

دور المهارات الناعمة في الحصول على  
الوظائف الأكاديمية  
(دراسة تطبيقية على وزارة التربية  
والتعليم العالي - قطاع غزة )

الأستاذ /مؤمن خلف عبد الواحد

## ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في عملية الحصول على الوظائف الأكاديمية بقطاع غزة \_ دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي \_ ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقد تكون مجتمع الدراسة من المتقدمين للحصول على الوظائف و عددهم ( 476 ) موظفا ، وقد بلغت عينة الدراسة (225) مرشحا ، استجاب منهم (203) مرشحا، أي ما نسبته (94.4%) من عينة الدراسة الفعلية. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (33) عبارة موزعة على (4) مجالات ، وقام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل استجابات أفراد العينة .

### وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية اقتناص الوظائف للوظائف الأكاديمية وكل من المتغيرات المستقلة (تقديم الذات ، التفكير الناقد ، التشبيك) .
- يتأثر المتغير التابع ( اقتناص الوظائف الأكاديمية ) بكلٍ من المتغيرات المستقلة التالية ( التشبيك ، التفكير الناقد ، تسويق الذات ) بصورة جوهرية وذات دلالة احصائية .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة حول مجالات الدراسة تعزى الى متغير النوع لصالح الذكور .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرات (الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، العمر ، سنوات الخبرة) .
- وفي ضوء نتائج هذه الدراسة توصل الباحث إلى العديد من التوصيات أهمها :
  - تفعيل دور الادارات العامة لتنمية الموارد البشرية في الوزارات لتحديد المهارات اللازمة لكل وظيفة والعمل على اكساب الخريجين والموظفين الجدد تلك المهارات .
  - تواصل الخريجين والراغبين بالحصول على فرصة عمل مع من يشغرون الوظائف المماثلة لاكتساب الخبرات والتعرف على المهارات اللازمة .
  - بناء شبكة علاقات جيدة توفر للباحثين عن فرص عمل المعلومات الكافية عن الوظائف الملائمة لمؤهلاتهم وتخصصاتهم .
  - على الخريجين التعرف جيدا على مهاراتهم ومقارنتها بالمهارات المطلوبة للوظائف .

## Abstract

This study aimed to examine the soft skills role in job hunting processes \_applied study about the academic positions in Gaza Strip\_ through understanding the most important soft skills needed and required for the academic jobs in Gaza Strip .

In order to achieve the purposes of the study, the researcher collected data from its various sources. The study has adopted the descriptive analytical method and a questionnaire as a key tool to obtain the required information. The population of this study consists of employees who has administrative jobs in the governmental sectors. The size of the targeted population is (203)

The results of the study confirmed that all of the systems (networking, , strategic thinking, self-presentation,) respectively affect the job hunting process at statistical significance level (0.05), also the study shows that there is no a statistical significant relationship between the dependent variable (job hunting) and each of the independent variables (networking, strategic thinking, self-presentation, ).

The study came out with several recommendations: The jobs seekers should work on developing their soft skills in order to improve their chances to win a job especially in the field of academic positions, also for the ones who already have administrative jobs they should work on their soft skills and develop it in order to maintain their jobs or to get better ones .

The Job seekers should always search about job vacancies and to apply for the positions which meet their skills, in addition they should learn from each experience they face even when they did not get the job so they will not repeat the same mistakes and they will increase their chances in getting a job.

### مقدمة :

تعتبر المهارات الناعمة متعددة وتختلف من مجال عمل الى اخر ، يتمتع بها عدد قليل من الأشخاص يحققون من خلالها العديد من الانجازات ويتميزون بل ويتفوقون على أقرانهم في العمل ممن لا يمتلكون تلك المهارات ، ويعتقد الدارسون أنها صعبة التعلم والتعليم كما انها صعبة التقييم أيضا ، ولكنها تعكس مدى الانسجام والتناغم بين العاملين وبيئة العمل .

ان المهارات الناعمة مصطلح أصبح يتكرر كثيراً في الفترات الأخيرة، ويُقصد به تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين، وعرض أفكاره واستخدام السلوكيات القيادية بصورة مقنعة ولبقة، وقدرته على التواصل والاتصالات، والتفاعل مع الزبائن أثناء خدمتهم ، وهي الصفات الشخصية والمهارات الشخصية التي تميز علاقة الشخص مع آخرين في مكان العمل، وتعتبر المهارات الناعمة مكمل للمهارات الصلبة، والتي تشير إلى المعرفة والمؤهلات العلمية والمهارات المهنية للشخص ، والمهارات الحياتية والمهارات الشخصية اللازمة للحصول على فرصة عمل . (Roa , 2014) .

### مشكلة الدراسة :

يسعى العديد من الموظفين في المؤسسات والوزارات الحكومية الفلسطينية لتعديل درجاتهم الوظيفية من خلال الارتقاء والحصول على مسميات أكاديمية متقدمة تضمن تحسنا في الوضع المالي والاجتماعي ، لذا يتنافس عدد كبير منهم على تلك المسابقات والمقابلات الوظيفية على الرغم من محدودية الأماكن الأكاديمية المتاحة مما يجعل المنافسة شديدة جدا ، حيث لا يزيد في كل الوظائف والترقيات نسبة الحاصلين على مناصب ومسميات عن 5% من عدد المتقدمين ، بل وتزداد تعقيدا في ظل قناعات المتقدمين بعدم نزاهة المقابلات والمقابلين وسيطرة الوساطة على النتائج واختيار المرشحين (ديوان الموظفين العام، 2014) .

كما يعتقد العديد من المتقدمين بأن الكفاءة العلمية والمعرفية هي المعيار والمحدد الأهم لاختيارهم بالإضافة إلى سنوات الخبرة والعمل في السلك التعليمي ، (Lazarus,2013) وفي الوقت نفسه يغفل العديد منهم عن أهمية المهارات الناعمة التي يجب أن يمتلكها لتكتمل الصورة أو يدعي امتلاك كافة المهارات المطلوبة وزيادة في ظل كل تلك التناقضات وصعوبة الاختيار للمرشح الأنسب ، وتكمن المشكلة في عدم ادراك المرشحين لأهمية وضرورة امتلاك مهارات ذاتية خاصة الى جانب التخصص العلمي من جه والتعرف على مدى امتلاكهم لها للتأكيد على قيمتها وحثهم على امتلاكها أو تطويرها قبل التقدم للحصول على الوظيفة وخاصة الاكاديمية منها ، ومن خلال تجربة الباحث من خلال عمله لسنوات عديدة ،

تسعى الدراسة الى تسليط الضوء على عملية إدارية غاية في الأهمية يمارسها رجال ذو خبرة وكفاءة عالية يجتهدون لاختيار أفضل المرشحين وفق شروط المسابقة المحددة أصلا من مختصي الوزارة المعنية ، وللتعرف على أثر تلك المهارات على نتائج الاختيار ، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي : ما دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم العالي ؟

وينبثق عنه سؤال هام وهو ما مدى امتلاك المهارات الناعمة عند المرشحين للوظائف الأكاديمية :

ينقسم الى مجموعة من التساؤلات الفرعية

التساؤل الفرعي الأول: ما مدى امتلاك مهارة التسويق الذات عند المرشحين للوظائف الأكاديمية

التساؤل الفرعي الثاني: ما مدى امتلاك مهارة التفكير الناقد عند المرشحين للوظائف الأكاديمية

التساؤل الفرعي الثالث: ما مدى امتلاك مهارة التشبيك عند المرشحين للوظائف الأكاديمية التساؤل الفرعي الرابع: مدى امتلاك مهارة اقتناص الوظيفة عند المرشحين للوظائف الأكاديمية

فرصيات الدراسة :

### 1.الفرضية الرئيسة الأولى :

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة احصائية  $0.05 \leq \alpha$ . بين المهارات الناعمة و الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة، . وتتفرع إلى الفرضيات الفرعية التالية :

1.يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية  $0.05 \leq \alpha$  لمهارات تسويق الذات و الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم بغزة .

2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية  $0.05 \leq \alpha$  بين مهارات التشبيك و الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة

3. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية  $0.05 \leq A$  بين مهارات التفكير الناقد و الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم العالي

## 2 - الفرضية الرئيسية الثانية :

هناك أثر للمتغيرات المستقلة (تسويق الذات ، التفكير الناقد، التشبيك) بصورة جوهرية وذات دلالة احصائية على اقتناص الوظائف الأكاديمية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  .

## 3 - الفرضية الرئيسية الثالثة :

هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات استجابات الباحثين حول درجة المهارات الناعمة لدى الموظفين المتقدمين للوظائف الأكاديمية بوزارة لموظفي التربية والتعليم العالي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية : (كالعمر، الحالة الاجتماعية ، الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ) .

## أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في انها تدرس وتحدد مكان الفجوة التي تمنع الموظفين من الحصول على وظائف أكاديمية باعتبار أن موضوع الترقية والحصول على مناصب أكاديمية من أهم المواضيع لدى جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم فيجب أن نعلم سبب خروج الكثيرين ممن يترشح للمقابلات من مقابلاتهم دون الحصول على الدرجة الأكاديمية أو المسمى الأكاديمي بالرغم من توفر الشهادات الأكاديمية المناسبة والخبرة في المجال المطلوب وتنقسم الأهمية إلى

### الأهمية النظرية : وتتبع أهمية الدراسة من كونها :

- تناقش مشكلة يعانيها معظم الأشخاص المتقدمين للوظائف الأكاديمية و عدم قدرتهم على الحصول على تلك المسميات و المناصب .
- تحدد الدراسة أهم المهارات الناعمة التي يجب توافرها في المتقدمين للحصول على الدرجة الأكاديمية .
- تبين الدراسة الفرق بين المهارات الناعمة و المهارات الصلبة ( الثابتة) و ما دور كل منهما في الحصول على المناصب الاكاديمية .
- تمثل هذه الدراسة مرجع علمي في مجال المهارات الناعمة و الترتقيات فهي إضافة للمكتبة العربية .

## الأهمية العملية :

- تساعد هذه الدراسة المؤسسات الدولية و المحلية و الجامعات على كتابة مقترحات مشاريع تدريبية لتطوير قدرات الموظفين للوصول للمناصب العليا .
- تنفيذ الدراسة الجامعات و الكليات و في تطوير خططها لتطوير وتحسين قدرات موظفيها

• تجيب الدراسة عن سؤال الكثيرين ممن يخوضون مقابلات يفشلون في اقتناص المسميات الإشرافية أو الأكاديمية وهذا السؤال هو بماذا يتميز هذا الشخص الذي اختاروه للمسمى الأكاديمي أو الإشرافي ولم املكه؟

**أهداف الدراسة :**

**تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :**

- التعرف على فجوة المهارات المطلوبة للحصول على فرصة العمل الأكاديمي والمفقودة لدى الباحثين عن فرصة تولي المسميات الأكاديمية .
- دراسة فرص ردم فجوة المهارات الناعمة من خلال تحديد أهم المهارات الناعمة التي يبحث عنها أصحاب العمل في المرشحين للمسميات الأكاديمية .
- تقديم توصيات لتطوير برامج الجامعات لإكساب الموظفين المهارات الناعمة لتأهيلهم لمناصب ومسميات أكاديمية في المستقبل.

**أبعاد الدراسة : يتم تناول الأبعاد التالية للدراسة وهي :**

**البعد البشري:** - تستهدف الدراسة الموظف سواء كان ذكر أو أنثى المثبت في الوظيفة الحكومية وما زال على رأس عمله حين تطبيق الدراسة مع مراعاة التواجد النسائي  
**البعد المكاني:** - تم تطبيق الدراسة على كافة المؤسسات الحكومية في محافظات قطاع غزة

**البعد الزمني:** - هو الوقت المحدد من العام ( 2015 ) لجمع البيانات من الموظفين

**الإطار النظري للدراسة المبحث الأول : المهارات الناعمة**

**مفهوم المهارات**

اولا : المهارة لغة : ذكر ابن منظور، في باب: ( مهر ) أن المهارة: " الحنق في الشيء والماهر: الحاذق بكل عمل، وأكثر ما يوصف به السابح المجيد، والجمع مهرة، ويقال: مهرت بهذا الأمر أمهر به مهارة أي صرت به حاذقا" (ابن منظور، 1994). كما عرفها شحاته وآخرون (2003) ("بأنها أي شيء تعلمه الفرد ليؤديه بسهولة ودقة " .

عرفت المهارة اصطلاحا من عدة معرفين كل حسب تخصصه ومنظوره حيث عرفها (عبد الشافي رحاب،1997) بأنها " شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم ، عن طريق المحاكاة والتدريب، وأن ما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها .

**2.1.2 مفهوم المهارة الناعمة**

هي الصفات الشخصية والمهارات الشخصية التي تميز علاقة الشخص مع آخرين في مكان العمل، وتعتبر المهارات الناعمة مكمل للمهارات الصلبة، والتي تشير إلى المعرفة والمهارات المهنية للشخص ( Investopedia , 2014 ) .

وعرفت كذلك بأنها " القدرات المطلوبة في مكان العمل لتحقيق النجاح المهني. وهي الطريقة المثالية لتقديم نفسك للآخرين، وهذه المهارات ذات صلة كبيرة لشخصية الإنسان و سلوكه وتصرفاته في المواقف التي يمر بها ، كما تعرف على أنها المهارات الحياتية ، والمهارات اللازمة للحصول على وظيفة ( Rao, 2012 ) ويقصد بهذه المهارات تلك الجوانب ، المتعلقة باللباقة في الحديث والمظهر الجيد والتميز، والتحلي بملكات خاصة تبرز المتقدم للوظيفة وسط أقرانه (سويلم ، 2013). كما عرفت بانها "جملة من السمات في الشخصية ترتبط بمجال التواصل مع آخرين في جو من الود والتعاون وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الموظف مع بيئة العمل، كما ترتبط بالقدرة على التعبير عن الذات والتواصل مع معطيات التكنولوجيا الرقمية التي أصبحت مطلوبة في عصرنا الحالي، كمهارات استخدام البريد الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي، إضافة لمهارات عرض الأفكار بصورة جذابة. (خميس، 2013)

#### **المهارة الناعمة والمهارة الصلبة :**

تعرف المهارات الصلبة بانها تلك المهارات المحددة، قابلة للتعليم و يمكن تعريفها وقياسها. على النقيض المهارات الناعمة فهي غير ملموسة ويصعب قياسها كميًا. المهارات الصلبة وتشمل مهارات العمل مثل الطباعة، والكتابة، والرياضيات، والقراءة، والقدرة على استخدام برامج الحاسب الالى، اما المهارات الناعمة فهي تقودها الشخصية مثل آداب التعامل مع الآخرين، والاستماع والانخراط في نقاشات صغيرة. وفي مجال الأعمال التجارية، المهارات الصلبة تركز على الامور المحاسبية و المالية ( Investopedia , 2014 ).

#### **أهمية المهارات الناعمة :**

المهارات الناعمة و الصلبة مهمة عند التقدم بطلب لوظيفة ما ، وبينما تعد المهارات الصلبة هي سبب الحصول على المقابلة فان المهارات الناعمة هي السبب في الحصول على الوظيفة لان ارباب العمل يبحثون عن الاشخاص القادرين على تأدية عدة مهارات بالإضافة الي تمتعهم بالشخصية المناسبة و التي تتلاءم مع الشركة و تعطي انطباع جيد عن الشركة للعملاء ( Investopedia , 2014.)

#### **اكتساب المهارات الناعمة :**

يتفق العديد من الدارسين على صعوبة تدريس المهارات الناعمة بشكل عام و خصوصا في قاعات الدراسة. كما أن السمات الشخصية والسلوكيات في العمل والصفات الفردية يصعب تقييمها . ويرى اخرون ان المهارات الناعمة من الممكن ان يتم تدريسها او اكتسابها حتى لو لم تكن صفة يمتلكها الانسان ، وذلك عن طريقين الاول : الحصول على تدريب رسمي في المهارات الناعمة من اتصال وتواصل و

تفاوض و تشبيك .....الخ عن طريق مدرب محترف و الحصول على شهادة معتمدة، اما الطريق الثاني: فهو عن طريق التدريب الذاتي و هو ان يقوم الانسان بتطوير نفسه بنفسه فمثلا لتطوير مهارة الاتصال والتواصل يبدأ بالتواصل الفعال مع مجموعة صغيرة من حوله من اقارب او جيران او معارف ومن ثم يطورها بالممارسة شيئا فشيئا (Lanka &Others,2012) .

#### أهم المهارات الناعمة :

المهارات الناعمة كثيرة ومتعددة وتختلف من مجال عمل الى اخر ولكن وفق دراسة قام بها Robles رتب أهم عشر مهارات وفق الترتيب التالي (الاستقامة والنزاهة ، الاتصال والتواصل ، المجاملة وأدب السلوك ، المسؤولية ، المهارات الشخصية ، المهنية ، التوجه الايجابي ، العمل ضمن فريق ، المرونة ، اخلاقيات العمل ) . (Robles,2014:457) ، كما ان 60% من أصحاب العمل لا يرغبون بتوظيف خريجي الجامعات لعدم امتلاكهم للمهارات الناعمة وخاصة مهارات (الاتصال والتواصل والتعامل مع الاخرين ومهارة التفكير النقدي) . وسنعرض وباختصار لأهم المهارات الناعمة والتي تناولها الباحث في دراسته والأكثر استخداما في نماذج المقابلات في الوظائف الحكومية والأكاديمية وهي :

#### أولا : مهارات تسويق الذات :

يعتبر تقديم الانسان لنفسه او لأفكاره عاملا مهما للنجاح و الحصول على وظيفة ،فالحصول على مقابلة يلزمه عرضا جيدا للمتقدم للوظيفة من خلال السيرة الذاتية و من ثم من خلال المقابلة ليقنتع اصحاب العمل او لجنة المقابلة بنفسه و يظهر تميزه عن الاخرين ليفوز بالوظيفة. و تظهر اهمية مهارة تقديم و عرض الذات بالنسبة للباحثين عن اقتناص الوظائف في كل من السيرة الذاتية والمقابلة بشكل كبير حيث ان اول ما يصل لقسم الموارد البشرية هو السيرة الذاتية و التي تحدد تأهل الشخص للوظيفة او استبعاده ثم بعد ذلك المقابلة الشخصية التي تكون الفيصل في اختيار الشخص للوظيفة او استبعاده. (White ,2010)

#### كتابة السيرة الذاتية

تكمن أهمية السيرة الذاتية فيما تحويه من قدرة موجزة على تسويق صاحبها، إذ انها تقوم بتزويد القارئ بموجز مكثف لأهم المراحل العلمية التي مر بها صاحب السيرة الذاتية وما يمتلك من مهارات، والتي إما أن تؤهله للحصول على ما هو بصدد التقدم إليه أو تكون عائقا امام تحقيق الحلم الذي يصبو إليه.(أبو ضهير، 2013) .

#### ● المقابلة الشخصية

إن هدف كل خطوة في عملية البحث عن وظيفة بعد كتابة سيرة ذاتية مميزة هو الوصول إلى المقابلة الشخصية و التي تمنح الباحث عن وظيفة فرصة تقديم نفسه

لصاحب العمل واقناعه بأنه المرشح الأفضل للوظيفة من بين جميع المتقدمين لها. في معظم الحالات يكون لدى صاحب العمل فكرة عن ما إذا المرشح للمقابلة مؤهلاً من الناحية الفنية، أو أن لديه الخبرة الكاملة التي تمكنه من أداء الوظيفة وذلك من واقع المعلومات الواردة في سيرته الذاتية، ولكن الهدف من المقابلة الشخصية هو أن يعرف صاحب العمل مهاراته . حيث انه في الواقع الموظف الجديد سيقضي وقت طويل في مكان العمل، وبالتالي يريد صاحب العمل أن يتأكد أن الشخص الذي سيقع عليه الاختيار لمليء المكان الشاغر سوف يشعر بالارتياح في التعامل معه؛ لذلك يجب على المرشح ان يكون هادئاً واثقاً من نفسه خلال المقابلة الشخصية (Blaser,2010). إن المرشح الناجح للوظيفة هو من يدخل المقابلة الوظيفية ويده ممدودة إلى الأمام ليصافح بها، ويكون قد أجرى البحث اللازم عن الشركة وعن الشخص الذي سيجري معه المقابلة، ويكون قد بذل ما في وسعه ليرتدي من الثياب ما هو ملائم ثقافياً ومناسب لبيئة العمل. حيث يستطيع المدير أن يستقري الصفات الشخصية للمتقدم للوظيفة في اللحظة التي تعبر بها الباب .فالملابس التي يرتديها، والطريقة التي يقف بها، وشدّة قبضة اليد عند المصافحة الأولى، وتقديم نفسه بثقة تامة، وحيويته ومهنيته؛ كلها أمور مهمة وأساسية (Casserly، 2012)

#### ثانياً : التفكير الناقد :

التفكير الناقد هو مفهوم مركب له ارتباطات بعدد غير محدود من السلوكيات ، في عدد غير محدود من المواقف والأوضاع وهو متداخل مع مفاهيم أخرى كالمنطق ، والتعلم ، وحل المشكلة ، ونظرية المعرفة (معوض ، 2013) ، إن للتفكير الناقد مجموعه من المهارات الأساسية التي ينبغي أن يتقيد بها الفرد من أجل الخروج بتفكير ناقد يدعم عملية الابتكار والانتاج ويسهل الفكرة ويدعمها الى أرض الواقع. ومن جملة المهارات القدرة على تقييم صحة المعلومات ومصداقية المصدر والتمييز بين الحقائق والآراء هذه والتعرف على الافتراضات المسبقة والاستدلال، بالإضافة الى القدرة على تقييم الأدلة وتحديد درجة قوة البرهان المنطقية وتحديد الادعاءات والحجج وغيرها من المهارات . حيث يعتبر التفكير الناقد شكلاً من الأشكال التي تدفع الى الابداع والابتكار ، بحيث لو وجد نقد لفكرة ما او منتج أضافة التعديلات والتحسينات اليه وكل هذا ا معين سوف يدفعنا نحو السعي الى تجويده وتحسينه و يأتي بفضل التفكير الناقد له ، ولولا النقد لبقى على حالته ولما تغير نحو الافضل. لذا فإن هناك ضرورة لا غنى عنها وعلاقة وثيقة بين التفكير الناقد والابتكار ، ومن أبرز مهارات التفكير الناقد مهارة التمييز بين الحقيقة والرأي حيث يرتبط التفكير الناقد بالعديد من الأفعال، ومن أبرزها: التمهّل، والتعلّق، والتفتّح العقلي، وطرح التساؤلات،

والاستيضاح ، والتحقق، والرجوع إلى المصادر، وتقييم المصادر، وجمع الأدلة والشواهد على صحة أمر ما ، (العجمي ، 2011) .

### ثالثا : مهارات التشبيك :

عرفه (عيسى،2004) على انه "نسق او نظام من العلاقات التعاونية او الروابط الرسمية فيما بين افراد او منظمات على المستوى المحلي أو الاقليمي أو الدولي . في عالم التشبيك والشبكات الاجتماعية أصبحت المقولة الشهيرة (من تعرف، وليس ماذا تعرف) هي الكلمة الفصل في الحصول على وظيفة أو عمل. وهذا يعني أنه ليست الشهادات وحدها هي التي تهيئك إلى سوق العمل، بل المعارف الاجتماعية والتشبيك الاجتماعي أصبحا أكثر تأثيرا من الشهادات نفسها. وهذا النظام يسود في العالم بدءا من الدول المتقدمة إلى الدول المتأخرة. ففي أميركا وأوروبا على سبيل المثال وجدت معظم الدارسات أن جزءا كبيرا من الموظفين حصلوا على وظيفة من خلال المعرفة الشخصية. نحن لا نتحدث عن الوساطة. بل نتحدث عن العلاقات الاجتماعية. وكثير من الأبحاث أيضا تقول بأن أكثر الموظفين الذين ازدادت رواتبهم، كانت من الموظفين ذوي العلاقات الاجتماعية الواسعة (ابو القمبز ،2012)

### دراسات سابقة

#### الدراسات العربية :

1. **دراسة (حجاج ،2014)** وهي دراسة بعنوان دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الادارية في قطاع غزة - فلسطين . هدفت الدراسة الى التعرف على دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظائف الادارية في قطاع غزة في القطاع العام والخاص ، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي ، وجمعت المعلومات من خلال استبانة تم توزيعها على مجموعة من العاملين في الوظائف الادارية الذين تخرجوا ما بين (2009-2013) .

وخلصت الدراسة الى النتائج التالية :

- عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة تعزى للمؤهل العلمي .
- وجود علاقة ذات دلالة بين عملية اقتناص الوظائف الادارية وكل من المتغيرات المستقلة المرتبطة بالمهارات الناعمة (التشبيك ، الاحتراف ، ادارة الأزمات ،التفاوض، التفكير الناقد ، تقديم الذات) .
- ان اقتناص الوظائف الادارية يتأثر ترتيبيا (،التشبيك ،ادارة الغضب ،التفاوض ، ادارة الازمات، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف) .

2. **دراسة (سويلم ، 2013)** بعنوان : " المهارات الناعمة : صفات شخصية تضع أصحابها في مقدمة ماراثون التوظيف " ، دراسة أجريت في سلطنة عمان ، هدفت

الي معرفة رأي اصحاب العمل و المسؤولين عن المهارات الناعمة و دورها في عملية التوظيف ومدى اهميتها لديهم و اعتمدت الباحثة على الاسلوب الكيفي من خلال إجراء عدة مقابلات مع اشخاص ذوي علاقة بموضوع التوظيف وكانت نتيجة الدراسة :

• ان المهارات الناعمة تلعب الدور الاكبر في حصول المتقدم للوظيفة عليها ، وأن بعض المهارات الناعمة تلعب دورا كبيرا في عملية التوظيف فمثلا مهارات التواصل والإلمام بالعلاقات العامة والجرأة في الحديث وكذلك المظهر الشخصي، هي من أهم معايير اختيار الموظف عند الالتحاق بسوق العمل ، و يستطيع المقابلين ان يميزوها في الأشخاص من خلال المقابلة بسهولة . كما أوضحت الدراسة ان المهارات الناعمة مرتبطة بمجموعة من السمات الشخصية والخصائل الاجتماعية ومهارات التواصل واللغة والعادات الشخصية والود والتفاؤل مع الآخرين. وانها تكمل المهارات الثابتة لدى الفرد .

#### الدراسات الاجنبية :

1. دراسة (Siti,,2015) بعنوان " تعليم المهارات الناعمة الانسانية لتطوير أداء المعلمين " Humanistic Soft Skills Learning For Generating Professional Teacher Performance اجريت الدراسة في جاكرتا بإندونيسيا في مدرسة لتعليم الخدمات المهنية والفندقية . هدفت الدراسة إلى وصف التطور الإنساني للمهارات الناعمة واعداد نموذج التعلم بحيث يمكن تطبيقه على المعلمين قبل التوظيف الذي يوفر مساحة لظهور القدرة الديناميكية على تفسير كل تجربة التعلم كجزء من تشكيل المهنية للمعلمين. من المتوقع أن تأثير هذا النموذج مع وجود المعلم القادر على توفير حس العدالة، لديه شعور جيد من الفكاهاة، ويجري المرح وشخص نابض بالحياة، والاستجابة للتغيير، وعلى استعداد للتعلم. يتطلب هذا النموذج محاضر لتحسين وتطوير مهاراتهم الناعمة على نحو فعال من خلال التشاور والتدريب. وخلصت الدراسة الى أن

• تعلم المهارات الناعمة هو خيار جيد وضروري للطلاب المرشحين للعمل كمعلمين مهنيين ، والعمل على اكتشاف المهارات الناعمة لدى الطلاب .

• تعزيز المهارات المتوفرة لدى الطلاب وتطويرها .

2. دراسة (Roa,2014) بعنوان " تعزيز قدرة الحصول على وظيفة لطلاب الهندسة والادارة من خلال المهارات الناعمة في الهند " Enhancing employability in engineering and management students through soft skills " وهدفت الدراسة الى : جسر الهوة وتضييق الفجوة بين سوق العمل والحرم الجامعي لطلاب الهندسة والادارة في الجامعات الهندية ، حيث قام

الباحث بتصميم استبانة تم توزيعها على عينة من الطلاب ومدراء المعاهد التعليمية وعمداء الجامعات وأصحاب مصانع الإنتاج . وخلصت الدراسة النتائج التالية :

● هناك دور لكل من الطلاب والجامعات ، وأصحاب المصانع ومدراء المعاهد التعليمية لتعزيز المهارات الناعمة .

● هناك دور كبير للمهارات الناعمة لدى الطلاب للحصول على الوظيفة .

● هناك دور كبير للتدريب في اكساب الطلاب المهارات الناعمة .

3.دراسة (Coscia,2013) بعنوان " الموازنة بين المهارات التقنية والمهارات الناعمة "

Balancing Technical and Soft Skills ، هدفت الدراسة الى موازنة المهارات التقنية والمهارات الناعمة في سياق المهن التقنية ، وأوضحت ان المهارات الصلبة (الاساسية) مهمة للحصول على وظيفة ، و لكن المهارات الناعمة هي ما يمكن الانسان من البقاء و الاستمرار في الوظيفة، وهذه المهارات لا يتم تدريسها في الكليات حيث اظهر استطلاع لأصحاب العمل ان جميعهم اتفق على ان الكليات التقنية في المجالات التجارية تقوم بعمل جيد بخصوص تدريس المهارات التقنية و اكتشاف المشكلة و اعادة ضبط الانظمة و اصلاحها ولكن هذه الكليات لا تدرس الطلبة كيفية ادارة الوقت او حتى الالتزام بالوقت او الظهور بمظهر مناسب في مكان العمل او التصرف بأسلوب مناسب مع الاخرين في العمل وكانت نتيجة الاستطلاع ان النظرة التقليدية للعمال ذوي الياقات الزرقاء قد اختلفت الان وخصوصا مع انتعاش الثورة التكنولوجية و انتشار استخدام الحاسوب اي ان امتلاك الشخص لشهادة في مجال عمله او اجادته العمل التقني لا يكفي لمواصلة حياته المهنية بنجاح او حتى للاستبقاء على وظيفته. وخلصت الدراسة الي ضرورة تدريس المهارات الناعمة في المدارس و الجامعات لأنها مهارات يجب ان تغرس في الانسان منذ الصغر حتى لا يواجه تعقيدات في حياته خصوصا حياته المهنية التي يكون لديه فيها مدراء و مقيمين لتصرفاته كما ان الشركات يجب ان توفر لموظفيها برامج تدريبية في هذه المهارات لأنها تعمل على زيادة الانتاجية و اكتساب العملاء.

4.دراسة (Lazarus,2013) بعنوان : أهمية المهارات الناعمة للنجاح في العمل (The Importance of Soft Skills for Job Success)هدفت الدراسة الى التركيز على اهمية المهارات الناعمة بالنسبة للأطباء و العاملين في مجال الرعاية الصحية و اهم المهارات التي يجب ان تتوافر فيهم وأوضحت الدراسة انه على الاشخاص ان لا ينجحوا بالمهارات الصلبة المتوفرة لديهم للوصول الي النجاح في العمل. حيث انه في الوقت الحالي تم استبدال الحد الأدنى من المعايير بالقبول بالحد الأعلى منها، وأوضحت الدراسة انه يصعب تعليم المهارات الناعمة او حتى قياسها

فهي مهارة يتم تنميتها رويدا رويدا و خلصت الدراسة الى ان اهم المهارات اللازمة للعاملين في مجال الرعاية الصحية هي: - مهارات القيادة ، الاتصال و التواصل وحسن المظهر و الوصول بالوقت المناسب.

5. دراسة (Siti,Manisha,Deepa,s,2013) بعنوان : " هل للمهارات الناعمة أهمية؟ الاثار المترتب على المحاضرين بناء على وجه نظر اصحاب العمل " **Do Soft Skills Matter? – Implications for Educators Based on Recruiters' Perspective**. هدفت الدراسة الى معرفة وجهة نظر أرباب العمل في المهارات الناعمة، ومدى أهميتها لهم عند عملية التوظيف ، وخلصت الدراسة الى النتائج التالية :

- أن 86% من أرباب العمل يجمع على أهمية المهارات الناعمة للنجاح في العمل .
- أن 82% من أصحاب العمل يعتقدون أن هناك فجوة بين متطلبات السوق ومنتجات الجامعات والكليات من الخريجين .
- يعتقد أصحاب العمل أن أهم المهارات الناعمة التي يجب أن يتمتع بها الباحثين عن العمل من الخريجين وفق الترتيب التالي (مهارات الاتصال والتواصل 22% ، العمل ضمن فريق عمل 20% ، القيادة 15% ، ادارة النزاعات وادارة الوقت 13% ) .
- يعتقد أصحاب العمل أن نسبة المهارات الناعمة للمهارات الخشنة لدى الخريجين يجب أن تكون ( 60:40 ) في الاعمال ذات المستوى الاداري العالي ، ويجب أن تكون (50:50) في المستوى الاداري المتوسط .

6. دراسة (Robles,2012) بعنوان : " أفضل 10 مهارات ناعمة مطلوبة في مكان العمل اليوم من وجهة نظر التنفيذيين" . **Executive Perceptions of "the Top 10" Soft Skills Needed in Today's Workplace** . هدفت الدراسة الى معرفة اهمية المهارات الناعمة من وجهة نظر ارباب العمل ، ان المهارات الصعبة هي الخبرة التقنية و العملية و المعرفة اللازمة للعمل بينما المهارات الناعمة فهي صفات الشخصية، والمعروف أيضا عن بعض الناس باسم المهارات الشخصية التي يمتلكها الشخص ، وأجريت الدراسة في جامعة شرق كنتاكي الامريكية على مجموعة من أصحاب العمل حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من 57 مديرا تنفيذيا ، وخلصت الدراسة الى :

- ان رجال الأعمال يعتبرون ان المهارات الناعمة من السمات الهامة جدا في الباحثين عن العمل. حيث ان أرباب العمل يريدون توظيف اشخاص جدد يملكون مهارات ناعمة .

- يعتقد 100% من المدراء التنفيذيين أن مهارات الاتصال و التواصل هي الأهم توافرها لدى الخريجين الباحثين عن عمل . وتم ترتيب المهارات العشر كما يلي

(الاستقامة والنزاهة ، الاتصال والتواصل ، المجاملة وأدب السلوك ، المسؤولية ، المهارات الشخصية ، المهنية ، التوجه الايجابي ، العمل ضمن فريق ، المرونة ، اخلاقيات العمل )

7.دراسة ( kim and others,2011 ) بعنوان التدريب الالكتروني للمهارات الناعمة في سلسلة الفنادق العالمية "Training soft skills via e-learning: international chain hotel" أجريت الدراسة على مجموعة من الفنادق الدولية في سيئول في كوريا الجنوبية، وهدفت الدراسة لتسليط الضوء على أهمية المهارات الناعمة لموظفي الفنادق وتحسس رغبتهم للتعليم الالكتروني لتعزيز مهاراتهم الناعمة ، وأثر الخصائص الشخصية ( التحفيز الداخلي ، التحفيز الخارجي ، الكفاءة الذاتية ، المسؤولية ، العمل مع مجموعات مختلفة ) وأجريت على عينة عشوائية من موظفي الفنادق في كوريا الجنوبية على فئات عمرية مختلفة ، وخلصت الدراسة النتائج التالية :  
● أن الموظفين أصحاب الفئة العمرية ما بين (19-45) أكثر اهتماما بتعلم المهارات الشخصية

● الموظفون أصحاب التحفيز الخارجي كانوا أكثر اقبالا على التعليم الالكتروني .  
● لا يوجد أثر واضح للمهارات الشخصية (الدوافع الذاتية والكفاءة الذاتية ) على تعزيز رغبة الموظفين في التعليم الالكتروني .

8.دراسة (Andrews,Higson,2010) توظيف الخريجين :المهارات الناعمة مقابل المهارات الصلبة " Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge هدفنا الدراسة لمعرفة رأي كل من الطلبة واصحاب العمل بخصوص المهارات الناعمة مقابل المهارات الإدارية الصعبة ، و استهدفت الدراسة اربع دول اوروبية لديها قطاعات مختلفة عن بعضها البعض في مستويات التعليم العالي وهذه الدول هي:( سلوفينيا ، بريطانيا ،رومانيا ،النمسا) وخلصت الدراسة الى النتائج التالية :

ان تصورات الطلبة في البلدان الاربعة تختلف عن بعضها البعض بخصوص اهمية كل من المهارات الناعمة او المهارات الادارية الاساسية ، و التي تعرف بالمهارات الصلبة بينما اجتمعت آراء اصحاب العمل في البلدان الاربعة على نفس الرأي. حيث كان رأي بعض الطلبة ان المهارات الناعمة مهمة للحصول على وظيفة بينما كان رأي اخرين من الطلبة ان حصولهم على شهادات من كليات الادارة و الأعمال و جامعات معروفة شيء كفيلا بتوفير فرص عمل مستقبلية أما آراء أصحاب العمل في البلدان الاربعة توافقت على ان المهارات الصلبة متوافرة لدى جميع الخريجين على اختلاف معدلاتهم و تحصيلهم العلمي الذي يمكن تغطيه ضعفه لو وجد من خلال الممارسة في العمل بينما المهارات الناعمة مثل التفكير الاستراتيجي و الابتكار و

الاحتراف و ادارة الذات و الوقت هي ما يميز الفائزين بالوظائف الشاغرة على غيرهم من المتقدمين.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث فيما سبق عدداً من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة بدور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الاكاديمية وغيرها من وظائف في القطاع الحكومي وغيره , وقد توصلت تلك الدراسات إلى مجموعة من النتائج التي ستساعد الباحث في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية, كما ستساعده في تطوير أداة الدراسة التي سيستخدمها لجمع المعلومات الخاصة للدراسة الحالية, ومن خلال الاستعراض السابق يستطيع الباحث التعقيب على تلك الدراسات في النقاط التالية:-

**أولاً:- تباينت الدراسات السابقة في تناولها لدور المهارات الناعمة وأهميتها :**

أولاً : وفق مجتمع وعينة الدراسة :

1. من وجهة نظر أصحاب العمل مثل دراسة ( سويلم ، 2013 ) ودراسة (coscia,2013) ، ودراسة (Andrews,Higson,2010) ودراسة (Siti,Manisha,Deepa,s,2013) .
  2. من وجهة نظر المدراء التنفيذيين مثل دراسة (Robles,2012) .
  3. من وجهة نظر موظفين وعاملين مثل دراسة ( حجاج ، 2014 ) ودراسة (Siti,2015) ودراسة (Lazarus,2013) ودراسة ( kim and others,2011) .
  4. من وجهة نظر الطلاب والخريجين مثل دراسة (Andrews,Higson,2010) ودراسة ( Rao,2014) .
- ثانياً: دراسات تناولت المهارات الناعمة للحصول على وظيفة مثل دراسة (حجاج ، 2014) ، ودراسة ( kim and others,2011) ودراسة (Rao,2014) ،
- ثالثاً : دراسات تناولت تحسين قدرات العاملين وتطوير امكانياتهم في الوظيفة مثل دراسة ( Lazarus,2013) ودراسة (Siti,2015) ودراسة ( kim and others,2011) .
- رابعاً : مقيدة بفترة زمنية محددة مثل دراسة (حجاج ، 2014) وأخرى مفتوحة الفترة وبلا قيود زمنية مثل دراسة كل من ( سويلم ، 2013 ) ودراسة (coscia,2013) ، ودراسة (Andrews,Higson,2010) ودراسة (Siti,Manisha,Deepa,s,2013) . ودراسة (Robles,2012) ودراسة (Siti,2015) ودراسة (Lazarus,2013) ودراسة ( kim and others,2011) ودراسة ( Rao,2014) .

خامساً : تباينت البلاد والدول التي اجريت فيها الدراسات ، ومع ذلك هناك اجماع على أهمية وضرورة المهارات الناعمة .

ثانياً: يعتقد الباحث أن جميع تلك الدراسات العربية والأجنبية وإن كانت تمثل أهمية وإثراء لموضوع الدراسة الحالية، إلا أن أياً منها لم تناقش دور المهارات الناعمة في القطاع الحكومي في قطاع غزة ، بل جميعها بحثت في فئات مجتمعية مختلفة

ثالثاً: يؤكد الباحث أن جميع تلك الدراسات سيستفيد منها في إثراء الجزء النظري للدراسة وسيستعين بها في بناء أداة الدراسة وكذلك في تحليل وتفسير النتائج وربطها مع نتائج الدراسة الحالية .

رابعاً : تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:

تعتبر هذه الدراسة الأولى التي تدرس دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية في القطاع الحكومي . و حاولت الدراسة التعمق في بعض المهارات الخاصة والمهمة للحصول على الوظيفة الأكاديمية للمساهمة في عملية البناء والتطوير .

#### 4. منهجية الدراسة وإجراءات التحليل

استخدم الباحث المنهج الوصفي، لأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة عن طريق جمع بيانات ومعلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة

#### 4.1 مجتمع وعينة لدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المتقدمين للحصول على الوظائف الأكاديمية في الفترة من (10 سبتمبر – 23 سبتمبر للعام 2015) لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة ، وسيتم توظيف المتأهلين منهم بعد اجتياز المقابلات الخاصة بكل تخصص، للعمل في وزارة التربية والتعليم العالي ، حيث بلغ عددهم ( 474 ) متقدماً، تكونت عينة الدراسة من (215) موظفاً، وقد اختار الباحث أسلوب العينة الطبقية العشوائية لتمثيل كافة التخصصات وفق عدد المتقدمين لكل تخصص واسترد الباحث (203) استبانته بنسبة استرداد قدرها (94.4%) .

جدول ( 1 ) خصائص عينة الدراسة (n = 203)

البند	التكرار	النسبة%		
الجنس				
ذكر	153	75.4		
أنثى	50	24.6		
الحالة الاجتماعية				
متزوج	173	85.3	بكالوريوس	4
غير متزوج	30	14.8	دراسات عليا	199
العمر				
أقل من 30	41	20.2	أقل من 5 سنوات	37
من 30 إلى أقل من 40	104	51.2	من 5 إلى أقل من 10	82
من 40 إلى أقل من 50	48	23.7	10 فأكثر	84
50 فأكثر	10	4.9		

يتضح من جدول رقم (1) أن نسبة الإناث (24.6%) بينما الذكور (75.4%) نظرا لتدني نسبة الإناث المتقدمين للاختبارات الى الذكور ، ونسبة المتزوجون (85.3) بينما غير المتزوجين تمثل (14.8) وذلك طبيعي كون أعمار المتقدمين الذين فوق 30 عاما تبلغ نسبتهم (79.8%) كما يتضح تفوق أصحاب الدراسات العليا بنسبة (98.0%) وذلك وفق شروط الاعلان ، كما أن بنسبة (81.8%) من العينة تتميز بأصحاب خبرات عالية أكثر من خمس سنوات كون المتقدمين هم موظفون أصلا ويرغبون بتعديل المسمى الوظيفي لتحسين ظروفهم المالية .

أداة الدراسة : تم إعداد الاستبانة على النحو التالي :

1) استبانة أولية عرضت على مجموعة من المحكمين ، تألفت من (5) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية متخصصين في الإدارة والإحصاء وقد استجاب الباحث لأراء السادة المحكمين.

1- إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبانة وتعديل حسب ما يناسب.  
2- توزيع الاستبانة على جميع افراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين القسم الأول : يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة القسم الثاني: يتناول مدى امتلاك المهارات الناعمة للمرشحين للوظائف الأكاديمية, وتم تقسيمه إلى أربعة مجالات: (تسويق الذات, التفكير الناقد, التشبيك, اقتناص

الوظيفة) وقد كانت الإجابات على كل فقرة مكونة وفق مقياس ليكارت الخماسي المبين في جدول (2): مقياس ليكارت الخماسي

موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا	درجة الموافقة
1	2	3	4	5	الدرجة

#### 4.3 صدق وثبات الاستبيان:

تم تقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها كالتالي: صدق فقرات الاستبيان: تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين :  
3. صدق الأداة: تم حساب معاملات الارتباط بين المجالات الأربعة و الاستبانة وقد تبين ان معاملات الارتباط لمجموع المجالات الأربعة كل على حدا مع الدرجة الكلية للاستبانة كانت معنوية كما في جدول (3) وهذا يدل على ان الاستبانة بمجالاتها الأربعة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (3): معامل الارتباط بين المجالات الأربعة والدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تسويق الذات	0.85	دالة إحصائية عند 0.01
التفكير الناقد	0.81	دالة إحصائية عند 0.01
التشبيك	0.83	دالة إحصائية عند 0.01
اقتناص الوظيفة	0.89	دالة إحصائية عند 0.01

(2) صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة حجمها (40) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجالات.

جدول (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجالات الأربع والدرجة الكلية لكل مجال

مجال اقتناص الوظيفة			مجال التشبيك			مجال التفكير الناقد			مجال تسويق الذات		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	#	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	#	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	#	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	#
.000	0.68	q25	.000	0.62	q17	.000	0.72	q9	.000	0.67	q1
.000	0.60	q26	.000	0.72	q18	.000	0.78	q10	.000	0.69	q2
.000	0.72	q27	.000	0.70	q19	.000	0.79	q11	.000	0.61	q3
.000	0.81	q28	.000	0.80	q20	.000	0.73	q12	.000	0.67	q4
.000	0.72	q29	.000	0.75	q21	.000	0.83	q13	.000	0.63	q5
.000	0.66	q30	.000	0.82	q22	.000	0.76	q14	.000	0.75	q6
.000	0.80	q31	.000	0.71	q23	.000	0.78	q15	.000	0.72	q7
0.00	0.71	q32	.000	0.73	q24	.000	0.72	q16	.000	0.73	q8
0.00	0.82	q33									

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة  $\alpha=0.05$ .

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية  $\alpha=0.05$  وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه. كذلك يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية  $\alpha=0.05$  وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه. ويبين الجدول معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية  $\alpha=0.05$  وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه. يوضح الجدول ايضا معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية  $\alpha=0.05$  وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

ثبات فقرات الاستبانة Reliability:

وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient).

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول رقم (5) أن معاملات الثبات مرتفعة وبلغ معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.94) باستخدام طريقة كرونباخ مما يطمئن الباحث من استخدام أداة الدراسة في عملية البحث.

جدول (5): معامل الثبات ( طريقة التجزئة النصفية و ألفا كرونباخ)

المجال	محتوى المجال	التجزئة النصفية		
		عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
الأول	تسويق الذات	8	0.65	0.79
الثاني	التفكير الناقد	8	0.75	0.85
الثالث	التشبيك	8	0.68	0.81
الرابع	اقتناص الوظيفة	9	0.74	0.85
	جميع الفقرات	33	0.72	0.84

ومن خلال الجدول السابق رقم (5) يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال من مجالات الاستبانة. كذلك كانت قيم طريقة التجزئة النصفية جيدة لجميع فقرات الإستبانة، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع وتكون الاستبانة في صورتها النهائية، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

تساؤلات الدراسة

تساؤل الدراسة الرئيس: ما مدى امتلاك المهارات الناعمة عند المرشحين للوظائف الأكاديمية، وينقسم هذا التساؤل إلى التساؤلات الفرعية التالية:

التساؤل الفرعي الأول: ما مدى امتلاك مهارة تسويق الذات عند المرشحين للوظائف الأكاديمية.

جدول (6): المتوسط الحسابي ونتائج اختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات مجال تسويق الذات.

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	رقم
1	أمتلك المهارة اللازمة لكتابة السيرة الذاتية.	4.47	89.31	-13.79	.000	1
2	أقوم بإعادة صياغة السيرة الذاتية وفقا لمتطلبات الوظيفة التي سأقدم لها	4.23	84.55	-12.61	.000	2
3	أقوم بتحديث السيرة الذاتية الخاصة بي من وقت لآخر.	4.13	82.57	-11.47	.000	4
4	أستطيع إبراز نقاط قوتي أمام لجنة المقابلات .	4.10	81.98	-12.74	.000	5
5	أرتدي نوعية ملابس تتسجم مع طبيعة المؤسسة التي استعدتني للمقابلة .	4.17	83.47	-11.88	.000	3
6	أقوم بإحداث انطباع قوي في الدقائق الأولى للمقابلة.	4.04	80.79	-11.95	.000	6
7	أقوم بتحليل كلمات وسلوك من أود التأثير عليهم.	3.87	77.43	-11.04	.000	7
8	أستطيع تسويق نفسي لدى أرباب العمل.	3.80	76.04	-10.01	.000	8
	جميع فقرات المجال	4.10	82.02	-13.36	.000	

يتضح من الجدول السابق (6) أن الفقرة الأولى "أمتلك المهارة اللازمة لكتابة السيرة الذاتية" قد احتلت المرتبة الأولى في امتلاك المتقدمين للوظائف الأكاديمية لمهارات تسويق الذات حيث بلغ المتوسط الحسابي النسبي 89.31% كذلك يشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. كما أن المتوسط الحسابي النسبي للفقرة الثانية "أقوم بإعادة صياغة السيرة الذاتية وفقا لمتطلبات الوظيفة التي سأقدم لها" يساوي 84.55%، فقد احتلت المرتبة الثانية و يشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وأن المتوسط الحسابي لمجال تسويق الذات بشكل عام يساوي 4.1 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.02%، وأن القيمة الاحتمالية لاختبار الإشارة تساوي 0.00 لذلك يعتبر هذا المجال دال

إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على المجال بكامله وان افراد العينة لديهم مهارة تسويق الذات، كما يعتقد المتقدمون للوظائف كونهم من حملة الشهادات العليا وأصحاب مهارات وخبرات مارست في الغالب مهنة التدريس بشكل جزئى ويعزو الباحث ذلك لأهمية تسويق الذات وكتابة السيرة الذاتية للحصول على الوظيفة واتفقت مع دراسة (حجاج ، (2014) ، (Andrews,Higson,2010) ودراسة (Robles,2012) و (Lazarus,2013) التساؤل الفرعي الثاني: ما مدى امتلاك مهارة التفكير الناقد عند المرشحين للوظائف الأكاديمية.

جدول (7): المتوسط الحسابي ونتائج اختبار الإشارة لكل فقرة من مجال التفكير الناقد.

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	ترتيب
1	أسعى دائما إلى إيجاد طرق وحلول إبداعية للمشكلات .	4.12	82.38	-12.89	.000	7
2	أستطيع إعطاء الآخرين حلولاً منطقية لمشكلاتهم.	4.10	82.08	-12.93	.000	8
3	أسعى دائما لايتكار أفكار جديدة و أساليب جديدة لأداء عملي	4.17	83.47	-12.85	.000	6
4	أسعى دائما لمعرفة أفضل الطرق لأداء إي مهمة .	4.31	86.24	-13.05	.000	1
5	أمتلك القدرة على التفكير والتحليل والربط والاستنتاج.	4.22	84.36	-13.20	.000	4
6	أوظف مهاراتي المكتسبة في المواقف الحياتية المتنوعة.	4.27	85.45	-13.09	.000	2
7	أبحث لمعرفة المزيد للتأكد من المعلومات المتوفرة.	4.24	84.75	-12.70	.000	3
8	استخدم العبارات الصحيحة والمناسبة في اتصالي بالآخرين.	4.18	83.56	-12.78	.000	5
	جميع فقرات المجال	4.20	84.03	-13.72	.000	

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "أسعى دائماً لمعرفة أفضل الطرق لأداء أي مهمة" يساوي 4.31 أي ان المتوسط الحسابي النسبي 86.24%، وأن القيمة الاحتمالية لاختبار الإشارة تساوي 0.00 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة للفقرة، ولقد جاءت في المرتبة الأولى بشكل متمي رغم أن جميع فقرات المجال حازت على موافقة كبيرة. وأن المتوسط الحسابي لمجال التفكير الناقد يساوي 4.2، أي ان المتوسط الحسابي النسبي 84.03%، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.00 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على المجال بكامله وان افراد العينة يمتلكون مهارة التفكير الناقد. و يعزو الباحث ذلك إلى اهمية التفكير الناقد لأنه يساعد على الابتكار و الابداع و ايجاد افكار جديدة في صالح العمل وهذا ما ذكرته الفقرة الاولى التي حظيت بأعلى نسبة من الموافقة في هذا المجال كما ان اصحاب العمل يبحثون عن الأشخاص القادرين على التفكير بشكل مبدع لما له من اهمية في تطوير العمل بالإضافة الي تفادي و حل العديد من المشكلات بشكل سلس وقد اتفق ذلك مع دراسة كلا من (حجاج ، 2014) ، ( Rios ، 2012) ( Quinley,2013)

**التساؤل الفرعي الثالث: ما مدى امتلاك مهارة التشبيك عند المرشحين للوظائف الأكاديمية.**

**جدول (8) المتوسط الحسابي ونتائج اختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات مجال التشبيك**

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	ترتيب
1	أقوم بالبحث عن تفاصيل الوظيفة التي ارغب بالتقدم إليها .	4.35	87.03	-13.20	.000	1
2	أقوم بجمع المعلومات خاصة بالمؤسسة التي أعلنت الوظيفة	4.17	83.47	-12.31	.000	3
3	أحاول استنباط أهم المهارات اللازمة للوظيفة قبل التقدم للوظيفة	4.19	83.76	-12.44	.000	2

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	ترتيب
4	أتواصل مع الأشخاص الذين يشغرون وظائف مماثلة للوظيفة التي سأقدم لها.	3.79	75.84	-9.24	.000	5
5	أستشير من حولي من (الأصدقاء، العائلة، زملاء عمل)، في التقدم للوظيفة.	3.95	79.01	-10.39	.000	4
6	استفدت من شبكة علاقاتي الشخصية (الأصدقاء، العائلة، زملاء عمل)، في معرفة تفاصيل الوظيفة التي تقدمت إليها.	3.75	75.05	-8.51	.000	6
7	استفدت من علاقاتي الشخصية في إعداد نفسي للمقابلة	3.55	70.99	-6.23	.000	7
8	أحاول معرفة الأشخاص الذين يشكلون لجنة المقابلة.	3.05	60.99	-0.47	.636	8
	<b>جميع فقرات المجال</b>	<b>3.85</b>	<b>77.02</b>	<b>-11.07</b>	<b>.000</b>	

يتضح من جدول (8) أن الفقرة الأولى "أقوم بالبحث عن تفاصيل الوظيفة التي أراغب بالتقدم إليها" قد احتلت المرتبة الأولى في امتلاك المتقدمين للوظائف الأكاديمية لمهارات التشبيك حيث بلغ المتوسط الحسابي النسبي لهذه الفقرة 87.03% كذلك يشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. كما أن المتوسط الحسابي النسبي للفقرة الثالثة "أحاول استنباط أهم المهارات اللازمة للوظيفة قبل التقدم لها" يساوي 83.76%، فقد احتلت المرتبة الثانية ويشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، في حين أظهرت النتائج أن الفقرة الثامنة "أحاول معرفة الأشخاص الذين يشكلون لجنة المقابلة" احتلت المرتبة الثامنة والأخيرة بوزن نسبي 60.99%، كما تشير القيمة الاحتمالية للاختبار لعدم معنويته وبذلك فإن درجة الاستجابة لهذه الفقرة اقتربت من درجة الحياد وأن اجابات افراد العينة كانت تتفاوت بين الموافق والغير موافق . وأن المتوسط الحسابي لمجال التشبيك بشكل عام يساوي

3.85 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.02%، وأن القيمة الاحتمالية لاختبار الإشارة تساوي 0.00 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha=0.01$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على المجال بكامله وان افراد العينة لديهم مهارة التشبيك. و يعزو الباحث ذلك إلى أهمية العلاقات الشخصية و القدرة على التواصل مع الاخرين في عملية البحث و جمع المعلومات عن كلا من الوظيفة المعلن عنها و المؤسسة التي اعلنت عن هذه الوظيفة لأن هذه المعلومات تعطي صورة اكبر للمتقدم للوظيفة عن مدى ملائمة الوظيفة له و قياس امكانياته و تطويرها من خلال معرفة اهم المتطلبات التي يبحث عنها و تتفق مع دراسة (حجاج ، 2014) ودراسة ( Lazarus,2013) التساؤل الفرعي الرابع: مدى امتلاك مهارة اقتناص الوظائف المرشحين للوظائف الأكاديمية.

جدول (9) المتوسط الحسابي ونتائج اختبار الإشارة لكل فقرة من فقرات مجال اقتناص الوظيفة

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	ترتيب
1	حصولي على الوظيفة يرجع إلي بحثي عن كل التفاصيل الخاصة بها قبل التقدم بطلب الوظيفة .	3.76	75.25	-9.43	.000	9
2	حصولي على الوظيفة استند بشكل أساسي على تخصصي الجامعي .	4.25	84.95	-12.64	.000	1
3	حصولي على الوظيفة اعتمد بشكل أساسي على معدلي الجامعي .	3.82	76.34	-10.02	.000	6
4	حصولي على الوظيفة اعتمد بشكل أساسي على امتلاكي مهارات ناعمة مميزة .	3.79	75.74	-9.53	.000	7
5	حصولي على الوظيفة يرجع إلي بحثي المستمر عن الفرص .	3.77	75.45	-9.43	.000	8
6	تميزي في عملي يرجع إلي مواءمة تخصصي الجامعي مع طبيعة عملي .	4.20	84.06	-12.01	.000	3
7	تطوري في عملي اعتمد بشكل أساسي على مهاراتي الناعمة في التعامل .	3.85	77.03	-9.88	.000	5

#	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	Sig القيمة الاحتمالية	ترتيب
8	تطوري في عملي اعتمد بشكل أساسي على خبراتي العملية .	4.22	84.36	-12.64	.000	2
9	حصولي على الوظيفة اعتمد بشكل أساسي على استعدادي الجيد	4.20	83.96	-12.49	.000	4
	جميع فقرات المجال	3.51	70.24	-10.07	.000	

يتضح من الجدول السابق (9) أن الفقرة الثانية "حصولي على الوظيفة استند بشكل أساسي على تخصصي الجامعي" قد احتلت المرتبة الأولى في امتلاك المتقدمين للوظائف الأكاديمية لمهارات اقتناص الوظيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي النسبي لهذه الفقرة 84.95% كذلك يشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. كما أن المتوسط الحسابي النسبي للفقرة الثامنة "تطوري في عملي اعتمد بشكل اساسي على خبراتي العملية" يساوي 84.36%، فقد احتلت المرتبة الثانية و يشير الاختبار في الجدول لمعنوية هذه الفقرة، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وأن المتوسط الحسابي النسبي لمجال اقتناص الوظيفة بشكل عام يساوي 3.51 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.24%، وأن القيمة الاحتمالية لاختبار الإشارة تساوي 0.00 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على المجال بكامله وان افراد العينة لديهم مهارة اقتناص الوظيفة، ويعزو الباحث ذلك الي ان المهارات الناعمة اصبحت ذات اهمية كبيرة خلال السنوات الماضية فلم يعد المشغلون يبحثون عن يملك شهادة جامعية فقط بل اصبحت اعلانات الوظائف وخصوصا الوظائف الاكاديمية توسع باب التخصص الجامعي و تضع متطلبات الوظيفة من المهارات الناعمة في الاعلان ومن ثم تقيس هذه المهارات لدى الشخص المتقدم للوظيفة من خلال المقابلة، كذلك اصبح المتقدمين للوظائف يضعون فقرة عن المهارات الناعمة التي يمتلكونها في السيرة الذاتية للفت الانتباه الي قدرته ، وتتفق الدراسة مع نتائج كل من (حجاج ، 2014) ودراسة (Rao,2014) .

### فرضيات الدراسة :

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات الناعمة (تسويق الذات, التفكير الناقد, التشبيك), واقتناص الوظيفة .  
للتحقق من ذلك قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المهارات الناعمة واقتناص الوظيفة لدى المتقدمين للوظائف الاكاديمية في قطاع غزة, وفق الجدول التالي :

**جدول ( 10 ) يوضح معاملات الارتباط لبيرسون بين المهارات الناعمة واقتناص الوظيفة**

المهارات الناعمة				نتائج الاختبار	المتغير التابع
جميع فقرات المهارات الناعمة	التشبيك	التفكير الناقد	تسويق الذات		
.710 **	.597 **	.564 **	.604 **	معامل الارتباط	اقتناص الوظيفة
.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	

\*\* p-value < 0.01 \* p-value < 0.05 // p-value

> 0.05

حيث تبين من النتائج الموضحة بالجدول (10) وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية لأبعاد المهارات الناعمة والدرجة الكلية لاقتناص الوظيفة ( $r = 0.71$ ,  $p\text{-value} < 0.05$ ), مما يدل على انه كلما توفرت المهارات الناعمة لدى المتقدمين للوظيفة كلما أدى ذلك إلى زيادة فرص اقتناص الوظيفة والعكس صحيح.

والجدول يوضح أيضاً أن وجود هذه العلاقة الطردية بين ( تسويق الذات, التفكير الناقد, التشبيك) كل على حدا وبين اقتناص الوظيفة, حيث كانت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00) في جميعها, مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الابعاد كل على حدا وبين اقتناص الوظيفة عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) ويعزو الباحث ذلك الي اهمية القدرة على التشبيك وتسويق الذات والتفكير الناقد في عملية اقتناص الوظائف, حيث انهم يساعدون الباحث عن العمل في جمع معلومات خاصة بطبيعة الوظيفة التي قد تقدم لها و المهام المطلوبة فيها و كذلك كيفية اداء هذه المهام بالإضافة الي جمع معلومات خاصة بالمؤسسة او الشركة المعلنة عن الوظيفة و طبيعة العمل فيها و يكون اكثر استعدادا للمقابلة في لو تم اضافته الي قائمة المقابلات . واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (حجاج،2014) ، و(سويلم،2013)

و دارسة (Lazarus، 2013) و (Siti، 2015) ، ( Rao، 2014) ،  
( Siti، Manisha، Deepa، s، 2013) . على أهمية المهارات الناعمة للحصول  
و المنافسة على فرص العمل و ضرورة امتلاكها .

**الفرضية الرئيسية الثانية** يوجد تأثير للمتغيرات المستقلة في الدراسة وهي ابعاد  
المهارات الناعمة ( تسويق الذات، التفكير الناقد، التشبيك) على المتغير التابع (   
اقتناص الوظيفة)

للتحقق من ذلك قام الباحث ببناء واختبار نموذج انحدار لمتغير اقتناص الوظيفة (   
التابع ) على أبعاد المهارات الناعمة، وذلك لدراسة تأثير كل من تسويق الذات، التفكير  
الناقد، التشبيك على الدرجة الكلية لاقتناص الوظيفة، والنتائج كما هي موضحة  
بالجدول التالي:

**جدول ( 11 ) ملخص نتائج تحليل الانحدار لابعاد المهارات الناعمة على الدرجة  
الكلية لاقتناص الوظيفة**

المتغيرات المستقلة	المعامل البائي (B)	الخطأ المعياري	بيتا	اختبار T	اختبار F	معامل التحديد المعدل
الثابت	2.528	2.206		//1.146		
تسويق الذات	.280	.077	.252	**3.651	**67.06	0.496
التفكير الناقد	.325	.077	.266	**4.214		
التشبيك	.291	.053	.338	**5.492		

**\*\* p-value < 0.01 \* p-value < 0.05 // p-value > 0.05**

يتضح من الجدول السابق (11) أن قيمة "F" دالة إحصائياً ( $P < 0.01$ )، وهذا يدل على أن تأثير أبعاد المهارات الناعمة على اقتناص الوظيفة دال  
إحصائياً، وقد فسرت المتغيرات المستقلة ( تسويق الذات، التفكير الناقد، التشبيك)   
50% من التباين الكلي لاقتناص الوظيفة كمتغير تابع، حيث وجد أن معامل التحديد  
المعدل للنموذج 0.496 ، ومن هذا الجدول يمكن صياغة معادلة الانحدار التي تعين  
على التنبؤ بدرجة اقتناص الوظيفة بمعلومية درجات أبعاد المهارات الناعمة في  
الصورة التالية :

$$\text{اقتناص الوظيفة} = 0.28 (\text{تسويق الذات}) + 0.33 (\text{التفكير الناقد}) + 0.29 (\text{التشبيك}) .$$

ويمكن ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير اقتناص الوظائف حسب  
قيمة اختبار (T) كما يلي (التشبيك ، التفكير الناقد ، تسويق الذات) ويرى الباحث أن

هناك اثرا واضحا للمهارات الناعمة في الحصول على فرص عمل في كافة المجالات والتخصصات وحرص أرباب العمل على ان يمتلكوا تلك المهارات واتفقت مع دراسة كل من (حجاج، 2014)، (سويلم، 2013)، (Robles, 2012)، (Kim&Others, 2011)، (Andrews, Higson, 2010).  
الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في درجات اجابة المبحوثين حول دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظيفة الأكاديمية في الوزارات الفلسطينية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس, الحالة الاجتماعية, المؤهل العلمي, العمر, سنوات الخدمة).  
وعليه يتفرع من هذه الفرضية عدد (5) فرضيات فرعية حسب متغيرات الدراسة وتم إجراء الاختبارات المناسبة لكل فرضية فرعية والنتائج مفصلة في ملحق رقم (3) والجدولين التاليين يلخصان النتائج  
جدول (12) نتائج اختبار (t) لكشف الفرق في مجالات الدراسة بالنسبة لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية

المجال	الجنس			الحالة الاجتماعية				
	متوسط الذكور	متوسط الإناث	اختبار t	القيمة الاحتمالية (sig)	متوسط المتزوج	متوسط غير متزوج	اختبار t	القيمة الاحتمالية (sig)
تسويق الذات	33.4	31.1	3.27	.002	32.9	32.4	.43	.672
التفكير الناقد	33.8	33.1	0.97	.337	33.7	33.1	.78	.440
التشبيك	31.6	28.2	3.61	.001	31.2	28.4	2.0	.053
اقتناص الوظيفة	32.1	30.1	2.28	.026	31.6	31.6	.06	.953
مجموع المجالات	130.9	122.5	3.21	.002	129.4	125.6	1.1	.276

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في درجات اجابة المبحوثين حول دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظيفة الأكاديمية في الوزارات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس. لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار t والنتائج موضحة في الجدول السابق (12) حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط الإناث في درجات الإجابة على مجالات الاستبانة ككل تعزى إلى الجنس إضافة لوجود هذه الفروق في كل من المجالات (تسويق الذات, التشبيك, اقتناص الوظيفة), حيث تبين أن الفروق في كل منها كانت لصالح الذكور, إي أن الذكور كانت لديهم درجات إجابة أكثر موافقة على هذه المجالات كل على حدا. ويعزو

الباحث ذلك الى قدرة الذكور على نسج علاقات اجتماعية وتقديم أنفسهم ، كما أن بعض الوظائف أكثر ملاءمة للذكور واتفقت مع دراسة (حجاج،2014)، حول متغير التشبيك، واختلفت مع دراسة (حجاج، 2014) حول متغير تسويق الذات واقتناص الوظيفة .

2.بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الإجابة على مجال التفكير الناقد، ويعزو الباحث ذلك أن أصحاب العينة من الجنسين من أصحاب المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه) وعليه فمن المتوقع أن يكونوا من أصحاب التفكير والتفكير العميق واتفقت مع دراسة (حجاج، 2014) .

3.توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في درجات إجابة المبحوثين حول دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظيفة الأكاديمية في الوزارات الفلسطينية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار t والنتائج موضحة في الجدول السابق رقم (12) حيث تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المتزوجين ومتوسط الغير متزوجين في درجات الإجابة على مجالات الاستبانة ككل وكذلك في درجات الإجابة على مجالات الدراسة كل على حدا. ويعزو الباحث ذلك الى توفر المهارة من عدمه غير مرتبط بكون المتقدم متزوجا من عدمه .

جدول (13) نتائج اختبار (t) لكشف الفرق في مجالات الدراسة بالنسبة لمتغير والمؤهل العلمي

المؤهل العلمي				
المجال	متوسط بكالوريوس	متوسط دراسات عليا	اختبار t	القيمة الاحتمالية (sig)
تسويق الذات	36.5	32.7	4.1	.016
التفكير الناقد	33.3	33.6	-0.2	.847
التشبيك	32.3	30.8	1.6	.186
اقتناص الوظيفة	30.5	31.6	-1.5	.183
مجموع المجالات	132.5	128.8	1.6	.171

4.توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في درجات إجابة المبحوثين حول دور المهارات الناعمة في اقتناص الوظيفة الأكاديمية في الوزارات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار t والنتائج موضحة في الجدول السابق (13) حيث تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات البكالوريوس ومتوسط درجات الدراسات العليا في درجات الإجابة على مجالات الاستبانة ككل وكذلك في درجات الإجابة على مجالات الدراسة (التفكير

الناقد، التشبيك، اقتناص الوظيفة) كل على حدا، ويعزو الباحث ذلك الى أن المهارات الناعمة غير مرتبطة بالمؤهل العلمي، وتتفق مع دراسة (حجاج، 2014)، بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات البكالوريوس ومتوسط درجات الدراسات العليا في درجات الإجابة على مجال تسويق الذات وكانت الفروق لصالح البكالوريوس أي أن أصحاب مؤهل بكالوريوس كانت لديهم درجات موافقة أعلى من الدراسات العليا في مجال تسويق الذات، وتختلف مع دراسة (حجاج، 2014) جدول ( 14 ) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في الاستجابة على مجالات الدراسة بالنسبة لمتغيرات (العمر، سنوات الخدمة)

سنوات الخدمة		العمر		
قيمة SIG	قيمة F	قيمة SIG	قيمة F	
.758	.28	.635	.57	تسويق الذات
.501	.69	.355	1.09	التفكير الناقد
.917	.09	.117	1.99	التشبيك
.778	.25	.558	.69	اقتناص الوظيفة
.973	.03	.429	.93	مجموع المجالات

5. الجدول السابق (14) لوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجابة من قبل المبحوثين على فقرات ومجالات الاستبانة تعزى لاختلاف العمر، مما يدل على أن متغير العمر لم يكن له اثر جوهري على استجابة أفراد العينة، واختلفت مع دراسة ( kim and others,2011 ) حيث توصلت الى أن الشباب اكثر اهتماما للحصول على المهارات الناعمة، كذلك لوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجابة من قبل المبحوثين على فقرات ومجالات الاستبانة، تعزى لاختلاف سنوات الخدمة، مما يدل على أن متغير سنوات الخدمة لم يكن له اثر جوهري على استجابة المبحوثين. ويعزو الباحث ذلك الى أن المهارات الناعمة السابقة يمكن امتلاكها والتدرب عليها بأي فترة عمرية ومع أي عدد من سنوات الخبرة، مع قناعتي بأن العمر وسنوات الخبرة يساعدان الشخص على تحديد مهاراته وضرورة الحصول عليها، وتتفق مع دراسة ( حجاج، 2014 ) .

## 5. النتائج والتوصيات

### 5.1 النتائج :

- من خلال تحليل فقرات و فرضيات الدراسة توصل الباحث للنتائج التالية :
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية اقتناص الوظائف للوظائف الأكاديمية وكل من المتغيرات المستقلة (تقديم الذات ، التفكير الناقد ، التشبيك ) .
  - يتأثر المتغير التابع ( اقتناص الوظائف الأكاديمية ) بكلٍ من المتغيرات المستقلة التالية ( التشبيك ، التفكير الناقد ،تسويق الذات ) بصورة جوهرية وذات دلالة احصائية .
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة حول مجالات الدراسة تعزى الى متغير الجنس لصالح الذكور .
  - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرات (الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، العمر ، سنوات الخبرة ) .
  - يمتلك 89.3% من أفراد العينة المهارات اللازمة لكتابة السيرة الذاتية كجزء من مهارات تسويق الذات ، وهذا مؤشر عالي وذلك لأن عينة الدراسة من حملة الماجستير والدكتوراه فهم بالتأكيد النخبة ، بينما 86.24% من افراد العينة يسعون دائما لمعرفة أفضل الطرق لأداء أي مهمة ،
  - 85.4% من أفراد العينة يوظفون مهاراتهم المكتسبة في المواقع الحياتية المتنوعة، 83.76% يحاولون استنباط أهم المهارات اللازمة للوظيفة قبل التقدم لها .
  - 83.47% يسعون لابتكار أفكار جديدة وأساليب جديدة لأداء عملهم .
  - 81.98% يستطيعون ابراز نقاط قوتهم امام لجان المقابلات .
  - 87.3% من المتقدمين يقومون بالبحث عن تفاصيل الوظيفة التي يرغبون التقدم اليها
  - 80.79% من المتقدمين يستطيعون احداث انطباع قوي في الدقائق الأولى للمقابلة
  - 75.84% من الراغبين في الحصول على وظيفة يتواصلون مع أشخاص يشغرون وظائف مماثلة .
  - 76.04% يستطيعون تسويق أنفسهم لدى أرباب العمل .
- يتضح أن المرشحين يمتلكون مهارات ناعمة كافية للحصول على الوظائف الأكاديمية من وجهة نظرهم الخاصة . الأمر الذي يستدعي متابعة نتائج المسابقات واللجان المنعقدة للاختيار للتأكد من ذلك .

### التوصيات :

بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحث يوصي بما يلي :  
أولاً : توصيات خاصة بالجهة المشرفة على عملية التوظيف (ديوان الموظفين العام)

- التأكيد على أهمية المهارات الناعمة .
- ايجاد أدوات لقياس المهارات الناعمة لدى المتسابقين بشكل فعال .
- تطوير قدرات أعضاء اللجان لقياس تلك المهارات .
- تطوير نماذج المقابلات وزيادة الوزن النسبي للمهارات الناعمة فيها .
- تفعيل دور الإدارات العامة لتنمية الموارد البشرية في الوزارات لتحديد المهارات اللازمة لكل وظيفة والعمل على اكساب الخريجين والموظفين الجدد تلك المهارات من خلال برامج تدريبية منتظمة .
- بناء شبكة علاقات جيدة توفر للباحثين عن فرص عمل المعلومات الكافية عن الوظائف الملائمة لمؤهلاتهم وتخصصاتهم .

### ثانياً : توصيات خاصة بوزارة التربية والتعليم العالي :

• متابعة الفائزين بالمسابقات لتطوير المهارات الناعمة الاساسية لإنجاح العملية التعليمية

- عقد لجان متابعة للمرشحين الفائزين بالوظائف الاكاديمية ومتابعة مدى امتلاكهم الحقيقي لتلك المهارات الناعمة والعمل على تعزيزها وترسيخها بما يتلاءم مع اعمالهم

### ثالثاً : توصيات عامة

- تواصل الخريجين والراغبين بالحصول على فرصة عمل مع من يشغرون الوظائف المماثلة لاكتساب الخبرات والتعرف على المهارات اللازمة لانجاز العمل .
- على الخريجين التعرف جيداً على مهاراتهم ومقارنتها بالمهارات المطلوبة للوظائف
- توظيف المهارات الناعمة في المواقف الحياتية المختلفة لإكساب الانسان مهارات التعامل في كافة المجالات المختلفة .

## المراجع :

1. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (1994) :لسان العرب ، ط 3، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ، لبنان .
2. أبو القمبز ، مهيب(2012) "عشرة طرق جديدة للحصول على عمل صفحة الكترونية " 5فبراير 2014 <http://moheeb.ps/?p=663> .
3. أبو ضهير ،علاء (2013)كيف تكتب سيرتك الذاتية ،صفحة الكترونية ،5فبراير 2014 <http://career.najah.edu/node/9304>
4. حجاج ، علا (2014) دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الادارية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
5. خميس ، عبدالله (2013) المهارات الناعمة التي يبحثون عنها ، مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر ، عمان ، الأردن .
6. سويلم ، فايزة (2013) المهارات الناعمة ..صفات شخصية تضع أصحابها في مقدمة مارثون التوظيف "مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر ، سلطنة عمان . مسقط .
7. شحاته ، حسن والنجار ، زينب وعمار ،حامد (2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية ،الدار المصرية اللبنانية ،القاهرة ، مصر .
8. عبدالشافي، رحاب (1997) " فعالية برنامج مقترح لتنمية المهارات الاملائية اللازمة لتلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الاساسي لدى طلاب كلية التربية (المجلة التربوية ) كلية التربية بسوهاج ، جامعة جنوب الوادي، العدد الثاني عشر الجزء الأول ، يناير ، مصر .
9. العجمي ، زكية (2011) التفكير الناقد وتوظيفه في خدمة الابتكار ،صفحة الكترونية ، 9 فبراير 2014 <http://home.trc.gov.om/arabic/tabid/823/language/enUS/Default.aspx>
10. عيسى ، عبدالعزيز (2004) التشبيك في تنظيم المجتمع ،دار المعرفة الجامعية ،مصر .
11. معوض، موسى (2013) مفهوم التفكير الناقد 9 فبراير 2013 <http://www.alukah.net/social/0/60740>.
- 12.Andrews Jane and Higson Helen (2010) Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge .
- 13.Blaser, Brianna( 2010)Interviewing Skills, Advanced Science Serving Society, The American Association , For the Advancement of Science , pp. 20 – 25.
- 14.Meghan Casserly, "Top Five Personality Traits Employers Hire Most," Forbes, 2012, <http://www.forbes.com/sites/meghancasserly/2012/10/04/top-five-personality-traits-employershire-most>.

- 15.Coscia , Steve(2013) "Balancing Technical and Soft Skills, Contractor Magazine;Oct2013, Vol. 60 Issue 10, p42 .
- 16.Investopedia. (2014). Hard skills. Retrieved from <http://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>.
- 17.Kim Mehmet Erdem Jeoung Woo Byun Hwayoung Jeong, (2011),"Training soft skills via e learning: international chain hotels", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 23 Iss 6 pp. 739 – 763.
- 18.Lazarus, Arthur (2013) The importance of Soft Skills for Job Success" , Physician Executive;Sep/Oct2013, Vol. 39 Issue 5, p40
- 19.M.S Rao , (2012),"Step by step to soft- skills training", Human Resource, management students through soft skills", Industrial and Commercial Training, Vol. 46 Iss 1 pp. 42 – 48.  
<http://connection.ebscohost.com/c/articles/90001350/soften-up-importance-soft-skills-job-success>.
20. Management International Digest, Vol. 23 Iss 6 pp. 34 – 36.
- 21.Rao M.S. , (2014),"Enhancing employability in engineering and management students through soft skills", Industrial and Commercial Training, Vol. 46 Iss 1 pp. 42 - 48 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/ICT-04-2013-0023>.
- 22.Robles, Marcel (2012) "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace" *Business Communication Quarterly* 12/2012; 75(4):453-465. DOI: 10.1177/1080569912460400.
- 23.Deepa, S. and Seth, Manisha, Do Soft Skills Matter? - Implications for Educators Based on Recruiters' Perspective (April 25, 2013). The IUP Journal of Soft Skills, Vol. VII, No. 1, March 2013, pp. 7-20. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2256273> India.
- 24.Siti Hamidah(2015) Department Food and Fashion Education Yogyakarta State University, Yogyakarta, INDONESIA The 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (TVET) Humanistic Soft Skills Learning For Generating Professional Teacher Performance .
- 25.**White , Martha (2010) "The Real Reason New College Grads Can't Get Hired", Research in Higher Education; Jun2012, Vol. 53 Issue 4, p383 .