gmail.com

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة منهجية الدراسة مقدمة:

بسبب التغيرات التكنولوجية والزيادة الكبيرة في عدد المنافسين، وأصبحت رضا العملاء قضية رئيسية، كان لزاماً على القادة الأكاديميين أن يكونوا أكثر فاعلية في تحقيق التميز والريادة في الأعمال، عبر نتائج مقنعة للعملاء وأصحاب المصلحة، وكل هذا يتطلب أن يمتلك القادة مهارات عالية المستوى يحققون عن طريقها الأهداف المرجوة. وتعدُّ المهارات الناعمة مهارات غير ملموسة، ولا ترتبط بنتائج محددة أثناء العمل، لذا، فهي مهارات غير تقنية وترتبط بالعمل الجماعي، وضمان رضا العملاء، وخلق بيئة عمل إيجابية، لتكون قادرة على بناء فريق عمل قادر على تحقيق الأهداف بجودة عالية (Sukhoo et al, 2016: 263) وهي القدرات غير الفنية التي تمكن قيادات الجامعة من التعامل بفعالية مع الطلاب والزملاء والمجتمع.

أصبحت المهارات الناعمة مهمة ويجب أن تتمتع بها القيادات الأكاديمية لتحقيق النجاح والتميز في مجال التعليم الجامعي والبحث العلمي، وتعدُّ من الأولويات لأي منظمة، وسمت شخصياً مرتبطة بالتواصل مع الآخرين عبر التعاون والتفاعل، وتشمل هذه المهارات (مهارات التواصل، وإدارة الأزمات، والعمل الجماعي).

وتكمن أهمية المهارات الناعمة للقائد الأكاديمي في قدرته على بناء علاقات إنسانية قوية، وخلق مناخ تعليمي محفز، بالإضافة إلى ذلك، تعزز هذه المهارات قدرة القائد الأكاديمي في الجامعة على تحليل وحل المشكلات المعقدة التي تواجهه بنحو عقلائي، وتمكّنه من إدارة وقته ومهامه بنحو فعال، والتفاعل بنحو مناسب مع زملائه في العمل، وخلق مناخ جامعي ملهم وداعم يسوده التعاون والانسجام. وعموماً يمكن القول، إن المهارات أو القدرات الناعمة تعزز جودة العمل، وتسهم في بناء أسس قوية للتنمية المستدامة، لتحقيق مستويات عالية من التميز.

مشكلة الدراسة

القيادة هي عملية تأثير واثارة بين الأفراد للقيام بعملهم دون ضغوط، والقيادة الحقيقية تنبع من شخصية القائد وخبراته وقدراته على التعامل مع الأفراد بطريقة محفزة للقيام بالعمل لتحقيق أهداف المنظمة. وهناك فرق كبير بين العمل والدراسة، فقد يكون الشخص ناجحاً في دراسته، ولكنه غير قادر على التكيف مع بيئة العمل، ومن هنا جاءت المهارات الناعمة لتكمل النقص الموجود، وتعطي قيمة إضافية للقيادات؛ حتى تتمكن من التعامل مع بيئة العمل بنحو فعال، وتكمل المهارات الصلبة التي يمتلكها القادة والأفراد، وهي تعدُّ مهارات غير ملموسة، وغالباً ما يجري تعلمها واكتسابها من تجارب الحياة (حميد والجمعان، 2022: 188). والقيادة الناعمة هي قيادة حازمة يعتمد فيها القادة على أسلوب التواصل فيما بينهم والتعاون لتنفيذ المهام، عبر مجموعة من المهارات التي يقدمونها، ومجموعة من الأدوات التي يعتمدون عليها في أداء العمل (رضوان، 2018: 25. وذكر Rao 2013؛ 2013 خميس، 2013). إن مهارات القيادة الناعمة ضرورية باعتبارها واحدة من الركائز الأساسية لنجاح الجامعات، وترتبط بقدرة القائد على التعامل مع الآخرين، وعرض الأفكار بطريقة مقنعة، كما تشمل مهارات الاتصال وخدمة الآخرين، ومهارة التفكير، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، واتخاذ القرارات، والقدرة على الإبداع، والعمل بروح الفريق. وهي ضرورية للقائد في جميع الأوقات، ولا يمكن تجاهلها، حيث كانت تعدُّ ذات يوم أقل بروزاً (ماركيز، 2013: 163). وتوصلت الأبحاث إلى أن الأفراد الذين يمتلكون المهارات الناعمة هم أكثر نجاحاً في الحياة والعمل، وبأنه يجب تعليم المهارات الناعمة من

أجل دعم التنمية الشاملة للأفراد وتقوية إحساسهم بالمواطنة. ومن اطلاع الباحثين على الاهتمام بالمهارات الناعمة من قبل الجامعات والمؤسسات التعليمية وجدا أن دول مجلس التعاون الخليجي أدمجت المهارات في المناهج الدراسية (المهارات الحياتية)، وأدرجت في العديد من البلدان الأوروبية في المناهج الجامعية، وتميزت جامعة العلوم والتكنولوجيا بالسبق بتدريس مهارات التفكير الناقد، ومهارة الاتصال، وتنمية المهارات القيادية لطلبة المستويات الأولى في الجامعة على غيرها من الجامعات اليمنية، عن طريق برامج تدريبية. وبين العديد من العلماء بأن التدريب على المهارات الناعمة في الجامعة متأخر جداً، ومن الضروري تدريس المهارات الناعمة في وقت مبكر، في المرحلة الأولى من التعليم أو حتى في مرحلة الطفولة المبكرة. فعندما يبدأ تعليم المهارات الناعمة في مرحلة تعليمية مبكرة، يمكن الاستمرار في تطويرها وتقويتها مع نضوج الفرد، وأن المهارات تولد المهارات" وامتلاك المهارات الناعمة يؤسس لازدهار وطني في المستقبل، وذات فائدة للأفراد الذين يدخلون سوق العمل؛ لارتباطها بتنمية رأس المال البشري وبتحصيل أجور أعلى، وعندما يفتقر الموظف إلى المهارات الناعمة، فإن ذلك يؤثر سلباً على المنظمة، وهذا ما أشار إليه (الشمري، دراسة 2016) و(الدوسري، 2014). وبناءً على ما سبق، تركّز مشكلة الدراسة حول الكشف عن التنمية المستدامة للقيادات الأكاديمية عبر ممارسة المهارات الناعمة؛ كون المهارات الناعمة تؤدي دوراً رئيساً في نجاح المنظمات والمشاريع وعمليات حل المشكلات، ولها تأثير إيجابي كبير على تطوير الجامعات. وانطلاقاً مما سبق، فإن مشكلة الدراسة تتلخص في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر المهارات الناعمة على التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟

يندرج تحت هذا السؤال الرئيس أسئلة فرعية عديدة، تتمثل في:

ما مستوى المهارات الناعمة لدى القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا؟

ما مستوى التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

ما أثر المهارات الناعمة المتمثلة بـ (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) على التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع مهم في الجامعات، وهو المهارات الناعمة على التنمية المستدامة، وتتلخص أهمية الدراسة فيما يأتي:

أ- الأهمية النظرية

- إن أهمية الدراسة تأتي من أهمية المتغيرات التي تدرسها، حيث يحظى موضوع المهارات الناعمة بأهمية كبيرة على مستوى المنظمات الصناعية والخدمية، ومنها المؤسسات التعليمية، وقد استطاعت العديد من المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة النجاح والتميز عبر تطبيق مهارات القيادة الناعمة.

- تظهر أهمية هذه الدراسة في أنها ستكون إضافة إلى أدبيات الإدارة العربية والمحلية؛ وذلك لقلّة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع أثر القيادة الناعمة على التنمية المستدامة في المؤسسات التعليمية، حيث تعدّ هذه الدراسة من الدراسات القليلة في الجامعات اليمنية - جامعة العلوم والتكنولوجيا.

ب- الأهمية العملية:

- إن أهمية هذه الدراسة تأتي من أهمية المهارات الناعمة في المؤسسات التعليمية باعتبارها موضوعاً حديثاً في هذا المجال ومدى تأثيره في تحقيق مستويات عالية من التنمية المستدامة.
- أهمية تحسين التنمية المستدامة في الجامعة محل الدراسة، وإمكانية تطبيق نتائج الدراسة على الجامعات الحكومية عموماً، والخاصة خصوصاً.
- أهمية هذه الدراسة في توضيح الأثر التي تسهم فيه المهارات الناعمة في تحسين التنمية المستدامة في المؤسسات التعليمية.

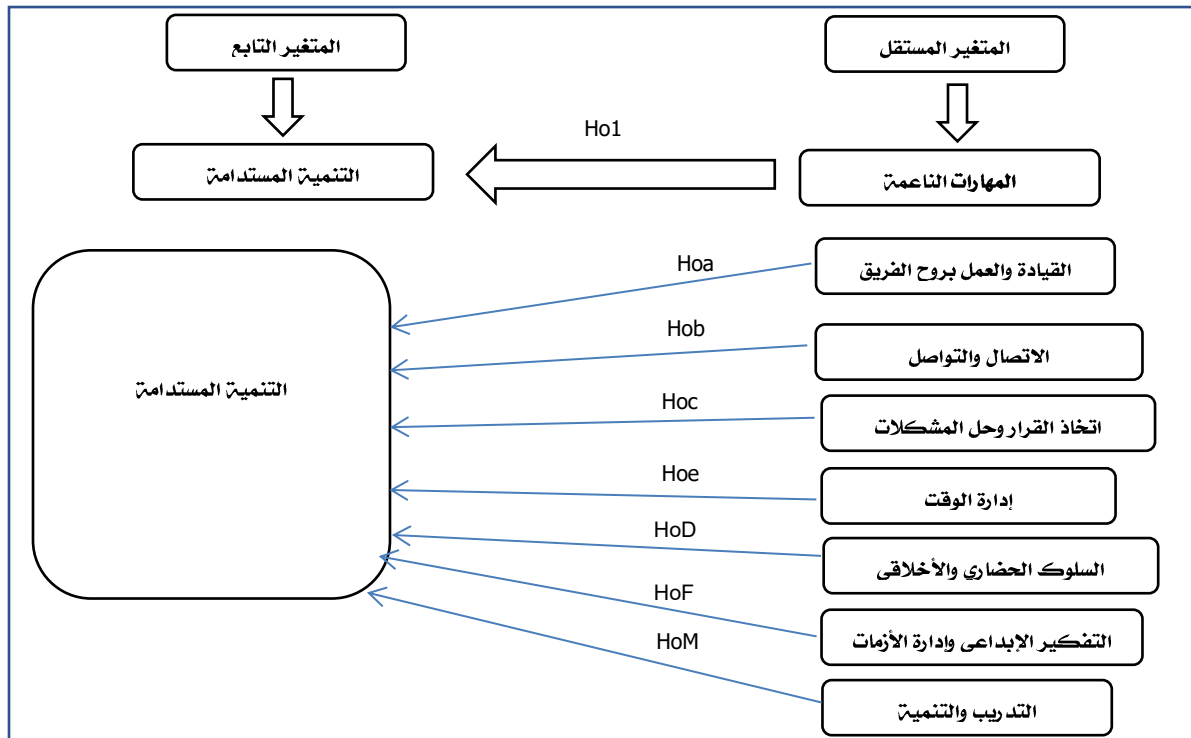
أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة بالآتي:

- معرفة درجة ممارسة المهارات الناعمة لدى القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.
- معرفة مستوى التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.
- أثر المهارات الناعمة (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، مهارة التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) على التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن، واقتراح توصيات لتطبيق المهارات الناعمة بأبعادها المختلفة لتحسين أدائها.

نموذج الدراسة الافتراضي:

صمم الباحثان نموذجاً خاصاً للدراسة بالاستناد على أهمية وأهداف الدراسة، والشكل (1) الآتي يوضح نموذج الدراسة الافتراضي.



الشكل (1) : نموذج الدراسة الافتراضي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

فرضيات الدراسة

- بناءً على أهداف ومشكلة الدراسة ونموذج الدراسة، صيغت فرضيات الدراسة:
- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وتتنوع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (للقيادة والعمل بروح الفريق) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (للاتصال والتواصل) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (لاتخاذ القرار وحل المشكلات) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (لإدارة الوقت) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (للسلوك الحضاري والأخلاقي) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (للتفكير الإبداعي وإدارة الأزمات) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (للتدريب والتنمية) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).
- حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الموضوعية: وتشمل الدراسة النظرية مجالات المهارات الناعمة (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، مهارة التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) على التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.

- الحدود الزمانية: عام (2024م).
- الحدود المكانية: جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.
- الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على استجابات جميع القيادات الأكاديمية المتمثلة في (رئيس الجامعة، نائب رئيس الجامعة، مدير فرع، عمداء الكليات في الجامعة، رؤساء الأقسام العلمية).

منهج الدراسة:

في ضوء طبيعته مشكلته الدراسة وأهدافها، ومن الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها، جرى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

أساليب جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الدراسة على مصدرين رئيسين للمعلومات، هما: المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، وكذلك الأبحاث والدراسات على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت). المصادر الأولية: الاعتماد على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية.

مصطلحات الدراسة:

تعدُّ من المصطلحات الاجتماعية المرتبطة رئيسياً بالسمات الشخصية الاجتماعية، والعلاقات مع الآخرين (منور، عباس، 2017: 3).

المهارات الناعمة: هي مهارات غير تقنية وغير ملموسة، وتعتمد بالدرجة الأولى على القدرات الشخصية الفردية للشخص نفسه ومدى قدرته على أداء مهام محددة باستخدام التكنولوجيا العالية (شبير، 2016: 36). المهارات الناعمة: هي المهارات الشخصية التي يتمتع بها القائد الأكاديمي، مثل: العمل بهدوء، والتعاطف، والإيجابية، وإدارة الوقت، وتنظيم الاجتماعات، والتواصل، والتفكير الإبداعي، وأخلاقيات العمل (إسحاق، 2014: 6).

ويعرّف الباحثان المهارات الناعمة إجرائياً بأنها: مجموعة من القدرات والصفات الشخصية التي تمتلكها القيادة الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا في مجالات عملهم، المتمثلة في مهارات (القيادة والعمل الجماعي، وتنمية وتطوير الذات، والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وفن الاتصال والتواصل، وأساليب التفكير الإبداعي، وإدارة الأزمات، والسلوك الحضاري والمهني) وتساعدهم في التفاعل مع المحيط التعليمي، وتحقيق النجاح الأكاديمي والشخصي، والمشاركة الفعالة في المجتمع وسوق العمل في المستقبل. التنمية المستدامة:

هي التنمية التي تحقق العدالة بين الأجيال، عبر التناغم بين الأهداف الاقتصادية والإنسانية والبيئية، من أجل توليد الدخل عبر الأجيال المختلفة ومن أجل الحفاظ على مكونات الثروة المختلفة التي تضمن الاستمرارية (فاطمة، 2006: 28)، وهي التنمية التي تلبى الاحتياجات الأساسية للمجتمع، وتوسع الفرص أمامه لإشباع طموحاته، وتنشر القيم التي تشجع أنماط الاستهلاك في حدود القدرات البيئية بنحو معقول (العايب، 2011: 12).

ويعرّف الباحثان التنمية المستدامة إجرائياً بأنها: التنمية التي تسعى إلى تحقيق الرفاهية للإنسانية في الوقت الحاضر، مع مدِّ هذه الرفاهية إلى الأجيال القادمة، عبر استمرار إدارة الاقتصاد في الاستفادة من الموارد الطبيعية وتنميتها قدر الإمكان، وضمان استقرارها وتطورها، مع تعزيز الاقتصاد الذي يمثل دفعة التقدم.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسة شاوش، الزناداني (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المركز الرئيسي لشركة يمن تيليكوم (المؤسسة العامة للاتصالات). وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وجرى تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض، واستخدم البحث عينت عشوائياً طبقية (314). وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد المهارات الناعمة (مهارات الاتصال، مهارات العمل الجماعي، مهارات حل المشكلات، مهارات الإبداع) والأداء الوظيفي للعاملين.
2. دراسة الخولي، داليا (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك طلبة المدارس الحكومية في منطقة الجامعة للمهارات الناعمة في الفترة ما بين عامي (2022-2023)، وذلك عبر تطوير استبانة وزعت على معلميها. واتبعت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الوصفي. وبلغ مجتمع الدراسة (152) معلماً ومعلمة، وبلغ مجموع الاستبانات الخاضعة لإجراءات التحليل الإحصائي (135) استبانة. وخلصت الدراسة إلى أن درجة امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة كانت متوسطة.
3. دراسة صيام (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز في شركات التأمين في قطاع غزة، وتألّف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات التأمين في قطاع غزة والبالغ عددهم (105) عاملين، وقد اختار الباحث عينته الدراسة بطريقة المسح الشامل، وأشارت النتائج إلى أن متوسط المهارات الناعمة لدى العاملين في شركات التأمين في قطاع غزة بدرجات "مرتفعة"، كما يتبين أن هناك دوراً للمهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز لدى العاملين في شركات التأمين في قطاع غزة، وتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات المهارات الناعمة والأداء المتميز لدى العاملين في شركات التأمين في قطاع غزة.
4. دراسة (حسن، 2022) هدفت الدراسة إلقاء الضوء على دور المهارات الناعمة في تحسين التميز الإداري والتنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، عبر توزيع (77) استبانة على موظفي مصرف النيل الأزرق بالسودان، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى المهارات الناعمة لدى عينته الدراسة كانت متوسطة، وكذلك بدور المهارات الناعمة في تحقيق التميز التنظيمي والإداري.
5. دراسة أبو حاطوم (2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة عمان لمهارات القيادة الناعمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدم المنهج الوصفي الكمي لتحقيق أهداف الدراسة، وطوّرت استبانة أداة لجمع البيانات. وتكوّنت عينته الدراسة من (318) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد كشفت الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لمهارات القيادة الناعمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، كما جاءت جميع أبعاد مهارات القيادة الناعمة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت مهارة الاتصال الفعال في المرتبة الأولى، بينما جاءت مهارة المبادرة في المرتبة الأخيرة.
6. دراسة صامت، والقطاونة (2020): هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين المهارات الناعمة فردياً وجماعياً مع التوجّه الريادي لدى طلبة كلية الأعمال جامعة مؤتة، ولتحقيق هذا الهدف طوّر الباحث استبانة، وتوصّل إلى العديد من

النتائج، أهمها: وجود علاقة طردية قوية بين المهارات الناعمة والتوجه الريادي لدى طلبة كلية الأعمال جامعة مؤتة، كما اتضح من نتائج الدراسة أن طلبة كلية الأعمال جامعة مؤتة يمتلكون مجموعة من المهارات الناعمة بمستويات مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام لمجور المهارات الناعمة بدرجة كبيرة.

7. دراسة الزندر (2020): هدفت الدراسة التعرف على المهارات الناعمة للقيادات الإدارية والتميز المؤسسي لمجموعة الاتصالات الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة لجمع البيانات، واستخدم مجتمع الدراسة أسلوب المسح الشامل لاستطلاع آراء (230) فرداً من الموظفين والقيادات ذوي المناصب الإشرافية في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بمحافظة غزة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، أهمها: أن المهارات الناعمة احتلت المرتبة الأولى بين مهارات اتخاذ القرار، وتصدرت المهارات الناعمة القائمة بدرجة موافقة عالية، وجاءت إدارة الأزمات في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة موافقة عالية، كما أظهرت نتائج الدراسة المؤسسية درجة موافقة عالية على مهارات القيادة الناعمة لدى القيادات الإدارية والتميز المؤسسي لمجموعة الاتصالات الفلسطينية.

8. دراسة التويجري (2020): هدفت الدراسة إلى وضع إستراتيجية مقترحة لتنمية المهارات الناعمة لدى قادة المدارس الثانوية في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، وطبقاً لهدف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي (نظام المسح) بخطواته وإجراءاته ليكون مناسباً لتحقيق أهداف البحث، وشمل مجتمع البحث قادة المدارس الثانوية الحكومية في منطقة القصيم (148) مدرسة للبنين، و(150) مدرسة للبنات، والعدد الكلي (298). جرى اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية التي بلغ عددها (146) قائداً، وبنسبة (49%) من مجتمع البحث، وكان تحليل الوثائق والأرشيف والاستبانة من أهم أدوات البحث، وكان من أهم النتائج: وجود انخفاض في آليات المهارات الناعمة لدى قادة المدارس الثانوية، مما يشكل تنمياً ذاتية.

8. دراسة النبهانية (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وعي العاملين في قطاع المكتبات والمراكز الثقافية في سلطنة عمان بأهداف التنمية المستدامة (2030) وسبل تحقيقها، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أداة الدراسة الاستبانة التي وزعت أثناء عقد ورش تعريفية بأهداف التنمية المستدامة (2030)، إذ وزعت على المشاركين في الورشة، وعددهم (47) مشاركاً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود وعي بمفهوم التنمية المستدامة من قبل العاملين في قطاع المكتبات والمراكز الثقافية.

9. دراسة العرفج (2014): هدفت إلى معرفة درجة وعي المعلمين بأهمية مهارات القيادة الناعمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت إلى نتائج، أهمها: أن وعي المعلمين بأهمية المهارات الفرعية المكونة لمهارات القيادة الناعمة جاء بدرجة أعلى من المتوسط، في حين جاءت مهارات تطبيق المهارات الفرعية بدرجة أقل من المتوسط، في حين ركزت الدراسة الحالية على الممارسات الجديدة للقيادة الناعمة باستخدام أسلوب دلفي للوصول إلى أداة الدراسة.

10. دراسة إسحاق (2014): هدفت إلى التعرف على المهارات الناعمة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الشونة الجنوبية، وقد استخدم المنهج الوصفي، وجرى اختيار العينة بطريقة عشوائية من المعلمين في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الشونة الجنوبية، حيث بلغ عددهم (489) معلماً ومعلمة، وجرى استخدام الاستبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج:

أن درجة امتلاك مديري المدارس للمهارات الناعمة من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة للمهارات ككل

11. دراسة حجاج (2014): هدفت إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في عملية الحصول على الوظائف الإدارية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وجرى اختيار العينة بطريقة عشوائية من العاملين في الوظائف الإدارية في القطاعين الحكومي والخاص الذين تخرجوا في الفترة من (2009 إلى 2013) حيث بلغ عددهم (150) موظفاً، وجرى استخدام الاستبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة على هذه المجالات والمجالات المجتمعية مجتمعة تعزى للمؤهل العلمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية الحصول على الوظائف الإدارية والمتغيرات المستقلة (التواصل، التضكير الناقد، تقديم الذات، الاحترافية، إدارة الأزمات، التفاوض، إدارة الغضب) للمعلمين كانت مرتفعة.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة ماركيز (2013) (Marques): هدفت إلى التعرف على المهارات الناعمة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من القيادة الناجحة، فقد استخدمت أسلوب المسح والمقابلة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مهارات القيادة الناعمة المتوفرة بدرجة كبيرة هي: الوعي الذاتي، وتنظيم الذات، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية.

2. دراسة (Ngang) (2012): هدفت إلى التعرف على مهارات القيادة الناعمة، وقد وظفت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة المكتبية، وتوصلت إلى نتائج، من أهمها: أن مهارات القيادة الناعمة تسهم بفاعلية عالية في تطوير المؤسسات، وتطوير الموارد البشرية التي تعدُّ العنصر البشري والركيزة الأساسية في عمل المؤسسات.

3. دراسة كافين (2013) (Kevin)، بعنوان: "القيادة الفعالة، تفسير الحقائق ثابتة بخصوص القيادة بالمهارات الناعمة"، هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم إدارة المهارات الناعمة وكيفية استخدام المهارات الناعمة في عملية القيادة لدى القادة في لندن، ووضحت أنه كلما زاد حجم الشراكة زاد الاضطراب والتوتر وضغط العمل الذي تواجهه المؤسسة وموظفوها، مما يستدعي استخدام ما يسمى بالمهارات الناعمة في القيادة والإدارة، ووضحت الدراسة أن القادة يجب أن يواجهوا هذه المشاكل بأن يكونوا قادرين على التواصل بشكل جيد، وعلى شرح القرارات التي يتم اتخاذها، ولخصت أهم المهارات الناعمة لتحقيق القيادة والإدارة السليمة في مهارات التعامل مع الآخرين، العمل ضمن فريق مهارات التفاوض مهارات الاتصال والتواصل، مهارة إدارة الوقت.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في التعرف على مجموعة من الجوانب، منها: المنهجية العلمية، والأدوات العلمية المستخدمة فيها، والأساليب الإحصائية، وطرق معالجة المعلومات، بناءً على فقرات الاستبانة، كما استفادا من نتائج وتوصيات الدراسات التي تناولت أثر المهارات الناعمة في المؤسسات العامة والمؤسسات التعليمية المختلفة من الناحية النظرية والناحية التطبيقية. واستفادا منها في المتغيرات داخل الدراسة.

أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

إن تناول هذه الدراسة للمهارات الناعمة بوصفها مدخلاً حديثاً لتحسين التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، ويمكن تحديد أبرز ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها في النقاط الآتية:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تسعى إلى تحسين مستوى التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عبر تطبيق أحدث الأساليب القيادية، وهو مدخل المهارات الناعمة. دمجت الدراسة الحالية بعض المتغيرات التي لم تتناولها الدراسات السابقة في هذا المجال. إن هذه الدراسة وحسب علم الباحثين تعد أول دراسة يمنية تناولت تطبيق المهارات الناعمة والتنمية المستدامة - بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: المهارات الناعمة

مفهوم المهارات الناعمة:

تتنوع تعريفات المهارات الناعمة باختلاف المراجع والمصادر، ومع هذا التنوع في التعريفات، إلا أننا سنعمل على تقديم تعريفات تخدم موضوع الدراسة بنحو أكثر دقة وتناسقاً، حيث تعد القيادة الناعمة من أفضل الوسائل للحصول على أعلى مستوى من العائد على الاستثمار عبر رأس المال البشري في المنظمات، والذي يتحقق عن طريق قيادة الأفراد، وإدارة الأنشطة والموارد والمعلومات (Kaipa.al et, 2005 3-1).

أطلقت على المهارات الناعمة العديد من الأسماء، مثل: المهارات غير المعرفية، والشخصية، والتطبيقية، والأساسية، والمهارات الناعمة، ومهارات القرن الواحد والعشرين. كما عرفها (As Rao) بأنها: "الطريقة المثالية لتقديم نفسك للآخرين، وهي ذات صلة كبيرة بشخصية الإنسان وسلوكه وتصرفاته في المواقف التي يمر بها، والقدرات المطلوبة في مكان العمل لتحقيق النجاح المهني" (Md. Abdullah-AL-Mamun, 2012, p. 327). كما توصف بأنها القدرة على تطوير أساليب فريدة وفعالة عبر إنجاز المهام وفقاً للمعرفة والخبرة لدى الأفراد (اسلام، الزعبي، 2022، ص 14). وعرفها (Cottrell) اصطلاحاً بأنها: القدرة على الأداء والتعلم الجيد متى أردنا. والمهارة نشاط مكتسب يجري تطويره أثناء ممارسة نشاط مدعوم بالتغذية الراجعة. وتتكون كل مهارة من مهارات فرعية أصغر، ونواقصها، وأي من المهارات الفرعية تؤثر على جودة الأداء الكلي. (Stella Cottrell, 2003, p:29). والمهارات الناعمة مصطلح مرتبط بنسبة (الذكاء العاطفي) التي يمكن تعظيمها لتكوين علاقة فعالة مع الآخرين، وتتحدد سماتها في ضوء سمات الشخصية، واللباقة الاجتماعية، والتواصل، والطلاقة اللغوية، والعادات الشخصية (العرفج، 2014، 4). وتعرف المهارات الناعمة بأنها: مجموعة جديدة من التخصصات في المهارات التي تعتمد على العقلية الصحيحة عبر الاهتمام والتواصل مع الآخرين لتحقيق الأهداف المرجوة، والتركيز على الأفراد وليس على المهام، والتعاطف مع الآخرين، والنظر إلى الأمور من منظور إنساني (الحدراوي، ومحمد (2020: 210). ويعرفها (أبو حاطوم (2022: 12) بأنها: مجموعة من الصفات والعلاقات الاجتماعية التي يتمتع بها القائد الناجح، والمرن في قراراته، والتي تؤثر في الآخرين، والتي تميزه عن الآخرين، وتسهم في نجاح عمله، وتدعم مكانته ومواقفه. وتشير المهارات الناعمة في التعليم إلى مجموعة من القدرات والصفات الشخصية التي اكتسبها القادة الأكاديميون في تجربتهم التعليمية، وتساعدهم في التفاعل مع المحيط التعليمي وتحقيق النجاح الأكاديمي والشخصي. تؤدي أيضاً دوراً مهماً في تطوير الشخصية، والإعداد للمشاركة الفعالة في المجتمع وسوق العمل في المستقبل. ومن المصطلحات المرتبطة بالموضوع "hard skill"، وهي تلك المهارات التخصصية والمهنية التي تحدد القدرات اللازمة للقيام بواجبات الوصف الوظيفي، مثل البرمجيات

والكمبيوتر والمحاسبة، وغيرها من التخصصات. وتختلف المهارات الناعمة عن المهارات الصلبة في أن الأخيرة محددة وقابلة للتعلّم والقياس، وتشمل مهارات، مثل: القدرة على استخدام الكمبيوتر، والطباعة، والقراءة، والكتابة. أهمية المهارات الناعمة: اتفق مجموعة من الباحثين على مجموعة من النقاط باعتبارها أهمية للقيادة الناعمة المهارات القيادية الناعمة (Azim et al., 2010: 31)، (Brungardt, 2011: 14)، (Hajjaj, 2014: 14)، (Shahid, 2012: 486)، (Rao, 2013: 145)، ومن أبرزها:

- المساهمة في تقليل الصراع السلبي بين الموظفين.
- المساعدة في تقليل ضغوط العمل.
- تؤدي إلى بناء نوع من التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين.
- تعزيز العلاقات بين الموظفين وزيادة كفاءة الاتصال.
- المساهمة في اكتساب وتعزيز المهارات المهنية التي تؤدي إلى التزام الموظفين ومشاركتهم في صنع القرار.

أبعاد المهارات الناعمة:

أظهرت الأبحاث والدراسات السابقة التي أجريت في البيئة الأكاديمية أن بنية المهارات الناعمة هي بنية متعددة الأبعاد، فقد وجدت الدراسة (Tang, 2018) أن المهارات الناعمة تتكوّن من خمسة أبعاد، وهي (التفكير النقدي، حل المشكلات، مهارات الاتصال، العمل الجماعي، التعليم المستمر) بينما أشارت الدراسة (Shillie&Nchang, 2023) إلى (مهارة الاتصال، الذكاء العاطفي، العمل الجماعي، أخلاقيات العمل)، ودراسة (Kpee & Umeghalu, 2019) إلى أن المهارات هي (الذكاء العاطفي، مهارة العمل الجماعي)، ودراسة ديرانية أبو ريش (2022) إلى أن المهارات (مهارة الاتصال، مهارة أخلاقيات العمل، مهارة العمل الجماعي، مهارة إدارة الوقت، مهارة التفكير النقدي، مهارة حل المشكلات، مهارة تحديد الأهداف)، ودراسة (Ngang et al., 2015b): (مهارات الاتصال، العمل الجماعي، القيادة، التفكير النقدي، حل المشكلات).

مهارات القيادة والعمل بروح الفريق:

وهناك وجهات نظر عديدة حول تعريف القيادة، حيث يعرف بعضهم قائد المجموعة بأنه: "الشخص الذي يتمتع بثلاث خصائص، وهي أنه أحد أعضاء المجموعة، وأنه أفضل عضو في المجموعة، وأنه الأكثر اهتماماً بمصالحها". وتعرف القيادة بأنها: "عملية التأثير على شخص لآخر في موقف معين بهدف تحقيق أهداف محددة عبر وسائل الاتصال المناسبة". (توفيق، 2006: 49-50). والقيادة هي القدرة على تحفيز الأفراد للقيام بشيء يؤدي إلى تحقيق أهداف محددة (السديري، 2010: 10). كما تعرف القيادة بأنها: "مجموعة القدرات والمهارات التي يمتلكها القائد، والتي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه وتوجيههم بطريقة تكسبهم الحب والاحترام، والطاعة والولاء والانتماء للمؤسسة، ويعمل الجميع ضمن فريق تعاوني لتحقيق الأهداف المرجوة" (زعيتر، 2009: 49).

مهارة التعاون والعمل الجماعي:

هي قدرة الفرد على التكامل مع مجموعته في العمل بنحو مثالي. توضح هذه المهارة القدرة على العمل بفعاليتها، وتحقيق التميز في الفرق الأكاديمية. وتتضمن هذه المهارة القدرة على التواصل والتعاون مع الزملاء في تحقيق الأهداف المشتركة. ويجب أن يكون الأساتذة قادرين على تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات بنحو فعال، وأن

يكونوا قادرين على العمل بروح التعاون والتضامن. وتتضمن مهارة العمل الجماعي أيضاً القدرة على تنظيم وتنسيق المسؤوليات والمهام بين أعضاء الفريق الأكاديمي (بن قسيمي، 2024، 575).

أهمية العمل الجماعي:

أهميته للمؤسسات، يسهم في زيادة الكفاءة عبر تجنب إنجاز نفس المهمة، أي تقليل الجهد والموارد، ويساعد في خلق بيئة من الإبداع، حيث إن الأفكار التي يمكن أن تنتجها عقلياً هي أكثر من عقل واحد، ويعزز ثقافة الأفراد، حيث إن إنجاز المجموعة للمهام الموكلة إليها يؤدي إلى شعور العضو بالانتماء والولاء للفريق، مما يخلق ويشجع على ثقافة الإبداع والابتكار، كما يساعد العمل الجماعي في الحفاظ على السلع المكتسبة، وكذلك اكتسابها ونقلها للأفراد كافة، بالإضافة إلى توفير الوقت عبر القضاء على تكرار الأعمال، كما يقلل أيضاً من الصراعات الفردية. - أهميته للفرد: تسهيل أداء المهام، وزيادة القدرة على الإنجاز، واكتساب مهارات ومعارف جديدة، بالإضافة إلى ذلك زيادة روح المسؤولية والدافعية نحو التحسين والتطوير، وغرس روح التعاون والتضامن (معتوق، 2016، 53).

مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات:

القرار هو إفصاح كامل عن الإرادة؛ لأنه يأتي عادة لمواجهة موقف يفرض نفسه، أما المواجهة فهي تعبير عن إرادة الإنسان، صاحب القرار أو صاحب السلطة، لمواجهة هذا الموقف (السكرانتي، 2009، 355). والقراري يعني الاختيار بين بدائل عديدة مطروحة، بقصد تحقيق هدف معين أو أهداف عديدة (توفيق، د، 2006، 80). والقرار في الحقيقة هو اختيار بين بدائل عديدة مطروحة لحل مشكلة أو أزمة في إدارة عمل معين (السديري، 2010، 16). تعرف المشكلة بأنها: "الشعور أو الإحساس بوجود صعوبة يجب التغلب عليها، أو عقبة يجب التغلب عليها، من أجل تحقيق هدف ما". أو يمكن القول بأنها: "الاصطدام بواق لا نريده، وكأننا نريد شيئاً ثم نجد بديلاً له". أو أنها: "حالة أو موقف يتضمن حلماً أو أزمة يجب معالجتها من أجل الوصول إلى هدف محدد". تعدد طريقتي حل المشكلات طريقتي منظمة ذات مراحل وخطوات تهدف إلى مساعدتك على الوصول إلى أفضل الحلول والأفكار والإمكانيات لحل مشكلتي محددة، وذلك بما يتوافق مع تقدير الذات واحترامها. ومن ناحية أخرى يمكن الوصول إلى حلول مختلفة، وذلك بتنوع المكان والزمان والقدرات والمياه والمشكلة النفسية (قطناني، 2010، 190-193).

وحل المشكلتي هي المهارة المطلوبة لكل فرد في كل جانب تقريباً من جوانب الحياة. نادراً ما تمر ساعة دون أن يواجه الفرد الحاجة إلى حل نوع من المشكلات (توفيق، د، 2006، 12). ويذكر السكرانتي (2009، 356) الفرق بين عملية اتخاذ القرار وعملية صنع القرار على النحو الآتي:

صنع القرار: هو عملية اقتراح البدائل أو الحلول الممكنة ومناقشتها لحل المشكلتي التي هي موضوع البحث أو الدراسة.

اتخاذ القرار: هو عملية اختيار بديل من بين بديلين أو أكثر، أو اختيار خطة عمل من بين خيارات عديدة متاحة للمدير من أجل حل المشكلتي.

وعليه، يُعرف الباحثان مهارة صنع القرار وحل المشكلات بأنها: "المفاضلة بين البدائل المتاحة للوصول إلى أنسب الحلول للمشكلات المختلفة عبر التعامل معها بحكمة".

مهارات الاتصال والتواصل: يعتمد الفرد على مهارة التواصل والاتصال في بناء العلاقات مع الآخرين، وتبادل المعلومات والمعرفة، ولا يقتصر التواصل والاتصال على الجانب اللفظي فقط، بل يمتد إلى نبرة الصوت التي تتحدث بها، ومدى

قدرتنا على الاستماع، وهي أعلى مستويات السمع، بالإضافة إلى لغتة الجسد، دون أن ننسى استخدام وسائل التكنولوجيا المساعدة المختلفة.

ومن حيث المفهوم، عرف الاتصال بأنه: "عملية نقل المعلومات، والرسائل، والإشارات، والرموز بوسائل الاتصال المختلفة، من المرسل إلى المستقبل" (أحمد 2018، ص 289). ويختلف الاتصال عن التواصل الذي يتطلب الاستجابة والتفاعل والمشاركة (بلسم 2012، 82).

أهمية الاتصال والتواصل: من الأدلة على أهمية الاتصال والتواصل أن الأبحاث العلمية الحديثة تقول: إن نجاح الإنسان في عمله وفي حياته الشخصية يعتمد على قدرته على التواصل. "وقد أثبتت الأبحاث أن (85%) من النجاح يعود إلى مهارات وفنون الاتصال، بينما (15%) فقط من النجاح يعود إلى معرفتنا بعملنا وإتقاننا لتخصصنا" (شبير، 2016، 27). إدارة الوقت: يعد الوقت من أهم المصطلحات التي شغلت بال كثير من الباحثين والمفكرين، وقد عرفه إسحاق نيوتن بأنه: "شيء مطلق يتدقق بنفس التسلسل والاتساق، بغض النظر عن أي عوامل خارجية" (عبد القادر، 2010، 280). ولأهميته البالغة، يسعى الإنسان دائماً إلى الاستفادة الدائمة عبر إدارته والتحكم فيه قدر الإمكان. تعرف إدارة الوقت بأنها: "علم وفن مهنت تهدف إلى تحقيق التعاون والتنسيق بين الموارد البشرية والمادية والمالية من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، أي بأقل وقت وجهد وتكاليف". ويعرف بأنه: "نظام لاستغلال الوقت بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والفعالية والتخطيط الجيد للمهام والأنشطة" (مسعود، 2018، 77). وإدارة الوقت فوائد عديدة، منها: (عبد النور، 2017، 249).

- تؤثر على كفاءة وفعالية الأستاذ، وهذا يجعل موقفه تجاه الوقت يتغير إيجابياً.
- وتعد العامل المهم الذي يمكن أن يميز بين الأساتذة المتساوين في الموهبة والقدرات والمؤهلات.
- تساعد إدارة الوقت الأستاذ على التكيف مع ضغوط العمل وتقليل الوقت الضائع.
- تساعد على تحديد أهداف وأولويات العمل، وتكون قدوة للآخرين، وخاصة الطلاب.
- زيادة الإنتاجية في العمل، وبالتالي زيادة الرضا، وتعزيز الاحترام للذات.

التنمية المستدامة:

إن التنمية المستدامة تتمثل في عمارة الأرض وإصلاحها، بما لا يخل بالتوازن وعدم استنفاد العناصر الضرورية للحفاظ على سلامة البيئة وحمايتها، والحد من تعريض الأرض وما عليها من مختلف أنواع التلوث، وتأكيد عدالة توزيع الموارد وعوائد التنمية. والحد من أنماط الإنتاج والاستهلاك غير الرشيدة، وتوجيهها نحو الاستدامة، إذن، المعادلة بسيطة: "إدارة التنمية على مستوى العالم بما يحقق التوازن البيئي". ويرى (الشيخ، 2002، 93) بأن التنمية المستدامة هي تلك التنمية التي تحقق التوازن بين الأنظمة البيئية والاقتصادية، والاجتماعية، وتسهم في تحقيق الحد الأعلى من النمو في كل من هذه الأنظمة، دون أن يؤثر التطور في أي نظام على الأنظمة الأخرى تأثيراً سلبياً.

ويبين (الغامدي، 2006، 7) بأنها: نمط من التقدم والرقي يجري بموجبه تلبية حاجات الحاضر دون أن يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة، أو يضعف قدرتها على تلبية احتياجاتها الأساسية.

وأضاف (كامل ومهيار، 2008، 3) بأن التنمية المستدامة تشير إلى تحسين جودة الحياة للبشر دون استنزاف للمصادر الطبيعية واستغلال قدرتها الاستيعابية. والمقصود بالقدرة الاستيعابية هي قدرة مصادر الطبيعة على تجديد نفسها لكي تستمر في العطاء". ويرى (السالم، 2008، 28) بأنها: التقدم

والتطور العلمي والاجتماعي والصناعي وفي جميع نواحي الحياة المختلفة مع الحفاظ على الاستمرارية ودون تعريض البيئة ومظاهرها الحيّة في هذه المعمورة لمخاطر التلوث والدمار والهلاك. انسجاماً مع ما تقدم، يرى الباحثان بأن التنمية المستدامة تعني الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة سواء البشرية أو المالية المادية والمعنوية وغيرها للمستقبل البعيد، مع التركيز على حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل.

وهي القدرة على تحقيق نمو سكاني سريع ومستدام مع مرور الوقت، والقدرة على تلبية احتياجات العالم دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

أهداف التنمية المستدامة: وهي الأهداف العالمية المتعلقة بمستقبل التنمية العالمية، التي اعتمدها الأمم المتحدة، وتستمر من عام (2015) إلى عام (2030)، وتتضمن (17) هدفاً، و(169) غاية للقضاء على الفقر، وتحقيق المساواة، وتحسين إنشاء المدن المستدامة، وحماية التعليم، وتحقيق النمو الاقتصادي، وتوفير الطاقة النظيفة والمياه والبنية الأساسية، والبيئة الطبيعية، والتنوع البيولوجي، ومعالجة تغير المناخ في جو يتميز بالسلام والعدالة (الأمم المتحدة، 2015).

الهدف الرابع للتنمية المستدامة

هو أحد أهداف التنمية المستدامة التي حدتها الأمم المتحدة سنة (2015)، والذي يهتم بالتعليم الجيد، والعنوان الكامل للهدف الرابع هو: "ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2020).

التعليم والتنمية المستدامة:

يعتمد التحول إلى مجتمعات مستدامة بيئياً بنحو أساسي على التعليم عموماً، والتعليم العالي خصوصاً، حيث يوجه الاهتمام، ويصوغ القيم، ويشارك في تطوير وتعزيز المفاهيم والأدوات والمهارات التي يمكن استخدامها لوقف أو الحد من الممارسات غير المستدامة، قد يكون للتعليم العالي ومؤسساته تأثيراً سلبياً على التنمية إذا عززت الممارسات السلبية، مثل الاستهلاك المفرط للموارد الطبيعية. ومن هنا، يجب أن ينصب التركيز على توجيه مؤسسات التعليم العالي نحو تطبيق مبادئ ومعايير التنمية المستدامة (تقرير الرصد العالمي للتعليم 2020).

وتعرف اليونيسكو مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة بأنه: "التعليم الذي يمكن الطلاب من اكتساب التقنيات والمهارات والقيم والمعرفة اللازمة لضمان التنمية المستدامة، وإعداد جيل قادر على تحمل المسؤولية، وتمكينهم من التمتع بجميع حقوقهم أثناء أداء واجباتهم. يمكن التعليم من أجل التنمية المستدامة المتعلمين من جميع الأعمار بالمعرفة والمهارات والقيم والمواقف لمواجهة التحديات العالمية المترابطة التي نواجهها، بما في ذلك تغير المناخ، والتدهور البيئي، وفقدان التنوع البيولوجي، والفقر، وعدم المساواة (القيمي، 2015).

إن الدور الرئيس للتعليم من أجل التنمية المستدامة في تحقيق التنمية المستدامة معترف به على نحو متزايد على المستوى الدولي، وقد جرى الاعتراف بهذا الدور في القمة العالمية الثلاث الكبرى، ندوة التنمية المستدامة الدولية نموذج النمو العالمي ومتعدد التخصصات، طبرقة، تونس (09-10-11 يونيو 2023) المتعلقة بالتنمية المستدامة، وهي مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية الذي عقد في عام (1992)، في ريو دي جانيرو، والقمة العالمية للتنمية

المستدامة التي عقدت في عام (2002) في جوهانسبرغ جنوب أفريقيا، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الذي استضافته ريو دي جانيرو، البرازيل أيضاً في عام (2012) (الأمم المتحدة، 2021). ولأن التعليم يُعد الطلاب من جميع الأعمار لإيجاد حلول لتحديات اليوم والمستقبل، فإنه يسمح باتخاذ قرارات مستنيرة واتخاذ إجراءات فردية وجماعية لتغيير المجتمع والعناية بالكوكب، يهدف التعليم من أجل التنمية المستدامة إلى تطوير الكفاءات التي تمكن الأفراد من التفكير في أفعالهم، وفهم مكانتهم الاجتماعية والثقافية على المستويين المحلي والعالمي.

أبعاد التنمية المستدامة: مع تعقيدات وتشابك مفهوم التنمية المستدامة، فهناك ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: البعد الاقتصادي: وتنطوي التنمية الاقتصادية على ثلاثة عناصر أساسية، هي: تغيرات في الهيكل والبنية الاقتصادية، وإعادة توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة، وضرورة الاهتمام بنوعية السلع والخدمات المنتجة واعطاء الأولويات لتلك الأساسيات.

ومن أهدافها:

أ- إشباع الحاجات الأساسية، عن طريق زيادة الإنتاج وتحسين مستواه، من أجل مواجهة الحاجات الأساسية للغالبية العظمى من الشعوب.

ب- تصحيح الاختلال في هيكل توزيع الدخل، بما يضمن إزالة الفوارق بين طبقات المجتمع.

ج- العمل على الارتقاء بالجودة في الإنتاج.

د - رفع مستوى المعيشة، ويستدل عادة على حجم مستوى المعيشة، عن طريق متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، كما أنه يقترن بهيكل الزيادة السكانية، وطريقة توزيع الناتج القومي وتأهيل العنصر البشري.

هـ- العمل على الحد من مشكلة البطالة.

و- زيادة دور القطاع في التنمية وفق آليات السوق.

البعد الاجتماعي: وتشمل ما يلي: المساواة في التوزيع، والحراك الاجتماعي، والمشاركة الشعبية، والتنوع الثقافي، واستدامة المؤسسات: يتمثل هذا البعد في عدم تهميش الجماعات، وتدعيم مقوماتها الثقافية والروحية، وتوقف الاستراتيجيات المنسجمة مع التنمية المستدامة على القيم الحاضرة، إذ لا يمكن التنبؤ بقيم الأجيال المستقبلية، غير أن هذا لا يعطي مبرراً لتدمير الهوية الثقافية السائدة، فذاك يجعل الأفراد عرضة للعديد من أشكال الهيمنة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. يتمثل التغيير الاجتماعي الناجم عن استخراج الموارد على نطاق واسع في تدفق الأشخاص الحاملين لأفكار جديدة، وثقافات وقيم وتكنولوجيات، وهنا يمكن تدمير أنظمة الإنتاج التقليدية والبيئة الاجتماعية (بن منصور، 2019، 756).

البعد البيئي: ويرى (جربي، 2018، 162) بأنه: المحافظة على الحدود البيئية التي تعني أن هناك حدوداً معينة بيئياً، لا يمكن تجاوزها من حيث المحافظة على الموارد الطبيعية من التلوث ومنع استنزافها وخاصة غير المتجددة. ويمكن تحقيق البعد البيئي في ظل التنمية المستدامة على مستوى المؤسسة عبر (جربي، 2018، 162):

- الاستخدام الكفء لجميع مواد الطاقة (مياه، طاقة، ديزل، ...).
- تحليل ودراسة إجراءات حماية البيئة.
- تقديم النصائح والمشاورات التي تنسجم مع متطلبات حماية البيئة.
- المساهمة بتطبيق اللوائح البيئية والتعليمات في عمليات الإنتاج.

- دراسة الاستثمارات البيئية التي تحد من الأخطار البيئية.

البعد التكنولوجي؛ وهو الذي يعتمد على التقنيات النظيفة وغير المضرّة بالبيئة والمحيط في الصناعة، ويستخدم أقل قدر ممكن من الطاقة والموارد الطبيعية، وينتج أقل انبعاث غازي ملوث وضار بطبقة الأوزون (سنا، 2019، 86). كما أن التطور التكنولوجي إضافة إلى كونه عنصراً حيوياً في تحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي، فإنه يوفر إمكانية حماية البيئة، وبالتالي ضمان الرفاه للأجيال اللاحقة. (جربي، 2018، 163-164).

الدراسة التطبيقية (الميدانية)

تمهيد:

يستعرض هذا الفصل توضيحاً لمجتمع وعينة الدراسة التي طبقت عليها أداة الدراسة وصدقها، والإجراءات بالتطبيق الميداني من أجل الحصول على البيانات الأولية، والوسائل الإحصائية التي جرى استخدامها في تحليل البيانات، والوصول إلى: المهارات الناعمة وأثرها على التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.

أولاً: مجتمع الدراسة عينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن، والبالغ عددهم (60) مضرة، بنسبة (100%) من مجتمع الدراسة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة

| م | عينة الدراسة | العدد | % من إجمالي العينة |
|---|---------------------|-------|--------------------|
| 1 | القيادات الأكاديمية | 60 | 100 |
| | الإجمالي | 60 | 100% |

ثانياً: الصدق البنائي لأداة الدراسة (الصدق الإحصائي)

جرى استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون بين كل بُعد والمتغير الرئيس الذي تنتمي له على مستوى جميع أبعاد الاستبانة، والجدول الآتي يوضح نتائج اختبار المصادقية النهائية للاستبانة، عن طريق معامل الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01).

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون

| م | المتغيرات | الأبعاد | معامل ارتباط بيرسون | مستوى الدلالة |
|---|------------------|----------------------------|---------------------|---------------|
| 1 | المهارات الناعمة | القيادة والعمل بروح الفريق | .819** | 0.000 |
| | | الاتصال والتواصل | .933** | 0.000 |
| | | اتخاذ القرار وحل المشكلات | .970** | 0.000 |
| | | إدارة الوقت | .913** | 0.000 |
| | | السلوك الحضاري والأخلاقي | .880** | 0.000 |

| | | | |
|-------|--------|------------------------------------|---------------------|
| 0.000 | .970** | التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات | |
| 0.000 | .925** | التدريب والتنمية | |
| 0.000 | .857** | التكنولوجي والتعليمي | |
| 0.000 | .950** | البيئي | 2 التنمية المستدامة |
| 0.000 | .901** | الاقتصادي | |
| 0.000 | .783** | الاجتماعي | |

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول (2) أن هناك ارتباطاً إحصائياً قوياً عند مستوى معنوية (0.01) بين كل بُعد والمتغير الذي اندرجت تحته، حيث إن أقل معامل ارتباط دال إحصائياً بلغ (0.783) في البعد الاجتماعي في التنمية المستدامة، ويتبين أن أعلى معامل ارتباط دال إحصائياً بلغ (0.97) في بُعد التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، ومعنى ذلك أن جميع الأبعاد التي احتوتها أداة الدراسة تنتمي إلى أبعادها التي اندرجت تحتها، وصالحت للهدف التي وضعت لأجله.

ثالثاً: اختبار (الثبات) (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة :

جرى استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، فإذا كانت قيمة معامل ألفا أقل من (60%) فإن مصداقية قائمة الاستبيان تكون ضعيفة، بينما إذا كانت بين (60%) إلى (70%) تعد المصداقية مقبولة، وإذا كانت قيمة معامل ألفا بين (70%) إلى (80%) تعد أداة الدراسة جيدة، بينما إذا كانت القيمة أكبر من (80%) فالمصداقية تكون مرتفعة، والجدول أدناه يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم (3) يبين نتائج اختبار كرونباخ (Cronbach Alpha)

| م | المتغيرات | الأبعاد | (Cronbach Alpha) | عدد الفقرات |
|---|-------------------|---------------------------------|------------------|-------------|
| 1 | المهارات الناعمة | القيادة والعمل بروح الفريق | 0.98 | 7 |
| | | الاتصال والتواصل | 0.97 | 6 |
| | | اتخاذ القرار وحل المشكلات | 0.97 | 5 |
| | | إدارة الوقت | 0.97 | 6 |
| | | السلوك الحضاري والأخلاقي | 0.97 | 6 |
| | | التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات | 0.97 | 5 |
| | | التدريب والتنمية | 0.97 | 6 |
| 2 | التنمية المستدامة | التكنولوجي والتعليمي | 0.93 | 6 |
| | | البيئي | 0.91 | 6 |
| | | الاقتصادي | 0.93 | 3 |
| | | الاجتماعي | 0.95 | 3 |
| | | الثبات ككل | 0.96 | 59 |

يلاحظ من الجدول (3) أن معامل ألفا كانت مرتفعة؛ إذ بلغت قيمته لأداة الدراسة ككل (0.964)، في حين تراوح المعامل بين (0.91 و0.98) وهي معاملات ثبات مقبولة، وبذلك يتضح أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي:

لفرض تحليل البيانات التي جمعت ميدانياً استعان الباحثان في تحليل بيانات الدراسة بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Science) للحصول على نتائج أكثر دقة، وفرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها جرى استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية، أهمها: معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط بيرسون لاختبار ارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، ومقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، واعتماداً على النسب المئوية والتكرارات، وكذلك الإجابة عن أسئلة الدراسة عبر المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية- الانحدار الخطي البسيط (لاختبار أثر المتغيرات المستقلة (مجتمعة) في المتغير التابع، وللضربيات الفرعية الانحدار الخطي المتعدد.

جدول رقم (4) يوضح كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة الدراسة

| إذا كان المتوسط | التقدير اللفظي | الوزن النسبي |
|------------------------|----------------|------------------------|
| أقل من (1.8) | ضعيف جداً | أقل من (36%) |
| من (1.8) وأقل من (2.6) | ضعيف | من (36%) وأقل من (52%) |
| من (2.6) وأقل من (3.4) | متوسط | من (52%) وأقل من (68%) |
| من (3.4) وأقل من (4.2) | مرتفع | من (69%) وأقل من (84%) |
| من (4.2) حتى (5) | مرتفع جداً | من (85%) حتى (100%) |

تم الحكم على فقرات كل بعد، بالاعتماد على الوسط الفرضي (3) كمحك و النسبة المئوية (60%) ويمثل الوسط الفرضي والنسبة المئوية الفقرات التي تحصل على (3) ونسبة اعلى (60%) فذلك معناه أن درجة الممارسة مقبولة، الفقرات التي تحصلت على أقل من (3) ونسبة اقل من (60%) فذلك معناه أن درجة الممارسة (تحتاج الي تحسين).

عرض ومناقشة المتغير المستقل (المهارات الناعمة):

مستوى تطبيق القيادة الناعمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لأبعاد المهارات الناعمة

| م | الأبعاد | الرتبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي% | قيمة "ت" | مستوى المعنوية | الاتجاه |
|---|----------------------------|--------|-----------------|-------------------|---------------|----------|----------------|------------|
| 2 | الاتصال والتواصل | 1 | 4.40 | 0.50 | 88 | 21.618 | .000 | مرتفع جداً |
| 1 | القيادة والعمل بروح الفريق | 2 | 4.38 | 0.56 | 87.6 | 18.918 | .000 | مرتفع جداً |
| 5 | السلوك الحضاري والأخلاقي | 3 | 4.37 | 0.61 | 87.4 | 17.534 | .000 | مرتفع جداً |

| | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|---|------|------|------|--------|------|------------|
| 3 | اتخاذ القرار وحل المشكلات | 4 | 4.31 | 0.55 | 86.2 | 18.362 | .000 | مرتفع جداً |
| 4 | إدارة الوقت | 5 | 4.28 | 0.42 | 85.6 | 23.608 | .000 | مرتفع جداً |
| 6 | التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات | 6 | 4.26 | 0.63 | 85.2 | 15.503 | .000 | مرتفع جداً |
| 7 | التدريب والتنمية | 7 | 4.23 | 0.57 | 84.6 | 16.844 | .000 | مرتفع جداً |
| | المتوسط العام | | 4.32 | 0.50 | 86.4 | 20.332 | .000 | مرتفع جداً |

يتضح من بيانات الجدول (5) أن المتوسط العام لممارسة المهارات الناعمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن جاء بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ (4.32) ونسبة (86.4%)، وانحراف معياري مقداره (0.50)، وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح، مما يعني ضعف تشتت استجابات أفراد العينة وتشابهها. وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تطبيق المهارات الناعمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن جاء بنحو عام مرتفع جداً. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.23-4.40) مما يعني وجود تفاوت في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد من حيث الأولوية على النحو الآتي: حصل الاتصال والتواصل " على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري (0.50)، وباتجاه موافق بشدة، ودرجة مرتفعة جداً، ويعد "التنمية" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري (0.57)، وباتجاه موافق بشدة، ودرجة مرتفعة جداً. وبناءً على النتائج السابقة، أظهرت النتائج بالاعتماد على الوسط الفرضي (3) كمنحك، ومستوى الدلالة، ووجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي المرجح للمحاور جميعها؛ أي أن القيمة الثابتة موجبة.

عرض ومناقشة المتغير التابع (التنمية المستدامة):

مستوى التنمية المستدامة جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟

جدول (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن المئوي لتقديرات عينة الدراسة

| التنمية المستدامة | | | | | | |
|-------------------|----------------|----------|--------------|---------------|-------------|-------------------------|
| الاتجاه | مستوى المعنوية | قيمة "ت" | الوزن النسبي | انحراف معياري | متوسط حسابي | البعد |
| مرتفع | .000 | 15.081 | 78.8 | 0.48 | 3.94 | 1 التكنولوجيا والتعليمي |
| مرتفع | .000 | 16.693 | 78.6 | 0.43 | 3.93 | 2 الاجتماعي |
| مرتفع | .000 | 11.297 | 77.2 | 0.59 | 3.86 | 3 الاقتصادي |
| مرتفع | .000 | 11.682 | 75.8 | 0.52 | 3.79 | 4 البيئي |
| مرتفع | .000 | 15.322 | 77.6 | 0.44 | 3.88 | التنمية المستدامة |

يتبين من نتائج الجدول (6) أن متوسطات إجابات أفراد الدراسة تجاه محور التنمية المستدامة بدرجة مرتفعة (3.88) بحسب عينة الدراسة، وانحراف معياري مقداره (0.440)، وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح، مما يعني ضعف تشتت استجابات أفراد العينة وتشابهها، وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تطبيق التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن جاء بنحو عام مرتفع. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.79-3.94) مما يعني وجود تفاوت في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد من حيث الأولوية على النحو الآتي: حصل البعد

"التكنولوجي والتعليمي" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (0.48)، وباتجاه موافق، ودرجة مرتفعة، ويُعد "البيئي" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري (0.52)، وباتجاه موافق، ودرجة مرتفعة.

وبناءً على النتائج السابقة، أظهرت النتائج بالاعتماد على الوسط الفرضي (3) كمحك، ومستوى الدلالة، ووجد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي المرجح للأبعاد جميعها؛ أي أن القيمة الثانية موجبة.

اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة استعمل الباحثان الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية على حدة، إذ استعملتا للفرضية الرئيسية أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المهارات الناعمة بأبعاده المتمثلة ب (مجتمعة) في التنمية المستدامة، وللفرضيات الفرعية جرى استعمال أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، وجرى اعتماد طريقة (Enter) في الانحدار المتعدد.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة بأبعاده: (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

جدول (6) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر للمهارات الناعمة في التنمية المستدامة

| المتغير التابع التنمية المستدامة | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------|---------------|-------|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | R | R ² | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة | مستوى الدلالة |
| المهارات | ثابت الانحدار α | 1.322 | 0.669 | 0.448 | 3.523 | 0.001 | 47.045 |
| الناعمة | معامل الانحدار β | 0.592 | | | 6.859 | 0.000 | |

$y = 1.3222 \pm 0.592x$

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (6) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (المهارات الناعمة) في المتغير التابع التنمية المستدامة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون R (0.669)، وهي ذات دلالة معنوية أقل من (0.05) والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير المستقل (المهارات الناعمة) في التنمية المستدامة، وبلغ معامل التباين (R Square) (0.448) مما يشير إلى أن (44.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة ناتج عن تطبيق القيادة الناعمة، في حين (55.2%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدروجة في النموذج، كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.592) أي أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق المهارات الناعمة يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة بقيمة (0.592) وحدة، وهذا ما أوضحه اختبار قيمة F المحسوبة والتي بلغت (47.045) عند مستوى دلالة (0.00) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية

البديلة التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الناعمة في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

اختبار فرضيات الدراسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة بأبعادها (القيادة والعمل بروح الفريق والاتصال والتواصل اتخاذ القرار وحل المشكلات إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) استعمل الباحثان أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (7): نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد لأثر لمهارات الناعمة

| م | المتغيرات المستقل | ثابت الانحدار | معامل الانحدار B_1 | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة sig | معامل الارتباط R | معامل التحديد R^2 | قيمة F المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
|---|---------------------------------|---------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| 1 | القيادة والعمل بروح الفريق | 0.991 | 0.653 | 2.647 | 0.000 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 2 | الاتصال والتواصل | 0.991 | 0.047 | 4.177 | 0.851 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 3 | اتخاذ القرار وحل المشكلات | 0.991 | 0.617 | 0.189 | 0.015 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 4 | إدارة الوقت | 0.991 | 0.447 | 2.519 | 0.029 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 5 | السلوك الحضاري والأخلاقي | 0.991 | 0.144 | 2.248 | 0.355 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 6 | التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات | 0.991 | 0.799 | 0.934 | 0.000 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |
| 7 | التدريب والتنمية | 0.991 | 0.817 | 4.943 | 0.000 | 0.867 | 0.751 | 22.430 | 0.000 |

$$y = 0.653 + 0.047x_1 + 0.617x_3 + 0.447x_4 + 0.144x_5 + 0.799x_6 + 0.817x_7$$

يتضح من الجدول (7) وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغير المستقل المهارات الناعمة والمتغير التابع التنمية المستدامة، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون الذي بلغت قيمته (0.867)، وهي ذات دلالة إحصائية أقل (0.05)، وهو ما تؤكد معاملات الانحدار لأبعاد المهارات الناعمة المتمثلة بـ (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) والتي بلغت (0.653-0.047-0.617-0.447-0.144-0.799-0.817) لكل منهما على التوالي، كما يتبين أنها جميعاً تؤثر معنوياً في التنمية المستدامة باستثناء مهارة الاتصال والتواصل، السلوك الحضاري والأخلاقي، فإن هذان البعدان لا بد من مراجعتهم من قبل القيادات الأكاديمية في الجامعة وبما يسهم في تأثيرهما بنحو فعال في التنمية المستدامة، أما من حيث ترتيب تأثير المتغيرات التنمية المستدامة يتضح أن التدريب والتنمية يأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، وفي المرتبة الثالثة القيادة والعمل بروح الفريق، وفي المرتبة الرابعة اتخاذ القرار وحل المشكلات، ثم إدارة الوقت في المرتبة الأخيرة، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما أوضحه اختبار (T) باستثناء بُعدي (الاتصال والتواصل، والسلوك الحضاري والأخلاقي) الذي كانت دلالاته غير معنوية إحصائياً. كما تؤثر المهارات الناعمة

التمثلة في (التدريب والتنمية - التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات - القيادة والعمل بروح الفريق - اتخاذ القرار وحل المشكلات - إدارة الوقت) في التنمية المستدامة بنسبة (75.1%) أما النسبة (24.9%)، تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وهي ذات دلالة إحصائية، وهذا ما أوضحه اختبار F الذي بلغت قيمته (22.430) وبمستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل المستوى المعتمد في المقارنة (0.05). وعليه، قبول الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة في الأبعاد المتمثلة (التدريب والتنمية - التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات - القيادة والعمل بروح الفريق - اتخاذ القرار وحل المشكلات - إدارة الوقت) في التنمية المستدامة عند مستوى معنوية (0.05).

وتقبل الفرضية الصفرية التي تنص على: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الناعمة في الأبعاد المتمثلة ببعدي (الاتصال والتواصل، السلوك الحضاري والأخلاقي) في التنمية المستدامة عند مستوى معنوية (0.05).

أولاً: النتائج

- أظهرت الدراسة أن مستوى تطبيق المهارات الناعمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن من وجهة نظر القيادات الأكاديمية جاء بنحو عام (مرتفع جداً).
- وجود تفاوت في مستوى تطبيق أبعاد المهارات الناعمة في الجامعة، حيث كان في المرتبة الأولى بُعد الاتصال والتواصل، وأدناها بُعد التدريب والتنمية.
- أن مستوى التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن من وجهة نظر القيادات الأكاديمية جاء بنحو عام (مرتفع).
- وجود تفاوت لممارسة أبعاد التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، وقد جاء بُعد التعليمي والتكنولوجي في المرتبة الأولى، ويعد البيئة في المرتبة الرابعة والأخيرة.
- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير المستقل (المهارات الناعمة) والتنمية المستدامة.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الناعمة بأبعادها المنفردة والمتمثلة في (القيادة والعمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرار وحل المشكلات، إدارة الوقت، السلوك الحضاري والأخلاقي، التفكير الإبداعي وإدارة الأزمات، التدريب والتنمية) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الناعمة بأبعادها المتمثلة في (الاتصال والتواصل، السلوك الحضاري والأخلاقي) في التنمية المستدامة في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن.

في ضوء النتائج يوصي الباحثان بالآتي:

- ضرورة نشر فلسفة المهارات الناعمة وترسيخها وتعزيزها في المستويات كافة، وتبني هذه المنهجية في الجامعة؛ لما لها من أثر في إنجاز المهام بنحو فعال، والتفاعل بنحو مناسب مع العاملين في العمل، والمساهمة في خلق مناخ جامعي ملهم وداعم، يسوده التعاون والانسجام بين أعضائه. ولما لها من أثر كبير في تطور وتنمية مخرجات الجامعات، والمشاركة المجتمعية بإقامة برامج للتنمية المستدامة للمدارس الثانوية.

- ضرورة قيام القيادات الأكاديمية في الجامعة بتحقيق التنمية المستدامة عبر إرساء مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية والاقتصادية، فضلاً عن ضرورة قيامها بترسيخ مفهوم التنمية المستدامة لدى جميع العاملين لديها بغية تحقيق الهدف المنشود.
- ترجمة أهداف التنمية المستدامة في رسالة كليات الجامعة في شكل عبارات وممارسات واضحة ومحددة.
- تنظيم برامج تدريبية للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين في كليات الجامعة تتناول مفهوم وأهداف ومتطلبات القيادة الناعمة، ومفهوم وأهمية وأهداف التنمية المستدامة، وذلك لتنمية معارفهم ومهارتهم الوظيفية والتدريسية والتنمية في هذا المجال.
- دمج مهارات التفكير الناقد، ومهارة الاتصال، وتنمية المهارات القيادية في مقرر واحد يسمى (المهارات الحياتية).
- الاهتمام بالاتصال والتواصل، والسلوك الحضاري والأخلاقي، بوصفهما بُعدين من أبعاد المهارات الناعمة لخلق أثر إيجابي لهما في التنمية المستدامة.

ثالثاً: المقترحات:

إعداد دراسة إستراتيجية مقترحة لـ (المهارات الناعمة وأثرها على التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حاطوم، روال محمد (2022)، مستوى ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لمهارات القيادة الناعمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة الشرق الأوسط.
- أحمد ملي سميتة بن رحمة عبد الغفار، منصور حمزة (2018)، دور الاتصال الداخلي في تطوير الأداء الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة، مجلة آفاق علوم التسيير والاقتصاد، جامعة المسيلة، الجزائر، 3، يونيو (2018).
- اسحاق، واصف (2014)، المهارات الشخصية لمديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في لواء الشونة الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش الوطنية، الأردن.
- إسلام محمد عبد الزعبي، حسن علي الزعبي (2022)، تأثير المهارات الناعمة للموارد البشرية على التميز المؤسسي في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في الأردن، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، جامعة عمان، 07 (02).
- باسم علوان شلال، هدى عبد الصاحب علوان (2012)، دور الاتصال والتواصل في المدن المعتمدة على المعلومات، مجلة الهندسة، الجامعة العراقية ببغداد، 18 (4) أبريل (82).
- التميمي، عبد العزيز (2010)، دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين، دراسة ميدانية في محافظة رأس تنورة، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- التويجري، هيليت منديل (2020)، إستراتيجية مبتكرة لتنمية المهارات الناعمة لدى المدارس الثانوية في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية 3- محرم 1442هـ / سبتمبر.
- حجاج، أنور (2014)، دور المهارات الشخصية في عملية الاستحواذ على الوظائف الإدارية: دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الحدراوي، رافد حميد، ومحمد جلال عبد الله (2020)، استثمار مهارات القيادة الناعمة لتحقيق التطوير التنظيمي - دراسة تحليلية في المعهد التقني في السليمانية، مجلة الجامعة السليمانية للدراسات الاقتصادية والإدارية 28.
- حسني عبد الباري (2001)، التفكير (مهارات واستراتيجيات الدراسة)، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى.
- حميد، منتظر، والجمعان (2022)، المهارات الفعالة للمستشارين التربويين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 150، (185-214).

- خميس، عبد الله (2013)، *المهارات الناعمة التي يبحثون عنها، مؤسسة الرؤيا للصحافة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.*
- الخلوي، داليا (2023)، *درجة امتلاك طلبات المدارس الحكومية في منطقة الجامعة للمرحلة الأساسية العليا للمهارات الناعمة من وجهة نظر معلميهم وعلاقتها ببعض المتغيرات المختارة، مجلة جرش للبحوث والدراسات، 24.*
- الدوسري، نادية (2014)، *تحسين التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية السعودية في ضوء أفضل ممارسات التدريس، دراسة تحليلية، جامعة القاهرة، مصر.*
- الراشدي، خليفة (2019)، *تطوير أداء العاملين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت باستخدام العوامل الإدارية الحديثة، رسالت ماجستير غير منشورة، جامعة بنها، مصر.*
- رضوان، نغم (2018)، *المهارات الشخصية للمرأة الفلسطينية وأثرها على جودة القرارات في المؤسسات التطوعية في المحافظات الجنوبية، (دراسة ميدانية على المؤسسات التطوعية في المحافظات الجنوبية)، رسالت ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا في غزة، فلسطين.*
- السالم، غالب محمود حسين، 2008، *واقع وإمكانيات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في منطقة طوباس، رسالت ماجستير منشورة، قسم التخطيط الحضري والإقليمي، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.*
- سمر عبد الرحمن غانم (2021)، *المهارات الناعمة لمعلمي المدارس الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بفعاليتها أدائهم الإداري، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.*
- شبير، رمضان صلاح (2016)، *المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، رسالت ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، فلسطين.*
- الشمري، مشعان (2016)، *تطوير برامج التنمية المهنية لقيادات المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية، دراسة تحليلية شاملة، جامعة أسيوط، 32(3)، (387-351).*
- الشيخ، صالح محمد، (2002)، *الأثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها، الطبعة الأولى، دار إشعاع الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.*
- الصامت، عبد الكريم، والقطاونة، أيمن (2020)، *المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي، رسالت ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، <http://arabthought.org/cont>*
- صيام، عبد القادر (2023)، *دور المهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز في شركات التأمين في قطاع غزة، المجلة الأفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(2)، إبريل-يونيو 2023، ص: (283-266).*
- ظاهر، رحيم جبار وورد، حسين فلاح وكريدي، باسم عباس (2007)، *تباين اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية حول إمكانية تطبيق الجودة الشاملة: دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد*

جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، 3(9)، كلية الإدارة والاقتصاد،
جامعة القادسية.

الطويل، أكرم أحمد واليونس، صباح أنور يعقوب (2009)، تحليل معطيات علاقات الارتباط والتأثير بين
متطلبات إدارة الجودة الشاملة وأبعاد أداء العمليات من وجهة نظر المديرين في الشركة العامة
لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل، المؤتمر العلمي الدولي الثاني (المؤتمر العلمي الخامس)،
كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

الغايب، عبد الرحمن (2011)، التحكم بالأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في ضوء تحديات التنمية
المستدامة، رسالة دكتوراة، جامعة فرحات سطيح، الجزائر.

عبد النور (2017)، إدارة الوقت لدى مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة الإبداع، جامعة
البلدية 2، البلدية، الجزائر، 7 (8)، 29 ديسمبر (2017).

العرفج، ماهر (2014)، المهارات الذكية، المجلة التربوية لكلية التربية، جامعة الفيصل، المملكة
العربية السعودية.

فادية الياس ناصر الدين (2021)، درجة امتلاك معلمي الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من
وجهة نظرهم، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، تخصص مناهج وطرق التدريس،
كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

فاطمة حسن (2006)، الاتفاقيات الدولية لحماية البيئة وأثرها على صادرات منظمات الدول المصدرة
للبنترول، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

محمد عبد الله المأمون (2012)، تعليم المهارات الناعمة للخريجين المهنيين: القيمة كمهارات استعداد
للعمل، المجلة البريطانية للتربية والمجتمع والعلوم السلوكية، 2 (4)، لندن، 11 ديسمبر
(2012).

المسعودي، سعد (2013)، الاحتراف في إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة
تحديات التعليم، مؤسسة الفكر العربي.

منور محمود العدوان، عباس فرحات (2017)، دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز المهارات الناعمة
للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية، قسم نظم المعلومات الإدارية - كلية الأعمال برابغ -
السعودية - جامعة الملك عبد العزيز.

مؤمن خلف عبد الواحد (2016)، دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية، دراسة
تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للبحوث
والدراسات، جامعة فلسطين؛ 06 (2).

نعيمي مسعود (2018)، الرقابة التنظيمية وعلاقتها بترشيد إدارة الوقت، مجلة مفاهيم للدراسات
الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، المخلافة، الجزائر، 1 (4) ديسمبر (2018).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Stella Cottrell (2003). *The Study Handbook*, Palgrave Macmillan Ltd, London, Second Edition, p:29.
- Md. Abdullah-AL-Mamun (2012). *The Soft Skills Education for the Vocational Graduate, Value and Behavioral Science*, 2 (4), London, 11 December, p. 327.
- Sukhoo, Eloff, Van, Aneerav, Mariki, John (2016). Accommodating Soft Skills in Software Project Management, *Issues in Informing Science and Information Technology, University of South Africa, Pretoria*, 692-703.
- Deiraniyeh, Hussein Abu Rayash the degree of student teachers' proficiency at the Arab Open University of soft skills from their point of view: Adi Ahmed Saleh Burhan Hamad Adham, the modifying role of soft skills in the relationship between technology.
- Vincent, K. (2013). Effective leadership. *FMCG*, 19 (8), 40.