



مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل



جامعة حائل
University of Hail

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة التاسعة، العدد 29

المجلد الأول، مارس 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل



جامعة حائل
University of Ha'il

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481



<https://uohjh.com/>



j.humanities@uoh.edu.sa

نبذة عن المجلة

تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حائل كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حث تصدر أربعة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المحازرة للنشر. وقد نُجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل "آر سيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أُطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقاً للجودة والريادة في نر البحث العلمي.

قواعد النشر

لغة النشر

- 1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
- 2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
- 3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعته باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

مجالات النشر في المجلة

تتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المحلات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

ضوابط النشر في مجلة العلوم الإنسانية وإجراءاته

أولاً: شروط النشر

أولاً: شروط النشر

1. أن يتسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستلماً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. في حال (نشر البحث) يُزود الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستلماً لبحثه .
3. في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقياً أو إلكترونياً، ويحق لها إدراجه في قواعد البيانات المحليّة والعالمية - بمقابل أو بدون مقابل - وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوماً مالية قدرها (1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجاز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

ثالثاً: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

رابعاً: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلباً للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:
 - أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقياً أو إلكترونياً)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشره في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.
 - ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلماً من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلماً من الرسائل العلمية للماستير أو الدكتوراة.
 - ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.
 - د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.
 - هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل كما هو في دليل المؤلفين
- كتابة البحوث المقدمة للنشر في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل وفق نظام APA7
2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).
 3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعينته من قبل الباحث.
 4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونياً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداها بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.
 5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
 6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولاً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك
 7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
 8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة (1000) ريال غير مستردة من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك خلال مدة خمس أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أولاً وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغى.
 9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكمين اثنين؛ على الأقل.
 10. في حال اكتمال تقارير المحكمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمن إحدى الحالات التالية:
 - أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
 - ب. قبول البحث للنشر؛ بعد التعديل.
 - ج. تعديل البحث، ثم إعادة تحكيمه.
 - د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
 11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين) من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولاً منه عن النشر، ما لم يقدم عذراً تقبله هيئة تحرير المجلة.
 12. في حالة رفض أحد المحكمين للبحث، وقبول المحكم الآخر له وكانت درجته أقل من 70%؛ فإنه يحق للمجلة الاعتذار عن قبول البحث ونشره دون الحاجة إلى تحويله إلى محكم مرجح، وتكون الرسوم غير مستردة.

13. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث
14. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم. وكذلك لها الحق في رفض البحث دون إبداء الأسباب.
15. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
16. إذا رفض البحث، ورغب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
17. لا تردّ البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر
18. يحق للمجلة أن ترسل للباحث المقبول بحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
19. لهيئة تحرير المجلة الحق في تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنياً.

المشرف العام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. هيثم بن محمد بن إبراهيم السيف

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

أ. د. نوف بنت سالم الشمري

أستاذ البلاغة والنقد، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. عمر عبد الله العنانزة

أستاذ الإدارة الفندقية، جامعة اليرموك
المملكة الأردنية الهاشمية

أ. د. عبد العزيز بن سليمان الغسلان

أستاذ السياسة الشرعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

أ. د. سيندر دوفتشين

أستاذ تعليم اللغة، جامعة كيرتن، أستراليا

أ. د. عبد الله محمد أبو تينة

أستاذ القيادة التربوية، جامعة قطر، دولة قطر

د. عمر عبد الله الصمعاني

استاذ تنمية المواهب والابتكار المشارك، جامعة حائل
المملكة العربية السعودية

د. ثامر بن عيسى العميم

أستاذ اللغويات التطبيقية المشارك، جامعة حائل
المملكة العربية السعودية

أ. ممدوح نويجع الرشيد

سكرتير هيئة التحرير

د. محمد بن حسين أوانق أحمد

محاضر أول (Senior Lecturer) في دراسات اللغة العربية
جامعة ملايا، ماليزيا

مدير إدارة التحرير

د. علي بن عيسى الشمري

أستاذ المناهج وتعليم اللغة العربية المشارك، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

الهيئة الاستشارية

أ.د فهد بن سليمان الشايح

جامعة الملك سعود - مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour

University of Exeter. UK – Education

أ.د محمد بن مترك القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - علم النفس

أ.د علي مهدي كاظم

جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان - قياس وتقويم

أ.د ناصر بن سعد العجمي

جامعة الملك سعود - التقييم والتشخيص السلوكي

أ.د حمود بن فهد القشعان

جامعة الكويت - الخدمة الاجتماعية

Prof. Medhat H. Rahim

Lakehead University - CANADA

Faculty of Education

أ.د رقية طه جابر العلواني

جامعة البحرين - الدراسات الإسلامية

أ.د سعيد يقطين

جامعة محمد الخامس - سرديات اللغة العربية

Prof. François Villeneuve

University of Paris 1 Panthéon Sorbonne

Professor of archaeology

أ. د سعد بن عبد الرحمن البازعي

جامعة الملك سعود - الأدب الإنجليزي

أ.د محمد شحات الخطيب

جامعة طيبة - فلسفة التربية



دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى The Role of Academic Departments at Umm Al-Qura University in Developing Soft Leadership Skills

د. خلود بنت أحمد بن عبد الله الأنصاري

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المساعد، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية
<https://orcid.org/0009-0000-3229-4515>

Dr. Kholoud Ahmad Al Ansari

Assistant Professor of Educational Administration and Planning,
Department of Educational Administration and Planning, College of Education,
Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia

(تاريخ الاستلام: 2025/09/08، تاريخ القبول: 2025/10/01، تاريخ النشر: 2025/12/01)

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى. كما استهدفت الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي. وتكونت عينة الدراسة من طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى وبلغت (341) طالباً وطالبة ممن يدرسون بمرحلتي الماجستير والدكتوراه خلال العام الجامعي 1446. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة الإلكترونية في جمع البيانات التي عولجت باستخدام البرنامج الحاسوبي (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى كان متوسط بشكل عام. فكان دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات التفكير الناقد، وتسويق الذات، والعمل في الفريق متوسط. في حين كان دورها في تعزيز مهارات التواصل الفعال، والذكاء العاطفي، والثقافة الرقمية، والبحث والابتكار كبير. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة الثلاث، وكانت لصالح الذكور، والماجستير، والتخصص العلمي. وأوصت الدراسة بتنمية مهارات القيادة الناعمة من خلال تصميم برامج وأنشطة تعليمية وتدريبية وتوظيف أساليب متنوعة لتطوير هذه المهارات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الناعمة، مهارات القيادة الناعمة، الدراسات العليا.

Abstract

This study aimed to assess the role of academic departments in enhancing soft leadership skills among graduate students at Umm Al-Qura University. It also examined whether gender, academic level, and scientific specialization influenced students' perceptions. The study sample consisted of 341 master's and doctoral students during the 1446 academic year. Using a descriptive survey methodology approach and an electronic questionnaire analyzed with SPSS, results showed an overall average perception of departmental support. Critical thinking, self-marketing, and teamwork were rated average, while communication, emotional intelligence, technology use, research, and innovation were rated highly. Significant differences favored males, master's students, and certain specializations. The study recommended enhancing soft leadership skills through tailored educational and training programs, incorporating diverse methods to effectively foster these abilities.

Keywords: Soft Leadership, Soft Leadership Skills, Graduate Studies.

للاستشهاد: الأنصاري، خلود بنت أحمد بن عبد الله. (2026). دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة أم القرى، 01 (29)، ص 135 - ص 155.

Funding: There is no funding for this research

التمويل: لا يوجد تمويل لهذا البحث

مقدمة:

وقد بُذلت العديد من المحاولات الجادة مؤخراً في الجامعات السعودية؛ من أجل تأكيد أهمية تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى الطلاب، فسعت دراسة الشمراني (2024) لمعرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للمهارات اللازمة لطلبة الجامعة في ضوء متطلبات عصر المعرفة. وأكدت دراسة الفيافي (2023) على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية لدى الطلبة. في حين ركزت دراسة الدرعان (2021) على دور المرشد الأكاديمي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الجوف. وأكدت دراسة فرج (2019) على ضرورة تضمين البرامج والأنشطة الأكاديمية بجامعة الطائف لمهارات القيادة الناعمة التي يحتاجها الطلاب للنجاح في حياتهم العلمية والعملية، والتي تحسّن من قدرتهم التنافسية في المهن والوظائف المستقبلية.

وعُرِّفت مهارات القيادة الناعمة بأنها: «مجموعة جديدة ومتخصصة من المهارات التي تستند إلى العقلية الصحيحة من خلال الاهتمام والتواصل مع الآخرين؛ لتحقيق الأهداف المرجوة، والتركيز على الأفراد وليس على المهام» (الحدراوي ومحمد، 2020، ص. 210). أما رAO (2017) فقد عرفها بأنها عملية تحديد الأهداف، والتأثير على الأفراد بالإقناع، وبناء فرق قوية، والتفاوض بروح الفريق الواحد، واحترام الإخفاقات، والتحفيز المستمر، ومواءمة الطاقات، والجهود. في حين رأى الأحمري وحسن (2024) بأنها صفات وسمات وقدرات شخصية مكتسبة تهدف إلى تعزيز التواصل الفعال مع الآخرين، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتفكير الناقد، والتخطيط للمستقبل. وصنّف نموذج الرز وكييلورمان (2019) Ehlrs & Kellermann مهارات القيادة الناعمة إلى ثلاثة أبعاد مترابطة، البعد الذاتي: والذي يتعلق بقدرات الأفراد الذاتية والشخصية على التعلّم والتكيف والتطوّر، وتحسين فرص المشاركة النشطة في إنتاجية بيئة العمل المستقبلية، والبعد الموضوعي: المتعلق بقدرة الأفراد على التصرف بطريقة منهجية منظمة عند معالجة موضوع أو مهمة أو قضية معينة وربطها بدوافعهم وقيمتهم بطرق مختلفة وجديدة واحترافية، والبعد الاجتماعي: الذي يتعلق بقدرة الفرد على تنظيم دوره فيما يتعلق ببيئته الاجتماعية والتنظيمية؛ من خلال استعدادهم للتصرف بطريقة منظمة تظهر كفاءة يتمثل في التصرف بنجاح في معالجة مشكلة معقدة وفي سياق عمل مستقبلي غير معروف. في حين صنّف تاكي وآخرون (2024) Tackie et al. مهارات القيادة الناعمة إلى ثلاث مهارات رئيسة يندرج تحتها مهارات فرعية كالتالي: مهارة الاتصال وتضمنت مهارات الاستماع الفعال وحل النزاعات والتحدث أمام الجمهور والتواصل غير اللفظي، ومهارة حل المشكلات وتضمنت المهارات الإبداعية والبحث والتفكير الناقد واتخاذ القرار، وأخيراً مهارة أخلاقيات العمل، وتضمنت مهارات إدارة الوقت والتفكير المنظم وتحمل المسؤولية.

بحسب متطلبات سوق العمل والإعداد للمهن ووظائف المستقبل، حددت مويثا وآخرون (2023) Mwita et al.

في ظلّ المتغيرات العصرية المتسارعة، والتطورات التقنية الهائلة، واتساع نطاق المعارف وتشابكها، فضلاً عن التحولات الاجتماعية وبرزور التنوع الثقافي كسمة جوهرية للمجتمعات الحديثة، إضافةً إلى انتشار العولمة وتحديات سوق العمل المتجددة، وتنوع بيئاته الديناميكية والتنافسية العالمية المتصاعدة؛ أصبحت القيادة الناعمة من أكثر الموضوعات حيويةً وتأثيراً في المؤسسات التربوية. فالقيادة الناعمة تؤكّد على أهمية تطوير الموارد البشرية، وتساعد على إدارة الذات والعواطف، كما تركز على شخصيات الأفراد وموافقهم وسلوكياتهم، وجعلهم يشعرون بأهميتهم وأهمية أدوارهم الحيائية والمهنية (المصري، 2020). وهي نموذج قيادي تكاملي وتشاركي وسلوكي يعتمد على أدوات كالإقناع، والتحفيز، والتواصل السليم مع الجميع، وتحقيق التعاون والعمل الجماعي، إلى جانب التمتع بالأخلاق المهنية والقيم السامية (Rao, 2017).

وأشار محمد (2023) إلى أن المهارات الناعمة بشكل عام تتمثل في السمات والصفات الشخصية التي يمتلكها الفرد، وتعكس قدرته على الأداء، وتعدُّ وسيلة إيجابية للوصول بالفرد لمستوى جيد من الذكاء الاجتماعي والمهني والوظيفي، لاعتمادها على الخبرة والتفاعل والإيجابية أكثر من الاعتماد على المعارف فقط. كما أصبح يُنظر للمهارات الناعمة على أنها أكثر أهمية من المهارات الصلبة المرتبطة بالتخصص العلمي الدقيق المطلوب لمهنة ما، وبالتالي فإنّ العاملين في المهن والمناصب الحالية والمستقبلية بحاجة ماسة لهذه المهارات، كونها تمثل جواز سفر لهم يمكنهم من أداء مهامهم ومسؤولياتهم بكفاءة عالية (الفايز، 2022). فقد أشارت تقارير علمية مثل مؤشر المهارات المستقبلية العالمي (World Future Skills Index (2024) وتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum (2020) إلى أن سوق العمل المستقبلي يتطلب قادة متمكنين في مجالات تخصصهم، إلى جانب امتلاكهم مهارات التفكير التحليلي، والابتكار، وحل المشكلات المعقدة، واستخدام التقنية، والذكاء العاطفي حيث تلعب هذه المهارات دوراً حاسماً في تعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات العصر المتغيرة.

وعلى صعيد التعليم العالي بدول مجلس التعاون الخليجي كشفت المراجعة المنهجية التي قام بها ماتو وبايك (Matu & Paik, 2021) عن أن زيادة تركيز البرامج الأكاديمية على تطوير مهارات القيادة الناعمة لدى الطلاب؛ سيزيد من فرصهم في تحقيق نجاح أكاديمي أكبر، وأداء مهني أقوى، وعلاقات اجتماعية أفضل، وصحة ورفاه بشكل عام. وفي ذات السياق أشار العجلان (2023) إلى أن المهارات القيادية والإدارية والفنية تُعد من أكثر مهارات سوق العمل شيوعاً وتقاطعاً مع الكثير من الوظائف، وتأتي بذات الأهمية مع مهارات التخصص الدقيق، فامتلاك طلبة الدراسات العليا للمهارات القيادية الناعمة، يجعل منهم طاقة بشرية مطوّرة وساعيةً إلى التجديد، بدلاً من اعتمادها على التنفيذ وتكرار الواقع دون تحسين.

وانطلاقاً من حرص جامعة أم القرى على تنمية مهارات طلابها وخريجها بجميع المراحل الدراسية بشكل عام، ورفع نسبة حصولهم على فرصة وظيفية ملائمة، استهدفت خطتها الاستراتيجية 2027 تقديم برامج نوعية لإعداد طالب منافس عالمياً، وتطوير برامج الدراسات العليا ورفع مستوى جودة مخرجاتها لتكون متوائمة مع سوق العمل. كما أنشأت مكتب الخريجين وتنمية المهارات المهنية في 2018، كوحدة مستقلة تتبع عمادة التطوير والجودة وتحت إشراف مباشر من معالي مدير الجامعة ووكيل الجامعة للتطوير وريادة الأعمال، هدفها تعزيز انتماء الخريجين، وتفعيل مشاركتهم، وتنمية معارفهم ومهاراتهم المهنية بما يتوافق مع مهن المستقبل ويحقق أهداف خطتها الاستراتيجية 2027، وأهداف برنامج تنمية القدرات البشرية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 (جامعة أم القرى، 2025).

واستناداً على ما سبق سعت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى، باعتبارهم أحد مرتكزات التنمية المستدامة.

مشكلة الدراسة

إن المتبع للنقلة النوعية الحاصلة في شكل الوظائف والمهن في العصر الحالي، واختلاف معايير النجاح الشخصي والوظيفي والاجتماعي؛ يجد أن تعزيز مهارات القيادة الناعمة لم يعد ترفاً، بل هو استثمار أساسي في نجاح طلبة الدراسات العليا، وبالتالي تحسين سمعة الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها. الأمر الذي أكدت عليه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) حيث قدمت نموذجاً تصورياً محورياً يهدف إلى توجيه تصميم وتطوير النظم التعليمية، أطلق عليه «بوصلة التعلم 2030» يركز على تزويد المتعلمين بمهارات القيادة الناعمة اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية، واغتنام الفرص الناشئة بحلول عام 2030 وما بعده (OECD, 2019). فالكفاءة العالمية كما رأى لويك (Loewecke, 2015) ترتبط بتدعيم المهارات الناعمة كالتفكير الناقد وحل المشكلات، والاتصال والتعاون، والبحث والابتكار لدى المتعلمين.

وعليه أصبحت الأقسام الأكاديمية تواجه ضغوطاً متزايدة حول تدريب طلابها وإعدادهم ليكونوا خريجين مؤهلين للتوظيف، ويمتلكون مهارات تتناسب مع التغييرات العالمية في أنظمة الإنتاج وسوق العمل. فالقسم الأكاديمي هو الوحدة المسؤولة عن تصميم وتنفيذ برامج الدراسات العليا، والإشراف على تجربة الطالب بشكل مباشر. وتزويده بالمعارف والقدرات الخاصة بالتخصص، إلى جانب تطوير السلوكيات والسمات القابلة للتطبيق في العديد من المواقف والمجالات المهنية (Qizi, 2020). وذلك وفق تخطيط سليم يضمن إكساب الطلبة مهارات القيادة بشكل مقنن، ويقلل من نسبة بطالة خريجي حملة الماجستير والدكتوراه (فراج، 2019). وقد اجمعت العديد من الدراسات كدراسة محمد

عشرة مهارات ناعمة لازمة لطلاب الدراسات العليا في الإدارة وذلك من وجهة نظرهم لتكون متوافقة مع أصحاب العمل، هي: التواصل والقيادة واتخاذ القرار والعمل الجماعي وحل المشكلات وأخلاقيات العمل والتكيف مع التغيير والابتكار والابداع والتوجه نحو العملاء. وذكر باجمال (2023) أن هناك أربع مهارات ناعمة لابد وأن يمتلكها الخريج، هي: التواصل الاجتماعي، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، والتخطيط. وأضاف محمد (2023) لما سبق مهارات العمل ضمن الفريق، والتفكير الناقد، والمهارات الرقمية، ومهارات التسويق الذاتي. وأكد البلادي (2020) على مهارات اتخاذ القرارات إلى جانب المهارات السابقة. أما عربي وقواريق (2020) فقد أضافا مهارات التفكير الإبداعي. وحددت فؤاد (2023) اثني عشرة مهارة تمكن الطالب الجامعي من تلبية الحاجات المتغيرة لقطاعات ومهن سوق العمل الحالية والمستقبلية، أبرزها إدارة الأزمات، والإيجابية، والمبادرة وريادة الأعمال، والذكاء العاطفي، والتفاوض. وحددت لرضي (2021) المهارات القيادية اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل من وجهة نظر موظفي وكالة التمكين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؛ في مهارات الاتصال والتفكير الناقد وحل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والتفاعل الإيجابي مع المجتمع، وأخلاقيات العمل، والتفاوض، وإدارة الوقت، والتعامل مع الحاسب الآلي.

تعد الأقسام الأكاديمية في جامعات اليوم البوابات لسوق العمل، وذلك بحكم موقعها الفريد الذي تمكنها من الوصول للطلبة مباشرة، ويعطيها فرصة تعزيز مهارات القيادة الناعمة ضمن أنشطة البيئة التعليمية والبحثية اليومية، وربط هذه المهارات بالتحديات والفرص المحددة في التخصص الأكاديمي. فلم يعد التأهيل المعرفي هو الجانب الأهم في التعليم الأكاديمي، بل أصبحت الجامعات مطالبة بتأهيل طلابها ثقافياً واجتماعياً ومهارياً ليكونوا قادرين على المنافسة والابداع والابتكار (الدرعان، 2021). وعلى الصعيد العالمي أشار يان (2019) Yan إلى أن الأقسام الأكاديمية باتت تركز على تزويد خريجها بمهارات «ناعمة» محددة تكمل المهارات «الصارمة» التقليدية؛ ليطمئنوا من العمل في عالم سريع التغير والديناميكية. وأكد المخلفي (2019) على أن أهم أدوار الأقسام الأكاديمية حالياً، هو إعداد الطالب القائد الذي يفكر تفكيراً استراتيجياً، ويؤمن بفلسفة ومبادئ القيادة التي تحترم قدرات الآخرين، وتعمل على استثمارها نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وتمثل السلوك القيادي من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية، والثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، والاستقلالية، والمبادرة، والإصرار على تحقيق الأهداف، وإنجاز المهام والواجبات، والعمل الجماعي، وبناء العلاقات الاجتماعية، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات بكفاءة. ورأى الدهشان وسمحان (2020) أن من متطلبات تنمية وتعزيز مهارات القيادة الناعمة ضرورة تضمينها في كل من: أهداف التعليم الجامعي، والبيئة الجامعية، وعضو هيئة التدريس، والمناهج التعليمية، والطلاب الجامعي، والشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والصناعية.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. تشخيص واقع دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى.
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى تُعزى لمتغيرات: (النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي).

أهمية الدراسة:

تجسدت الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

- يعد دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا من الجوانب البحثية المهمة التي تستوجب التركيز عليها، والتي لم تلق الاهتمام الكافي من البحث في الجامعات السعودية بشكل عام وجامعة أم القرى بشكل خاص، بالرغم من أهميتها ودورها الفاعل في نجاح وتميز الطلبة أكاديمياً ومهنياً.
- تقدم الدراسة إضافة علمية ومعرفية وتفتح أفقاً جديدة للباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول مهارات القيادة الناعمة الأخرى التي يحتاجها سوق العمل بتغيراته المتجددة.
- بينما تحددت الأهمية العملية للدراسة فيما يلي:
- تسهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء الهيئة التدريسية على تطوير خطط الأقسام وتضمينها البرامج الداعمة لمهارات القيادة الناعمة، وسبل تنميتها على المستويات الشخصية والأكاديمية والمهنية للطلبة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى، والمتمثلة في مهارات: التواصل الفعال، والعمل في الفريق، والدكاء العاطفي، وتسويق الذات، والتفكير الناقد، والبحث والابتكار، والثقافة الرقمية.

الحدود المكانية: جامعة أم القرى.

الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام الجامعي 1446هـ.

مصطلحات الدراسة:

الأقسام الأكاديمية:

عرّف محبوب (2016) الأقسام الأكاديمية بأنها: الجهاز

(2023)، وفؤاد (2023)، ومويتا وآخرون (2023)، ومخلفي (2019) على أن تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا يتطلب الاهتمام بالبرامج التعليمية وتضمينها لأنشطة عملية تنمي مهاراتهم القيادية، وتوفير ودعم الدورات التدريبية، وتفعيل طرق التدريس القائمة على التفكير والعرض والمناقشة، وإتاحة قنوات التواصل والحوار بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وعقد اتفاقيات للتعاون بين الطلاب ومؤسسات المجتمع ومنظمات العمل.

ويشير الواقع إلى أن مهارات القيادة الناعمة مازالت لم تلق الاهتمام الكافي والمقنن من الأقسام الأكاديمية لدعمها وتميبتها؛ مما انعكس على مستوى توفرها لدى طلبة الدراسات العليا. فأشار الربيعان (2020) إلى أن هناك قصوراً في مستوى المهارات الحيوية لدى طلاب جامعة حائل، ووعيهم بأهمية امتلاك مهارات القيادة الناعمة بالشكل الذي يؤهلهم للتعايش والاندماج الاجتماعي. وأشارت دراسة العريفي والخليوي (2024) إلى أن دور الأقسام الأكاديمية بكل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، في دعم الأنشطة الطلابية وتعزيز مشاركتهم في الأعمال الإدارية والفنية لها، وتفعيل قنوات التواصل بينهم وبين رؤساء تلك الأندية، إضافة إلى دورها في اختيار الأنشطة والبرامج التي تنمي الروح القيادية لدى الطلاب كانت بدرجة ضعيفة. كما أشارت دراسة الشمراي (2024) إلى درجة توافق برامج وممارسات جامعة الملك سعود مع المهارات الناعمة للطلبة كانت متوسطة. وتوصلت دراسة العجلان (2023) إلى أن درجة امتلاك طلبة الماجستير بجامعة القصيم لمهارات العمل على المشاريع الإنتاجية وإدارة الأعمال التجارية كانت متوسطة. في حين توصلت دراسة الرحيلي (2021) إلى أن دور الجامعات السعودية في إعداد طلابها لسوق العمل كان بدرجة منخفضة. كما وأشارت السهلي (2020) إلى أن الأنشطة الطلابية التي تقدمها الأقسام الأكاديمية لتنمية المهارات القيادية لم تصل بعد إلى طموح أفراد عينة الدراسة من طالبات جامعة حفر الباطن.

تأسيساً على ما سبق تبرز أهمية دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى. ففجوة المهارات الناعمة قد تُكفل الوظائف والمنظمات مبالغ طائلة، وتُحدد بفشل الخطط المرسومة في تحقيق أهدافها بكفاءة.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى تُعزى لمتغيرات: (النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي)؟

بفاعلية مهارات الاستماع والانصات الجيد، والتحدث والحوار الفعال، واستخدام لغة الجسد للتعبير عن أفكارهم بطلاقة، مما يكسبهم الثقة بالذات والدافعية للتعلم والتميز في حياتهم المهنية والاجتماعية.

مهارات العمل في الفريق

تعتبر مهارات العمل في فريق ذات أهمية كبيرة كونها تُكسب الفرد العديد من الخبرات والمهارات التي تؤهله مستقبلاً لقيادة فريقه أو فرق عمل لمجموعات أخرى. فهو يعكس قدرة الفرد على العمل كعضو فاعل ومفيد ضمن مجموعة تقوم بإنجاز عمل أو مهمة ما (محمد، 2023). ويتضمن العمل في فريق تعزيز مهارات التنسيق والمواءمة، وإدارة الاجتماعات، وضع القرارات، وإدارة الوقت (فليه وعبدالمجيد، 2014). ورأت فؤاد (2023) إن مهارة العمل في فريق لها أهمية خاصة لطلاب الدراسات العليا، فهي تشعره بالمسؤولية والالتزام والقدرة على تحقيق الأهداف. كما تحقق له الثقة بالنفس والشعور بالقيمة وتقدير الذات (البلادي، 2020).

مهارات الذكاء العاطفي

أصبح الذكاء العاطفي من المهارات المهمة لطلبة الدراسات العليا، لتأثيره الكبير في نجاحهم وتميزهم على الصعيدين الشخصي والمهني. حيث يعكس قدرة الفرد على التعامل مع عواطفه وعواطف الآخرين، وفهمها، وتقويمها، وإدارتها، وترشيد سلوكه وتفكيره بوسائل تزيد من فرص نجاحه في التعامل مع ذاته، ومع الأفراد في البيئة المحيطة به (بغدادى وبلحبيب، 2022). ورأى سعيدة (2015) أن الذكاء العاطفي يساعد في حل النزاعات، ويحسن من قدرة التركيز على الهدف. وأكد الربيعان (2020) على أن امتلاك الطلبة لمهارات الذكاء العاطفي وإدارة الانفعالات وتنظيمها يعني بالضرورة قدرتهم على التحكم بالتفكير السلبي، وضبط الذات، والتصرف بهدوء، والالتزام بروح الدعابة، والمشاعر المتزنة، والعمل تحت الضغوط.

مهارات تسويق الذات

مع زيادة التنافسية في العصر الحالي ومحدودية فرص العمل وتغير شكل المهنة، أصبحت مهارات تسويق الذات من المهارات الضرورية للتوظيف، فضلاً عن كونها عامل مهم للنجاح في ممارسة هذه الوظيفة. فالتسويق الذاتي يعني معرفة الفرد الجيدة لما يمتلكه من مواهب وقدرات، ومن ثم مهارته في عرضها على الآخرين ومن يدهم السلطة، للحصول على وظيفة أو منصب (عبد المطلب، 2024). وتتضمن مهارات التسويق الذاتي كافة الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها الطالب للتسويق لنفسه، أو أفكاره، أو سماته، أو خصائصه؛ بهدف تحقيق أهدافه وطموحاته المستقبلية (المصري، 2006). ورأت بمنسي (2022) أن التسويق الذاتي يشمل توظيف أنواع التعلم الذاتي للطلاب، إلى جانب توظيف القدرات الخاصة بالتفاوض والاتقاع والعرض والإلقاء اللازمة لسوق العمل.

الفرعي لكل كلية من كليات الجامعة، والمسؤول عن الإشراف على الأنشطة التعليمية والإدارية، مثل عمليات التخطيط والتدريس والتعليم، وذلك في مجال التخصص الذي أنشأ من أجله. وقُصد بالأقسام الأكاديمية إجرائياً بأنها: الوحدة الأكاديمية في جامعة أم القرى، المسؤولة عن تصميم برامج الدراسات العليا، والإشراف على تنفيذها؛ بشكل يضمن إكساب الطلبة المهارات اللازمة لقيادة عجلة التنمية والتطور الحضاري بمختلف المجالات.

مهارات القيادة الناعمة:

عرف (Credo et al. 2024) مهارات القيادة الناعمة بأنها: سمات شخصية تدعم وعي الفرد بالظروف، وتعزز قدرته على التفاعل مع الآخرين أثناء إنجاز المهام بفعالية، فهي مهارات أساسية لمستقبل الطلاب المهني، وجزء لا يتجزأ من بيئة العمل، إذ تُعزز التواصل الفعال، والعمل الجماعي، والقدرة على التكيف، واتخاذ القرارات، والتفكير النقدي، والنقاش وتدقيق الأفكار بسلاسة، مما يُمكن الخريجين من الحصول على وظائف والتفوق طوال حياتهم المهنية بدءاً من مقابلات العمل ووصولاً إلى الترقيات. وقُصد بمهارات القيادة الناعمة إجرائياً بأنها: مجموعة القدرات والسمات الشخصية لدى طلبة الدراسات العليا، والتي تمكنهم من استخدام أساليب وأدوات الاتصال الفعال، والذكاء العاطفي، والتفكير الناقد، والثقافة الرقمية، والبحث والابتكار، والعمل في فريق؛ لمواجهة المواقف الجديدة بطريقة مستقلة تصل بهم إلى النجاح والتميز المهني.

الإطار النظري

تُعتبر مهارات القيادة الناعمة بمثابة مهارات للإدارة الذاتية أو العلاقات الشخصية القابلة للتطبيق. وتتعلق بقدرة الفرد على التفاعل مع زملاء العمل والمستفيدين منه، ولها دور حيوي في تحقيق النجاح والتميز؛ لإمكانية تطبيقها داخل مكان العمل وخارجه. فهي ركيزة أساسية للقيادة الحالية والمستقبلية، وضرورية للأداء المتميز، ولها تأثير كبير على سلوك الموظفين، وانضباطهم والتزامهم وولائهم للمؤسسة التي ينتمون إليها؛ وبالتالي تسهم في تحقيق أهدافها (Sadq, 2019). ومراجعة أدبيات القيادة تم تحديد المهارات الناعمة التي يحتاجها طلبة الدراسات العليا للنجاح والتميز، وهي:

مهارات التواصل الفعال

يُعد التواصل الفعال أحد أهم مهارات القيادة الناعمة التي تُحسن من أداء الفرد، وتعزز رضاه عن نفسه وعن بيئته. ورأى حريم (2013) أن التواصل هو تبادل فكري ووجداني وسلوكي بين طرفين؛ لتحقيق المشاركة والخبرة فيما بينهما. ومن خلال استخدام وسائل الاتصال الشفهي والكتابي والحركي يستطيع الطالب التعبير عن أفكاره واحتياجاته، كما يستطيع أن يتفهم دوره وأدوار الآخرين، مما يشجع تكوين علاقات إيجابية بينه وبين المجتمع الداخلي والخارجي للجامعة (بمنسي، 2022). ورأت فؤاد (2023) أن من أهم المهارات التي ينبغي تعليمها لطلبة الدراسات العليا لاستخدامها

مهارات التفكير الناقد

تعتبر مهارات التفكير الناقد من المهارات الحيوية الضرورية للنجاح في القرن الحادي والعشرين. فهي تساعد الفرد في التحقق من صحة وسلامة الأفكار، والتمييز بين الحقائق والآراء، عن طريق التأكد من مصداقية مصادر المعلومات واختبار الأدلة والبراهين وصولاً لإصدار حكم أو رأي حول تلك الأفكار (بجنسي، 2022). ويشمل التفكير الناقد مهارات التفكير والتحليل، والتفسير، والتقييم (ديرابنة وأبو رياش، 2022). ورأى الربيعة (2020) أن امتلاك طلبة الدراسات العليا لمهارات التفكير الناقد سبباً قوياً على إثارة الأسئلة، والتفكير بعمق، وإخضاع المعلومات لعملية فرز وتحديد مدى ملاءمتها لما لديهم من معلومات أخرى، ومدى اتساقها مع القواعد المنطقية.

مهارات البحث والابتكار

تعتبر مهارات البحث والابتكار مهارات جوهرية للنجاح والتميز الأكاديمي والشخصي والمهني. فالجتمعات المتقدمة تركز على دعم الباحثين في توليد المعرفة، وإثرائها، وتطويرها، وإدارتها، وتسويقها، بما يسهم في حل مشكلات المجتمع، وتحسين إنتاجية مؤسساته، وتعزيز تنافسيتها، وتوسيع نطاقها في الأسواق العالمية (أبو عبدالله، 2021). فالابتكار يشجع الفرص الوظيفية الجديدة ويعزز النمو الاقتصادي (محمد، 2018). ورأت فؤاد (2023) أن دعم وتشجيع طلبة الدراسات العليا على إثارة التساؤلات، والانفتاح على الأفكار الجديدة، وتصميم مشاريع يمكن تحويلها لمساهمات ملموسة في مجال التخصص؛ سيؤدي إلى تحفيز الابتكار لديهم. كما أكد الرياشي وحسن (2014) على أن تقدم المجتمعات أو تأخرها يعتمد على مدى توظيف الدراسات العليا للابتكار التقني والابداع الفكري من خلال تمكين الطلبة من مهارات البحث العلمي المتمثلة في المنطق، والخيال، والتفكير التصوري، وحل المشكلات، والمعالجات الرياضية للبيانات، وتلخيص المعلومات، وشرح الأهداف والدوافع والنتائج والاستنتاجات، وتكييف الاتصالات مع احتياجات ومستوى المعرفة لجمهور معين.

مهارات الثقافة الرقمية

فرضت التغيرات التكنولوجية الحديثة والتي غطت كافة مجالات الحياة، ضرورة امتلاك الفرد لمهارات الثقافة الرقمية. ورأى الدهشان وسحان (2020) أن جوهر الثقافة الرقمية يكمن في تمكين الطلبة من استخدام التطبيقات الرقمية الحقيقية لما لها من ثقة في إنجاز أعمالهم الوظيفية والشخصية أو واجباتهم ومهامهم الاجتماعية. وتتطلب مهارات الثقافة الرقمية القدرة على تعريف المعلومات المطلوبة، والوصول إليها بسرعة وكفاءة، واستخدامها بطريقة قانونية وأخلاقية؛ لإنجاز المهام المطلوبة، مع ضرورة التقييم الناقد لمصادر تلك المعلومات (محمد، 2023). وأكدت الياحي (2020) على ضرورة تدريب الطلبة على توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في تحقيق النمو الناتج، وإجراء البحوث العلمية، والحكم على ملاءمة محتوى تعليمي معين وتحويله محتوى رقمي، واختيار التقنيات المناسبة لإنجاز المشاريع والبحوث العلمية، مع الحرص على تطبيق القواعد والقوانين الأخلاقية المرتبطة بالوصول إلى المعلومات واستخدامها.

مما سبق تتجلى أهمية مهارات القيادة الناعمة في تكوين الشخصية القيادية الناجحة لطلبة الدراسات العليا؛ من خلال تزويدهم بالمعارف والقدرات التي تعينهم في مواجهة التحديات المعاصرة، وتكسيبهم احترام الآخرين وتقديرهم، وتزويد من دافعيتهم نحو التعلم الذاتي، وتمكنهم من اتخاذ القرارات الصحيحة، والعمل بروح الفريق، والتواصل مع الآخرين، وتحقيق حياة اجتماعية ناجحة.

الدراسات السابقة

اهتمت العديد من الدراسات العربية والعالمية بموضوع مهارات القيادة الناعمة، باعتباره أسلوباً إدارياً يسهم في تحسين استجابة الأفراد للتغيرات المختلفة، وزيادة قدراتهم على مواجهة التحديات، وتحقيق أعلى مستويات الأداء. من أبرز هذه الدراسات دراسة تاكي وآخرون (2024) Tackie et al. التي هدفت إلى تقييم أثر المهارات الناعمة على أنماط القيادة المدركة لدى الطلاب بجامعة توسكيجي Tuskegee University والمتمثلة في أنماط: التوجيه، والاقناع، والمشاركة، والتفويض، والاستبداد، والديمقراطية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي. استخدم المنهج شبه التجريبي، وطُبقت الاستبانة القبليّة على عينة قصديّة من الطلاب بلغ عددهم (23) طالباً وطالبة. ثم طُبقت الاستبانة البعدية على نفس العينة بعد أن شاركوا في سلسلة من ورش عمل تنمية المهارات القيادية في ربيع عام 2023. وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة تأثير المهارات الناعمة على أنماط القيادة بشكل عام كانت مرتفعة. وسيطرت مهارة التواصل على ثلاثة أنماط قيادية هي التوجيه والمشاركة والاستبداد؛ بينما سيطرت مهارة حل المشكلات على نمطي قيادة هما الاقناع والتفويض، بينما سيطرت مهارة أخلاقيات العمل على نمط قيادة واحد هو النمط الديمقراطي. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير المهارات الناعمة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وكانت لصالح الإناث.

وأجرى محمد (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلاب بكلية التربية بجامعة الأزهر في القاهرة وذلك في ضوء انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة؛ كما هدفت إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة تعزى لمتغير التخصص. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطُبقت الاستبانة لجمع المعلومات من عينة عشوائية من طلاب الفرقين الثالثة والرابعة، والبالغ عددهم (450) طالباً من طلاب كلية التربية. وأظهرت النتائج أن دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة الخمسة كانت بدرجة متوسطة، كما لم توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة تعزى لمتغير التخصص.

وأجرت باجمال (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من طالبات التدريب الميداني بقسم دراسات الطفولة،

المؤلفة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، والبالغ عددهم (98) عضواً. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أهمية المهارات الناعمة اللازمة للمعلم كانت بدرجة عالية، كما تم تقديم قائمة بخمس عشرة مهارة ناعمة فرعية تمثل أولوية في برامج إعداد المعلم.

وأجرى ديوانية وأبو رياش (2022) دراسة هدفت إلى معرفة درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة بالأردن للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة قصدية من الطلبة المعلمين الدارسين لمقرر التربية العملية في الدبلوم العالي في التربية، والبالغ عددهم (118) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة للمهارات الناعمة كانت مرتفعة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة امتلاكهم للمهارات الناعمة السبعة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

كما هدفت الدراسة التي أجراها الدهشان وسمحان (2020) إلى تقديم رؤية مقترحة لتنمية المهارات اللازمة لمهن ووظائف المستقبل في ظل الثورة الصناعية الرابعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؛ من خلال التعرف على آرائهم حول المهارات اللازمة للإعداد لمهن ووظائف المستقبل، ومتطلبات تنميتها، ودرجة توافرها لدى طلبة جامعة المنوفية. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانة لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (154) عضواً. كما أظهرت نتائج الدراسة بأن درجة توفر تلك المهارات لدى الطلبة كانت متوسطة.

وأجرى الربيعان (2020) دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة طلبة جامعة حائل للمهارات الحيوية المتمثلة في التخطيط للمستقبل والتواصل الاجتماعي وإدارة الانفعالات وتنظيمها والتفكير الناقد وحل المشكلات من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والتخصص العلمي للكليات. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (1522) طالباً وطالبة من جميع المراحل العلمية البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وبجميع كليات الجامعة. وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة ممارسة طلبة جامعة حائل للمهارات الحيوية كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والتخصص العلمي للكليات. في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي وكانت لصالح طلبة الماجستير والدكتوراه بالمقارنة مع طلبة البكالوريوس.

وهدف الدراسة التي أجراها البلادي (2020) إلى التعرف على درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية، وكيف تنمي الجامعة هذه المهارات لدى طلابها. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (585) طالباً من جميع المراحل العلمية البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وبجميع كليات الجامعة العشر. وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية الخمس كان بدرجة عالية، حيث جاءت كلية العلوم في المرتبة الأولى من حيث امتلاك

والبالغ عددهم (57) طالبة. وتوصلت النتائج إلى أن الطالبات يمتلكن درجة عالية من المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل رغم وجود تفاوت بين هذه المهارات.

وهدف الدراسة التي أجراها مويثا وآخرون (2023) إلى الكشف عن كيفية تطوير المهارات الناعمة لطلاب تخصص الإدارة في ضوء دور مؤسسات التعليم العالي بتنانيا. استخدم المنهج المختلط الذي يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. جمعت البيانات النوعية باستخدام المقابلات الشخصية من (16) طالباً، بينما طبقت الاستبانة لجمع المعلومات الكمية من عينة عشوائية من الطلاب بلغ عددهم (342) طالباً. وأظهرت النتائج أن الطلاب يعتبرون أنفسهم قابلين للتوظيف ولديهم مهارات عالية في القيادة والتوجه نحو العملاء والتواصل واتخاذ القرار وحل المشكلات وأخلاقيات العمل، بينما يعتبرهم أصحاب العمل خلاف ذلك وأهم يفتقرون بالأساس لمهارات القيادة. كما أظهرت نتائج الدراسة النوعية أن الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في تعزيز المهارات الناعمة بين الطلاب غير مرضي.

وأجرت فؤاد (2023) دراسة هدفت إلى بناء رؤية مقترحة لأنسنة التعليم كمدخل لتنمية المهارات الناعمة للطلاب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل؛ من خلال تحديد الأسس النظرية للمهارات الناعمة، ومن ثم تحديد احتياجات السوق المستقبلي من المهارات الناعمة، وتوضيح دور الجامعة في تنمية تلك المهارات. استخدم المنهج الوصفي التحليلي للأبحاث والدراسات الخاصة بأهم احتياجات السوق من المهارات الناعمة. توصلت نتائج الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتفعيل المهارات الناعمة لدى الطلاب، تضمنت العديد من الآليات الإجرائية لتنفيذها المرتبطة برؤية ورسالة وأهداف التعليم الجامعي، وهيكلية مؤسسات التعليم الجامعي، والبرامج والتخصصات الجامعية، والمناهج والمقررات الدراسية، والأنشطة والبرامج التدريبية، واستراتيجيات التعليم وأساليب التقويم، والشراكة مع المؤسسات الإنتاجية والاقتصادية.

وهدف الدراسة التي أجراها العجلان (2023) إلى الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية باعتبارها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، والكشف عما إذا كان هناك فروق في مستوى توافر تلك المهارات تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة عنقودية عشوائية بلغت (102) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية لدى طلبة الماجستير في كلية التربية كانت مرتفعة. كما أظهرت النتائج بأن هناك فرقاً يسيراً جداً في مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية بين الطلاب والطالبات وكان ذلك لصالح الطلاب (الدكتور)، لكن هذا الفرق غير دال إحصائياً.

كما هدفت دراسة بنسني (2022) إلى التوصل لقائمة بالمهارات الناعمة اللازمة للمعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الاسكندرية؛ من خلال معرفة الأسس الفكرية والنظرية لكل من تمهين التعليم والمهارات الناعمة. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة

عينة الدراسة لدور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب تعزى لمتغيري المستوى الدراسي والقسم. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطُبقت الاستبانة لجمع المعلومات من عينة عشوائية بلغت (634) طالباً. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم في المجالات الأربعة كانت بدرجة متوسطة، حيث جاء مجال مهارات العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، في حين جاء مجال مهارات القيادة الشخصية في المرتبة الأخيرة. ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل تعزى لمتغيري المستوى الدراسي والقسم.

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى الطلاب. وتميزت بتكيزها على دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا، فلم توجد دراسات سابقة تناولت الموضوع بهذه الصورة على حد علم الباحثة.

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. ذلك لأنه يهتم بوصف الواقع عن طريق جمع المعلومات والبيانات الكافية عنه، ومن ثم تحليل هذا الواقع وتفسيره؛ للوصول لاستنتاجات وتعميمات تُسهم في تطوير هذا الواقع (العساف، 2012).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى، والبالغ عددهم (3443) طالباً وطالبة ممن يدرسون بمرحلتي الماجستير والدكتوراه. وتم الحصول على عينة بسيطة عشوائية لمجتمع الدراسة وفق جدول (Krejcie & Morgan, 1970) حيث بلغت عينة الدراسة (341) طالباً وطالبة. ويشير جدول (1) إلى توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات: النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي.

طلابها للمهارات القيادية، في حين كانت ترتيب طلاب الكلية التحضيرية في آخر القائمة.

وأجرى عرابي وفواريق (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى المهارات الحياتية في المساقات العملية لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة العربية الأمريكية بفلسطين وفقاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي. استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطُبقت الاستبانة على عينة من طلبة كلية علوم الرياضة والبالغ عددهم (200) طالباً وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى مساهمة المساقات العملية الفردية والجماعية في اكتساب المهارات الحياتية لدى الطلبة كانت بمستوى كبير جداً. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير المساقات العملية على مستوى المهارات الحياتية لدى الطلبة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، في حين وجدت فروق دالة إحصائية لمتغير المستوى الدراسي لصالح طلبة المستوى الرابع.

وهدفنا الدراسة التي أجريها القواس والمنصوري (2020) إلى التعرف على دور كليات التربية في جامعتي عدن وإب اليمنية في اكتساب الطلبة المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي والتخصص. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت الاستبانة على عينة عشوائية من الطلبة المعلمين بلغت (169) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة اكتساب الطلبة المعلمين لمهارات الاتصال والتواصل والمهارات الحياتية والوظيفية في الجامعتين كانت مرتفعة، في حين كانت درجة اكتسابهم لمهارات التفكير واستخدام التقنية وثقافة الحوسبة والمهارات المهنية كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة اكتسابهم للمهارات السابقة تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والتخصص.

وأجرى المخلفي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم. كما هدفت إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات: النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي

| النسبة % | التكرارات | المتغيرات |
|----------|-----------|-----------|
| 34,3 | 117 | ذكور |
| 65,7 | 224 | إناث |
| 100% | 341 | الإجمالي |
| 49,3 | 168 | ماجستير |
| 50,7 | 173 | دكتوراه |
| 100% | 341 | الإجمالي |
| 83,3 | 284 | إنساني |
| 16,7 | 57 | علمي |
| 100% | 341 | الإجمالي |

كبير 3.41-4.20، متوسط 2.61-3.40، ضعيف 1.81-2.60، ضعيف جداً 1-1.80). وقد بلغ عدد عبارات المقياس (50) عبارة، قُسمت إلى سبعة محاور تشمل: مهارات التواصل الفعال، والعمل في الفريق، والذكاء العاطفي، وتسويق الذات، والتفكير الناقد، والبحث والابتكار، والثقافة الرقمية.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

للتأكد من قدرة الأداة على قياس ما صُممت من أجله تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة في مجال الإدارة والبحث العلمي. ثم طُبقت على عينة من مجتمع الدراسة لحساب مُعدّل الصدق الداخلي باستخدام معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور المقياس، والثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha. وحصلت الاستبانة في معامل بيرسون على نتائج جيدة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.1)، كما جاءت نتائج معامل الثبات جيدة ومرتفعة. ويشير جدول (2) إلى نتائج الاختبارات الإحصائية للاستبانة.

يتضح من جدول (1) أن حوالي ثلثي أفراد عينة الدراسة بنسبة (65,7%) من الطالبات، في حين أن باقي أفراد عينة الدراسة بنسبة (34,3%) من الطلاب. بينما تقاربت النسب بين أفراد عينة الدراسة من طلبة الماجستير والتي بلغت (49,3%) في حين بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من طلبة الدكتوراه (50,7%). أما بالنسبة للتخصص العلمي فقد كانت نسبة أفراد عينة الدراسة من التخصصات الإنسانية أعلى حيث بلغت (83,3%) في حين بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من التخصصات العلمية (16,7%).

أداة الدراسة:

تم بناء استبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة، تكونت من جزأين رئيسيين. اشتمل الجزء الأول على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة، وتضمن متغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي. أما الجزء الثاني فتضمن مقياساً لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى. استخدمت الاستبانة مقياس ليكرت Likert الخماسي للاستجابة وفق التسلسل التالي: (دور كبير جداً 5-4.21،

جدول 2

نتائج الاختبارات الإحصائية للاستبانة

| معاملات ارتباط بيرسون ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة ودرجة المحور والدرجة الكلية | | | | | | | |
|---|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
| رقم العبارة | المحور الأول | | المحور الثاني | | المحور الثالث | | المحور الرابع |
| | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة |
| 1 | 0,777** | 0,685** | 0,368* | 0,695** | 0,662** | 0,724** | 0,878** |
| 2 | 0,705** | 0,674** | 0,600** | 0,449* | 0,777** | 0,734** | 0,800** |
| 3 | 0,724** | 0,514** | 0,842** | 0,748** | 0,707** | 0,677** | 0,825** |
| 4 | 0,618** | 0,373* | 0,872** | 0,787** | 0,938** | 0,864** | 0,854** |
| 5 | 0,835** | 0,776** | 0,757** | 0,578** | 0,770** | 0,719** | 0,850** |
| 6 | 0,842** | 0,764** | 0,673** | 0,459** | 0,848** | 0,855** | 0,880** |
| 7 | 0,799** | 0,590** | 0,768** | 0,648** | 0,780** | 0,634** | 0,752** |
| 8 | 0,632** | 0,562** | | | | | 0,865** |
| رقم العبارة | المحور الخامس | | المحور السادس | | المحور السابع | | المحور الثامن |
| | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة | بالمحور | بالدرجة |
| 1 | 0,838** | 0,802** | 0,568** | 0,413** | 0,811** | 0,413** | 0,697** |
| 2 | 0,904** | 0,798** | 0,910** | 0,865** | 0,808** | 0,865** | 0,600** |
| 3 | 0,897** | 0,850** | 0,898** | 0,785** | 0,732** | 0,785** | 0,662** |
| 4 | 0,863** | 0,865** | 0,871** | 0,754** | 0,889** | 0,754** | 0,673** |
| 5 | 0,819** | 0,703** | 0,739** | 0,766** | 0,883** | 0,766** | 0,667** |
| 6 | 0,869** | 0,748** | 0,732** | 0,690** | 0,806** | 0,690** | 0,770** |
| 7 | | | 0,538** | 0,434** | 0,752** | 0,434** | 0,616** |

معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's alpha

0,977

مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى

**ملاحظة: دالة عند مستوى 0.1

معاملات الارتباط لجميع عبارات محاور المقياس دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.1) مما يدل على تمتع الأداة بصدق داخلي مرتفع.

يتضح من جدول (2) وجود ارتباط معنوي عال بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور المقياس، فجاءت جميع قيم

التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

السؤال الأول:

للإجابة عنه تم تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى، وجاءت نتائج هذا السؤال وفق جدول (3).

كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha للثبات الكلي لكافة محاور أداة الدراسة نسبة (97%) وهي درجة عالية مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عال.

الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحليل البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة؛ من خلال

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى لجميع المحاور من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

| المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الدور | المحاور |
|---------|-------------------|------------|---|
| 3,61 | 0,53 | كبير | المحور الأول: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات التواصل الفعّال لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,48 | 0,65 | كبير | المحور الثالث: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات الذكاء العاطفي لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,47 | 0,65 | كبير | المحور السابع: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات الثقافة الرقمية لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,42 | 0,58 | كبير | المحور السادس: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات البحث والابتكار لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,34 | 0,75 | متوسط | المحور الخامس: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات التفكير الناقد لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,27 | 0,70 | متوسط | المحور الرابع: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات تسويق الذات لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,22 | 0,63 | متوسط | المحور الثاني: تعزيز الأقسام الأكاديمية مهارات العمل في الفريق لدى طلبة الدراسات العليا |
| 3,40 | 0,56 | متوسط | الدرجة الكلية للمقياس |

المعرفة التخصصية اللازمة لإنجاز البحث العلمي أو الأطروحة العلمية. في حين يُنظر لمهارات القيادة الناعمة كمهارات مكتسبة تلقائياً، ولا تحسب ضمن متطلبات التخرج الرسمية. اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من محمد (2023)، والدهشان وسمحان (2020)، والربيعان (2020)، والمخلفي (2019) التي كانت نتائجها متوسطة. ونوقشت نتائج كل محور على النحو الآتي:

المحور الأول: مهارات التواصل الفعّال

يتضح من جدول (3) أن دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى كان متوسطاً بشكل عام، حيث بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي (3,40) والانحراف المعياري (0,56)، على أساس أن درجة المستوى المتوسط تبدأ من (2.61-3.40). يمكن الرجوع هذه النتيجة بشكل عام إلى أن الأهداف الأساسية لبرامج الدراسات العليا تركز على صقل المهارات الصلبة لطلبة الماجستير والدكتوراه من حيث إتقان المنهجيات البحثية، والكتابة الأكاديمية، والتحليل الإحصائي، وبناء

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات التواصل الفعّال

| م | البيانات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|------------|
| 8 | التأكيد على آداب وأخلاقيات التواصل في الجامعة. | 4,07 | 0,878 | كبير |
| 3 | تطوير مهارات الحوار الفعّال مع الآخرين. | 3,65 | 0,574 | كبير |
| 1 | استخدام وسائل الاتصال الشفهي والكتابي والحركي للتعبير عن الأفكار والاحتياجات. | 3,63 | 0,698 | كبير |
| 2 | تعزيز مهارات الانصات الجيد للطرف الآخر. | 3,60 | 0,645 | كبير |
| 7 | تكوين العلاقات الإيجابية بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. | 3,57 | 0,735 | كبير |
| 6 | تشجيع العلاقات الإيجابية بين الطلبة بعضهم البعض. | 3,48 | 0,795 | كبير |
| 4 | التعامل الناجح مع أنماط السلوك الإنساني المختلفة. | 3,46 | 0,679 | كبير |
| 5 | الاستخدام الفعّال لأدوات ووسائل التواصل الاجتماعي. | 3,46 | 0,764 | كبير |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,61 | 0,53 | كبير |

لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في

يبيّن جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

معرفة مشكلاتهم واقتراحاتهم مما يعزز من مهارات الحوار لديهم عبر مختلف وسائل الاتصال. فمهارات الاتصال والشخصية القيادية للطلاب الجامعي ليكون قادراً على الإلقاء، والتأثير، والإقناع، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين (البلادي، 2020). وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات التواصل الفعال تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة كبيرة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من: تاكي وآخرون (2024)، Tackie et al.، ومويتا وآخرون (2023)، Mwita et al.، والقواس والمنصوري (2020) من أن أدوار الجامعات والكليات في أكساب الطلبة مهارات التواصل في القرن الحادي والعشرين كانت بدرجة كبيرة. بينما اختلفت عن النتائج التي توصلت إليها دراسة محمد (2023) من أن دور الأنشطة الطلابية في تنمية مهارات التواصل لدى الطلاب بكلية التربية بجامعة الأزهر كانت متوسطة، ودراسة للمخلفي (2019) من أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية مهارات التواصل لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم كانت أيضاً متوسطة.

الخو الثاني: مهارات العمل في الفريق

تعزيز مهارات التواصل الفعال. وتُظهر النتائج أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة كبيرة، حيث بلغ (3,61) وانحراف معياري بلغ (0,53). كما جاءت جميع عبارات المحور بدرجة كبيرة. حيث أشارت النتائج إلى أن الأقسام الأكاديمية تؤكد وبدرجة كبيرة على آداب وأخلاقيات التواصل في الجامعة، كما تعمل على تطوير مهارات الحوار الفعال مع الآخرين، واستخدام وسائل الاتصال الشفهي والكتابي والحركي للتعبير عن الأفكار والاحتياجات، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.63-4.07). في حين أن دور الأقسام الأكاديمية في التعامل الناجح مع أنماط السلوك الإنساني المختلفة، واستخدام أدوات ووسائل التواصل الاجتماعي بفعالية، جاءت بدرجة كبيرة كأقل الأدوار اهتماماً، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية (3,46). وهذه النتيجة بشكل عام تعكس وعي الجامعة وحرصها على تزويد الطلبة من بداية التحاقهم بالدراسة باللوائح والأدلة التنظيمية الموضحة لقواعد السلوك والانضباط الطلابي بجامعة أم القرى. كذلك اهتمام الأقسام الأكاديمية وبخاصة الأقسام المقامة لبرامج الدراسات العليا بتبني أسلوب التواصل الفعال والحوار البناء والمناقشات العلمية في تقديم مقررات البرنامج وما يتضمنه من تكاليف، إلى جانب عقد الاجتماعات الدورية مع الطلبة

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات العمل في الفريق

| م | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|------------|
| 2 | متابعة تنفيذ وإنجاز الأنشطة والتكاليف الجماعية الخاصة بالمقررات الدراسية في الوقت المحدد. | 3,67 | 0,634 | كبير |
| 1 | تشجيع الأنشطة والتكاليف الجماعية الخاصة بالمقررات الدراسية. | 3,58 | 0,692 | كبير |
| 7 | تشجيع حرية التعبير وتقبل الآراء بين أعضاء فريق العمل. | 3,37 | 0,828 | متوسط |
| 5 | تشجيع المشاركة في تنظيم وتنسيق الفعاليات المختلفة بالكلية. | 3,08 | 0,926 | متوسط |
| 3 | عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة أهداف البرامج الدراسية ودرجة تحققها. | 3,00 | 0,973 | متوسط |
| 6 | تكليف الطلبة المتميزين بمهام الإشراف والمتابعة على الأنشطة والفعاليات بالقسم. | 2,94 | 1,017 | متوسط |
| 4 | دعم المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بطلبة الدراسات العليا بالقسم. | 2,88 | 1,012 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,22 | 0,63 | متوسط |

يُعد من أهم الأساليب لتكوين علاقات إنسانية مباشرة دون حواجز رسمية بين أفراد الفريق الواحد، ويزيد من دافعتهم للعمل، ويرفع من روحهم المعنوية، ويعزز ثقتهم بأنفسهم (فؤاد، 2023). ويمكن تبرير هذه النتيجة بأن أغلب المقررات ببرامج الدراسات العليا تعتمد في توصيفاتها على استراتيجيات العمل الجماعي، والتعلم التعاوني، وإنجاز الأنشطة والتكاليف الجماعية والتي تكون متضمنة في معايير التقييم بالمقررات الدراسية، ولذا يكون القسم حريصاً على متابعة إنجاز الطلبة وأتامهم لها. في حين كان دور الأقسام الأكاديمية في تكليف الطلبة المتميزين بمهام الإشراف والمتابعة على الأنشطة والفعاليات بالقسم، ودعم مشاركتهم في صنع القرارات المتعلقة بالقسم بدرجة متوسطة كأقل

يبين جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات العمل في الفريق. وبدراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة متوسطة، بلغت (3,22) وانحراف معياري بلغ (0,63). كما جاءت غالبية عبارات المحور بدرجة متوسطة. فأظهرت النتائج حرص الأقسام الأكاديمية بدرجة كبيرة على متابعة تنفيذ وإنجاز طلبة الدراسات العليا للأنشطة والتكاليف الجماعية الخاصة بالمقررات الدراسية في الوقت المحدد، وتشجيعها لمثل هذه الأنشطة والتكاليف، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية (3,67) و (3,58) على الترتيب. وهو ما يعكس وعي الأقسام الأكاديمية بأهمية العمل في الفريق. حيث

(2023) من أن الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في تعزيز المهارات الناعمة بين الطلاب غير كافٍ، وأن على هذه المؤسسات بذل المزيد من الجهود لمساعدتهم على اكتساب مهارات كافية قبل انتقالهم إلى سوق العمل؛ من خلال تفعيل دور الأندية والجمعيات الطلابية، وتولي الأدوار القيادية. كما اتفقت مع دراسة المخلفي (2019) من أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية مهارات القيادة الشخصية كانت متوسطة. في حين اختلفت نتيجة هذا المحور مع النتائج التي توصلت إليها دراسة البلادي (2020) التي أكدت على أن إسهام الجامعة الإسلامية في بناء مهارات العمل الجماعي لطلابها كان بدرجة مرتفعة.

المحور الثالث: مهارات الذكاء العاطفي

أدوار الأقسام ممارسة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.94) و (2.88) على الترتيب. ويمكن ارجاع هذه النتيجة إلى أن غموض بعض المهام المطلوبة في الأنشطة والفعاليات أو تعقيدها قد يؤدي إلى إحجام طلبة الدراسات العليا عن المشاركة لعدم فهمهم لها. كما قد يرجع السبب إلى عدم ربط الأنشطة والفعاليات بأهداف الطلبة الشخصية مما يقلل من دافعيتهم ويجعلهم غير متحمسين للمشاركة. وأحياناً قد يكون سبب تجنب طلبة الدراسات العليا المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقسم لخوفهم من الفشل في إنجاز المهام المطلوبة. وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات العمل في الفريق تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة متوسطة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة مويثا وآخرون Mwita et al.

جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات الذكاء العاطفي

| م | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|--|-----------------|-------------------|-------------|
| 1 | اتاحة الفرص المتنوعة للتعليم الذاتي. | 4,01 | 0,891 | كبير |
| 3 | تأكيد قيم التعاون ومساعدة الآخرين وقت الحاجة. | 3,58 | 0,611 | كبير |
| 2 | نشر قيم التسامح والتعددية وتقبل الآخرين. | 3,57 | 0,702 | كبير |
| 7 | التأكيد على أهمية تحديد الأهداف الشخصية ومتابعة تحقيقها. | 3,52 | 1,083 | كبير |
| 6 | بث الروح الإيجابية المحفزة على التعلم والبحث والابتكار. | 3,46 | 0,708 | كبير |
| 5 | توفير التسهيلات اللازمة لمواجهة الضغوط المختلفة. | 3,12 | 0,906 | متوسط |
| 4 | تقديم الدعم النفسي المستمر. | 3,07 | 0,977 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,48 | 0,65 | كبير |

الثقافي والفكري، ويحترم جميع أفرادها، ويسعى لتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتمكينهم للمنافسة العالمية. في حين كان دور الأقسام الأكاديمية في توفير التسهيلات اللازمة لمواجهة الضغوط المختلفة، وتقديم الدعم النفسي المستمر، بدرجة متوسطة، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية (3,12) و (3,07) على الترتيب. ويمكن تبرير هذه النتيجة بكون المهام والمسؤوليات التي يقوم بها القسم الأكاديمي ممثلاً بأعضاء هيئة التدريس فيه، والذين يقومون بمهام اللجان الإدارية والفنية والتدريس والإشراف العلمي والإرشاد الأكاديمي، بحيث لا يجدون الوقت الكافي لتقديم التوجيه النفسي والدعم المعنوي للطلبة. وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات الذكاء العاطفي تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة كبيرة. وقد اختلفت نتيجة هذا المحور مع النتائج التي توصلت إليها دراسة المخلفي (2019) من أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية مهارات العلاقات الإنسانية كانت متوسطة.

المحور الرابع: مهارات تسويق الذات

يبين جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات الذكاء العاطفي. ودراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة كبيرة، بلغت (3.48) وانحراف معياري بلغ (0.65). كما جاءت غالبية عبارات المحور بدرجة كبيرة. حيث أشارت النتائج إلى أن الأقسام الأكاديمية تتيح الفرص المتنوعة للتعليم الذاتي، وتؤكد على قيم التعاون ومساعدة الآخرين، والتسامح والتعددية وتقبل الآخرين، إلى جانب حرصها على بث الروح الإيجابية المحفزة على التعلم والبحث والابتكار، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.01- 3.46). وتعكس هذه النتيجة وعي الأقسام الأكاديمية بأهمية مهارات الذكاء العاطفي، كونها وسيلة فاعلة للتعرف على العواطف وإدارتها سواء كانت عواطف خاصة بالطلاب نفسه أو عواطف المحيطين به، وكيفية توفيقه بين تلك العواطف وتطبيقها في المهمات الموكلة إليه. ويمكن ارجاع نتائج هذا المحور إلى تبني المجتمع السعودي بجميع مؤسساته وأفراده لرؤية المملكة 2030 ومبادراتها القائمة على بناء مجتمع حيوي، يزدهر بالتنوع

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات تسويق الذات

| م | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|------------|
| 2 | توظيف أنواع التعلم الذاتي في الحياة العملية بنجاح. | 3,67 | 1,005 | كبير |
| 3 | تطوير القدرات الكتابية الخاصة بإعداد المشاريع وخطط العمل. | 3,36 | 0,756 | متوسط |
| 5 | تنمية مهارات الإلقاء الجذّاب. | 3,33 | 0,795 | متوسط |
| 6 | تعزيز قدرات الإقناع بالأفكار والحلول المبتكرة. | 3,27 | 0,807 | متوسط |
| 4 | التركيز على مهارات التفاوض في حل المشكلات. | 3,23 | 0,799 | متوسط |
| 8 | تطوير الوعي بالقدرات الذاتية وكيفية الاستفادة منها. | 3,21 | 0,891 | متوسط |
| 1 | تقديم الخبرات المناسبة لإدارة المشاريع الناجحة. | 3,17 | 0,870 | متوسط |
| 7 | تنمية المهارات اللازمة لدخول سوق العمل. | 2,92 | 0,974 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,27 | 0,70 | متوسط |

يعين جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات تسويق الذات. ودراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة متوسطة، بلغت (3.27) وانحراف معياري بلغ (0.70). كما جاءت غالبية عبارات المحور بدرجة متوسطة. حيث أشارت النتائج إلى أن الأقسام الأكاديمية تعمل على تطوير القدرات الكتابية الخاصة بإعداد المشاريع وخطط العمل، وتنمية مهارات الإلقاء الجذّاب، والإقناع بالأفكار والحلول المبتكرة، والتفاوض في حل المشكلات، إضافة إلى الاهتمام بتطوير الوعي بالقدرات الذاتية للطالب، وكيفية الاستفادة منها؛ من خلال تقديم الخبرات المناسبة لإدارة المشاريع والنجاح في سوق العمل، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.36-2.92)، فبناء علامة شخصية قوية للطالب لم يعد ترفاً فكرياً، بل أصبح مجالاً أساسياً يتم تدريب القادة عليه، من خلال تحديد جوانب القوة والمهارات الفريدة، وبناء هوية شخصية قوية

المحور الخامس: مهارات التفكير الناقد

جدول 8

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات التفكير الناقد

| م | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|------------|
| 6 | التأكيد على أهمية نقل النقد البناء من الآخرين. | 3,67 | 0,010 | كبير |
| 5 | تطوير مهارات العصف الذهني وتوليد الحلول للمشكلات المختلفة. | 3,49 | 0,718 | كبير |
| 3 | التدريب على ممارسة التفكير التحليلي للمشكلات العلمية والبحثية التي تواجههم. | 3,37 | 0,839 | متوسط |
| 2 | استخدام مهارات التفكير الاستراتيجي عند اختيار المشاريع البحثية. | 3,28 | 0,868 | متوسط |
| 4 | دعم التفكير بحكمة في المواقف الاجتماعية المفاخرة. | 3,13 | 0,933 | متوسط |
| 1 | تشجيع مهارات التأمل والتقييم الذاتي للمواقف المختلفة. | 3,09 | 0,943 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,34 | 0,75 | متوسط |

يعين جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات التفكير الناقد. ودراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة متوسطة، بلغت (3.34) وانحراف

عدد الأبحاث المنشورة أو الدرجات التي يحصل عليها الطلبة، على حساب الجوانب النوعية كمهارات التفكير التحليلي والتأمل الذاتي. كما قد يرجع السبب لهذه النتيجة إلى قلة وعي الأكاديميين والقائمين بتطوير البرامج والمقررات بأهمية التأمل الذاتي في تطوير الكفاءات والمهارات الأساسية لطلبة الدراسات العليا. وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات التفكير الناقد تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة متوسطة. واختلفت نتيجة هذا المحور مع النتائج التي توصلت إليها دراسة القواس والمنصوري (2020) في أن دور كليات التربية في جامعتي عدن وإب اليمنية في أكساب الطلبة مهارات التفكير كان بدرجة كبيرة. ودراسة عربي وقواريق (2020) في أن مساهمة المساقات العملية الفردية والجماعية في أكساب الطلبة مهارات التفكير الناقد كانت بمستوى كبير جداً.

المحور السادس: مهارات البحث والابتكار

الحسابية (3.67) و (3.49) على الترتيب. فالنقد البناء يساعد في النمو الشخصي والمهني، وتطوير الذات، وتحسين الأداء بطريقة إيجابية ومفيدة (ديزانية وأبو رياش، 2022). وتعكس هذه النتيجة اهتمام الأقسام الأكاديمية بتضمين استراتيجيات التفكير الناقد والعصف الذهني في أغلب مقررات برامج الدراسات العليا، حيث تربط بين امتلاك الطلبة لهذه المهارات ومعايير تقييمهم بالمقررات الدراسية، مما يُسهم في إعدادهم لمواجهة تحديات الحياة الأكاديمية والمهنية بكفاءة، وبمكثتهم من التكيف مع بيئات العمل المتغيرة. كما أظهرت النتائج أن دور الأقسام الأكاديمية في دعم التفكير بحكمة في المواقف الاجتماعية المفاجئة، وتشجيع مهارات التأمل والتفكير الناقد للمواقف المختلفة كان بدرجة متوسطة كأقل أدوار الأقسام ممارسة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية (3.13) و (3.09) على الترتيب. ويمكن الرجوع هذه النتيجة إلى تركيز الأقسام الأكاديمية على الجوانب الكمية مثل

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات البحث والابتكار

| م | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|------------|
| 7 | التدريب على مهارات التوثيق العلمي الصحيح. | 3,74 | 0,528 | كبير |
| 5 | التدريب على مهارات جمع المعلومات من مصادرها الصحيحة. | 3,68 | 0,634 | كبير |
| 6 | تنمية مهارات الكتابة العلمية. | 3,65 | 0,655 | كبير |
| 3 | تشجيع الأفكار الجديدة ذات القيمة المضافة. | 3,38 | 0,806 | متوسط |
| 1 | دعم المبادرات الطلابية والمتمتعبة الإبداعية بالقسم والكلية. | 3,18 | 0,877 | متوسط |
| 2 | التأكيد على مهارات إنتاج المعرفة وإدارتها وتسويقها. | 3,18 | 0,884 | متوسط |
| 4 | دعم الابتكارات العلمية وتحويلها لمساهمات ملموسة في مجال التخصص. | 3,09 | 0,972 | متوسط |
| | المتوسط الحسابي العام | 3,42 | 0,58 | كبير |

مهارات إنتاج المعرفة وإدارتها وتسويقها، ودعم الابتكارات العلمية وتحويلها لمساهمات ملموسة في مجال التخصص بدرجة متوسطة كأقل أدوار الأقسام ممارسة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية (3.18) و (3.09) على الترتيب. ويمكن الرجوع هذه النتيجة إلى طبيعة تخصصات بعض الأقسام الأكاديمية التي لا تدعم ثقافة تسويق المعرفة وريادة الأعمال. ومحدودية التنسيق بين الأقسام الأكاديمية والمكاتب الاستشارية لتنفيذ مخرجات بحثية قابلة للتطبيق في المجتمع الصناعي (محمود، 2024). وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات البحث والابتكار تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة كبيرة. واتفقت نتيجة هذا المحور مع النتائج التي توصلت إليها دراسة عربي وقواريق (2020) في أن مساهمة المساقات العملية الفردية والجماعية في أكساب الطلبة مهارات البحث والابتكار كانت بمستوى كبير جداً.

المحور السابع: مهارات الثقافة الرقمية

يبين جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات البحث والابتكار. وبدراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام للمحور كان بدرجة كبيرة، بلغت (3.42) وانحراف معياري بلغ (0.58). كما تراوحت عبارات المحور ما بين درجة كبيرة ومتوسطة. فأظهرت النتائج أن دور الأقسام الأكاديمية في تدريب الطلبة على مهارات التوثيق العلمي الصحيح، وجمع المعلومات من مصادرها الصحيحة، والكتابة العلمية كان بدرجة كبيرة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.74-3.65). وتعتبر هذه النتيجة متوقعة لدور الأقسام الأكاديمية، فمهارات البحث العلمي جزء أساسي من رسالة وأهداف برامج الدراسات العليا بالأقسام المقدمة لها، وامتلاك الباحثين من طلبة الدراسات العليا لهذه المهارات هو جزء من خطتهم الدراسية لإنجاز المشاريع البحثية، والرسائل العلمية، ومناقشتها، واجازتها، ومنحهم الدرجات العلمية عليها. في حين كان دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز

جدول 10

المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات الثقافة الرقمية

| م | العبارات | المتوسط الحسائي | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|---|---|-----------------|-------------------|-------------|
| 2 | تشجيع الاستعانة بالتقنيات الرقمية الحديثة في الحصول على المعرفة وإجراء البحوث العلمية. | 3,95 | 0,963 | كبير |
| 7 | تطبيق القواعد والقوانين الأخلاقية المرتبطة بالوصول إلى المعلومات واستخدامها. | 3,69 | 0,601 | كبير |
| 1 | توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في تحقيق النمو الذاتي. | 3,51 | 0,710 | كبير |
| 5 | مشاركة المحتويات الرقمية للمقررات الدراسية بشكل دوري. | 3,45 | 0,798 | كبير |
| 4 | مشاركة المحتويات الرقمية للدراسات والأبحاث الخاصة بالمجال بشكل فعال. | 3,41 | 0,798 | كبير |
| 6 | تفعيل الارشاد العلمي للباحثين ومساعدتهم على اختيار التقنيات المناسبة لإنجاز بحوثهم العلمية. | 3,19 | 0,904 | متوسط |
| 3 | المشاركة في الحكم على ملاءمة محتوى تعليمي معين وتحويله لمحتوى رقمي. | 3,11 | 0,970 | متوسط |
| | المتوسط الحسائي العام | 3,47 | 0,65 | كبير |

والمشاركة في الحكم على ملاءمة محتوى تعليمي معين وتحويله لمحتوى رقمي كان بدرجة متوسطة كأقل أدوار الأقسام ممارسة، حيث تراوحت متوسطاتها الحاسوبية (3.19) و (3.11) على الترتيب. ويمكن ارجاع هذه النتيجة إلى كثرة الأعباء الإدارية والتدريسية والاجتماعية والبحثية على عضو هيئة التدريس، فهو المشرف العلمي، والمرشد الأكاديمي، والمسؤول الأول عن طالب الدراسات العليا في مرحلة المشروع البحثي بالمجستير، والرسالة العلمية للدكتوراه. إضافة إلى أن زيادة نصاب الاشراف لعضو هيئة التدريس الواحد، واختلاف التخصصات وتعدد أبحاثها، ومستوى الطلبة ودافعيتهم نحو الإنجاز قد يجد من تفعيل الارشاد العلمي للباحثين ليكون بالصورة المطلوبة. وبوجه عام يمكن القول بأن محور مهارات الثقافة الرقمية تم تعزيزه من قبل الأقسام الأكاديمية بدرجة كبيرة. واتفقت نتيجة هذا المحور مع النتائج التي توصلت إليها القواس والمنصوري (2020) على دور الكليات في اكساب الطلبة المعلمين مهارات استخدام التقنية وثقافة الحوسبة كانت بدرجة كبيرة. بينما اختلفت عن النتائج التي توصلت إليها دراسة الدهشان وسمحان (2020) حيث رأى أعضاء هيئة التدريس أن مهارات الثقافة الرقمية كانت متوفرة لدى الطلبة بدرجة متوسطة.

السؤال الثاني:

للإجابة عنه، حُسبت متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمحاورها السبعة تبعًا لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي للقسم، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيًا تم إجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة. وجاءت نتائج هذا السؤال وفق جدول (11).

يبين جدول (10) المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات الثقافة الرقمية. وبدراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسائي العام للمحور كان بدرجة كبيرة، بلغت (3.47) وانحراف معياري بلغ (0.65). كما جاءت غالبية عبارات المحور بدرجة كبيرة. حيث أشارت النتائج إلى أن الأقسام الأكاديمية تشجع وبشكل كبير الاستعانة بالتقنيات الرقمية الحديثة في الحصول على المعرفة وإجراء البحوث العلمية، مع تطبيق القواعد والقوانين الأخلاقية المرتبطة بالوصول إلى المعلومات واستخدامها، كما تؤكد على توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في تحقيق النمو الذاتي، ومشاركة المحتويات الرقمية للمقررات الدراسية والأبحاث الخاصة بالمجال بشكل فعال ودوري، حيث تراوحت متوسطاتها الحاسوبية ما بين (3.95-3.41). ورأى محمد (2023) أن مهارات الثقافة الرقمية تعكس قدرة الفرد على توظيف واستخدام التقنيات الحديثة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل بكفاءة وفاعلية كبيرة، والرغبة في التعلم المستمر، والبحث عن المعارف والمعلومات من مصادرها الأصلية. تُعزى نتائج هذا المحور إلى الاتجاه العالمي والمحلي نحو الرقمنة الشاملة، حيث أضحت التقنية وسيلةً أساسيةً لإدارة الأعمال، والتعليم عبر المنصات الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي، مع الاعتماد على حلول التطبيقات والمواقع الافتراضية. كما ساهمت جهود المملكة العربية السعودية ممثلةً في استراتيجية الأمن السيبراني الوطني في توفير بيئة رقمية آمنة وداعمة للباحثين وطلبة الدراسات العليا للتعليم والبحث العلمي. كما أظهرت النتائج أن دور الأقسام الأكاديمية في تفعيل الارشاد العلمي للباحثين ومساعدتهم على اختيار التقنيات المناسبة لإنجاز بحوثهم العلمية،

جدول 11

نتائج اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص العلمي)

| المتغيرات | المستويات الحسابية | اختبار تجمانس التباين Levene's | | اختبار (T-test) | | |
|-----------------|--------------------|--------------------------------|-------------------|-----------------|-------------|---------------|
| | | مستوى الدلالة (ف) | مستوى الدلالة (ت) | اختبار (ت) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
| النوع الاجتماعي | الذكور | 3,506 | 0,063 | 2,443- | 339 | 0,015 |
| | الإناث | 3,35 | | | | |
| المستوى الدراسي | ماجستير | 3,475 | 0,301 | 2,340 | 339 | 0,020 |
| | دكتوراه | 3,334 | | | | |
| التخصص العلمي | انساني | 3,327 | 0,602 | 8,067- | 339 | 0,000 |
| | علمي | 3,783 | | | | |

القرى بمحاورها السبعة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، وكانت لصالح الماجستير بقيمة متوسط (3,475). إذ بلغت قيمة اختبار (ت) (2,340) عند مستوى دلالة (0,020)، وهي قيمة دالة إحصائياً. وربما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة مرحلة الماجستير التي تركز غالباً على توسيع المعرفة، وتطوير مهارات قابلة للتحويل لسوق العمل. فتشمل مسابقات متنوعة، وواجبات جماعية، وعروض تقديمية متكررة، ومشاريع عملية؛ مما يدفع طالب الماجستير لممارسة مهارات التسويق والذاتي عبر العروض، والذكاء العاطفي من خلال العمل الجماعي، والتفكير الناقد عند مناقشة مواضيع متنوعة، والابتكار في حل المشكلات التطبيقية. في حين مرحلة الدكتوراه تركز بشكل مكثف على العمق البحثي، والإسهام الأصلي في المعرفة، وإتقان منهجية البحث المتقدمة؛ فيُنظر للمهارات الأخرى على أنها مهارات ثانوية سبق إتقانها بمرحلة الماجستير. واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من: الربيعان (2020)، وعرابي وقواريق (2020) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وكانت لصالح طلبة الماجستير. في حين لم تتفق مع نتائج دراسة المخلفي (2019) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

وأخيراً تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمحاورها السبعة تبعاً لمتغير التخصص العلمي، وكانت لصالح التخصص العلمي بقيمة متوسط (3,783). إذ بلغت قيمة اختبار (ت) (- 8,067) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً. وربما تعزى هذه النتيجة إلى اختلاف البيئة التعليمية وآليات نقل المهارات. فالتخصصات العلمية تعتمد في برامجها على حل المشكلات المعقدة عبر مشاريع تطبيقية، كما تتطلب في الغالب عرض تلك المشاريع ونتائجها في مؤتمرات علمية أو تقارير فنية، ويكون تقييمها مركزاً على الابتكار. مما ينمي مهارات العمل في

من قراءة جدول (11) تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمحاورها السبعة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت لصالح الذكور بقيمة متوسط (3,506). إذ بلغت قيمة اختبار (ت) (- 2,443) عند مستوى دلالة (0,015)، وهي قيمة دالة إحصائياً. وربما تعزى هذه النتيجة إلى عدة أسباب، فقد يحصل الطلبة الذكور على فرص أكثر للحوار، وتشجيع أكبر على المجازفة الفكرية، في اللقاءات والاجتماعات والمحاضرات أكثر من الطالبات؛ مما يعزز الإحساس بتنمية مهارات القيادة الناعمة لديهم. وقد يرجع السبب إلى امتلاك الطلاب لثقة أعلى في قدراتهم المهارية بشكل عام نتيجة السياق الاجتماعي والتنشئة على الاستقلالية؛ مما يجعلهم يشعرون أن البيئة تدعمهم أكثر، حتى لو كانت الموارد متساوية نظرياً للجنسين. فالإناث قد يقللن من تقدير تطور مهارتهن في هذه المجالات أو يعزبن نجاحهن إلى الجهد بدلاً من القدرة والمهارة. كما قد يرجع السبب إلى أن الطلاب قد يجدون بسهولة مرشدين من أساتذة أو محترفين من نفس الجنس في مجالات معينة، يشجعونهم بشكل مباشر على تطوير مهارات القيادة والتسويق الذاتي والتفكير الاستراتيجي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العجلان (2023) في وجود فروق لكنها غير دالة إحصائياً تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت لصالح الذكور. في حين لم تتفق مع نتائج دراسة تاكي وآخرون (2024) Tackie et al. التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت لصالح الإناث. كما لم تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من: دبرانية وأبو رياش (2022)، والربيعان (2020)، والقواس والمنصوري (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة لدور الأقسام الأكاديمية في تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أم

البلاوي، عبدالرحمن. (2020). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، (3)، 120-176.

بهنسي، فتحية. (2022). المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم. *مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة*، (117)، 1264-1328.

الجابر، نايف. (2023). أدوات التسويق الشخصي دليل عملي لتسويق الذات والمهارات والمعارف. مدونة نايف حمد الجابر.

جامعة أم القرى. (2025). وثيقة الخطة الإستراتيجية لجامعة أم القرى 2027. مسترجع من: https://drive.uqu.edu.sa/_/strategy/files/astategy-gamaa-am-alkr.pdf

الحدراوي، رافد، ومحمد، جلال. (2020). مهارات القيادة الناعمة لتحقيق التطوير التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي المعهد التقني في السلمانية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، (3)، 206-233.

حريم، حسين. (2013). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال (ط4). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الدرعان، نعيمة. (2021). مستوى الدور التربوي للمرشد الأكاديمي في تنمية المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة الجوف دراسة ميدانية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، (1)، 41-76.

الدششان، جمال، وسلمان، منال. (2020). المهارات اللازمة للإعداد لمهن ووظائف المستقبل لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات تنميتها رؤية مقترحة. *مجلة التربية*، (80)، 1-149.

ديرانية، عبير، وأبو رياش، حسين. (2022). درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، (3)، 30-374.

الريبعان، سعود. (2020). درجة ممارسة طلبة جامعة حائل للمهارات الحاسوبية من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم التربوية*، (2)، 247-272.

الرحيلي، نايف. (2021). دور الجامعات السعودية في إعداد طلابها لسوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، (8)، 237-288.

الرياشي، حمزة، حسن، علي. (2014). برنامج تدريبي مقترح لتنمية

الفريق، والذكاء العاطفي، والتفكير الناقد لدى الطلاب. إضافة إلى ارتباط التخصصات العلمية بالمهن التطبيقية ووجود التدريب الميداني، الذي يُعرض الطلاب لبيئة عمل حقيقية تتطلب تسويق الذات. واختلفت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من: محمد (2023)، والريبعان (2020)، والقواس والمنصوري (2020)، والمخلفي (2019) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي.

التوصيات

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج فإنها توصي بما يلي:

1. تنمية مهارات العمل في فريق لدى طلبة الدراسات العليا، من خلال إشراكهم في بعض لجان القسم، وعمليات صنع القرارات المتعلقة بهم، وتحمل مسؤوليات إعداد الأنشطة والفعاليات، وتمكينهم من إدارتها والإشراف عليها.
2. تصميم برامج وأنشطة تعليمية وتدريبية تدمج مهارات تسويق الذات ضمن المقررات الدراسية وبيئة البحث العلمي، مما يساهم في صقل الهوية الشخصية لطلبة الدراسات العليا، وإعدادهم لمواجهة سوق العمل بثقة وكفاءة.
3. توظيف أساليب متنوعة لتطوير مهارات التفكير الناقد لدى طلبة الدراسات العليا، من خلال دعم الثقة التنظيمية في القسم، والتشجيع على التفكير التحليلي والتقييم الذاتي في المواقف الاجتماعية المختلفة، والنقد الموضوعي الإيجابي والبناء.
4. استطلاع آراء طلبة الدراسات العليا بشكل دوري، لفهم تجاربهم وتحديد مجالات التحسين للمهارات القيادية التي تلي احتياجاتهم من مهارات القيادة الناعمة.

المراجع

- أبو عبدالله، ياسمين. (2021). دور الجامعة في تطوير البحث العلمي دراسة ميدانية بجامعة دمياط. *المجلة العلمية لكلية الآداب*، (4)، 23-53.
- الأحمري، نوال، وحسن، أشرف. (2024). واقع ممارسة مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمدينة تبوك. *مجلة أبحاث*، (1)، 11-1011-974.
- باجمال، هدى. (2023). درجة توافر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز. *المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة*، (2)، 78-111.
- بغدادى، رقية، وبلحبيب، سهيلة. (2022). دور الذكاء العاطفي في جودة اتخاذ القرار [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

فلية، فاروق، وعبدالمجيد، السيد. (2014). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ط3). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

فؤاد، نسي. (2023). أسنسة التعليم كمدخل لتنمية المهارات الناعمة للطلاب الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل رؤية مقترحة. *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية*، (10)، 1160-1237.

الفيفي، سعاد. (2023). دور الدورات التدريبية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 5 (4)، 243-303.

القواس، محمد، والمنصوري، سناء. (2020). دور كليات التربية في الجامعات اليمنية في إكساب الطلبة المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، (47)4، 1-24.

لرضي، جيهان. (2021). المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسبل تعزيزها. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 29 (5)، 30-60.

محبوب، بسمان. (2004). الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية. جامعة الدول العربية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

محمد، رضا. (2023). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلاب المعلمين بجامعة الأزهر في ضوء انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 24 (8)، 2-56.

محمد، محمد. (2018). دور منظمات التعليم ما قبل الجامعي في تنمية الابتكار لدى الطلاب. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 60 (5)، 431-488.

محمود، ولاء. (2024). استثمار الإنتاج المعرفي الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة بنها تصور مقترح. *مجلة كلية التربية*، 40 (5)، 1-96.

المخلفي، تركي. (2019). دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 13 (2)، 734-760.

المصري، أحلام. (2006). العوامل المؤثرة في نجاح التسويق الشخصي دراسة وصفية في الأردن [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الأردنية.

المصري، مروان. (2020). درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس

مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، (1)3، 119-141.

سعيدة، بن غريال. (2015). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد خيضر [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة محمد خيضر.

السهمي، نورة. (2020). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات جامعة حفر الباطن تصور مقترح. *مجلة العلوم التربوية*، 3 (6)، 535-568.

الشمراي، صالح. (2024). تصورات أعضاء هيئة التدريس للمهارات الناعمة اللازمة لطلبة جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات المعرفة. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، (1)7، 172-209.

عبدالمطلب، ياسمين. (2024). التسويق الذاتي ودوره في بناء العلامة التجارية الشخصية لخريجي قسم المكتبات والمعلومات على موقع LinkedIn دراسة استطلاعية. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات*، 11 (3)، 251-282.

العجلان، عبدالرحمن. (2023). مستوى توافر المهارات الإدارية والقيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 19 (3)، 703-720.

عراي، سميرة، وقواريق، محمد. (2020). مستوى المهارات الحياتية في المسابقات العملية لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة العربية الأمريكية. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث في العلوم الإنسانية*، 34 (8)، 1483-1508.

العريفي، حصة، والخلوي، لينا. (2024). تجارب علمية في دور الأقسام الأكاديمية في دعم الأندية الطلابية لتنمية الروح القيادية لدى طلبة الجامعات السعودية الواقع والمأمول. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 21 (1)، 571-609.

العساف، صالح. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء.

الفايز، هيلة. (2022). تطوير المهارات الناعمة للقيادات الأكاديمية في الجامعات الحكومية السعودية تصور مقترح. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، 9 (5)، 184-205.

فرج، شدى. (2019). دور جامعة الطائف في تنمية مهارات القيادة لدى طالبها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة. *مجلة كلية التربية جامعة سوهاج*، 64 (1)، 45-1.

- to prepare for future professions and jobs to keep pace with the Fourth Industrial Revolution and its development requirements: A proposed vision (in Arabic). *Educational Journal*, (80), 1- 149.
- Al-Daraan, N. (2021). The Level of the Educational Role of the Academic Advisor in Developing Life Skills among Al-Jouf University Students: A Field Study (in Arabic). *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education*, 41(1), 55- 76.
- Al-Fayez, H. (2022). Developing soft skills for academic leaders in Saudi public universities: A proposed vision (in Arabic). *King Khalid University Journal of Educational Sciences*, 9(5), 184- 205.
- Al-Fifi, S. (2023). The role of training courses at Imam Muhammad ibn Saud Islamic University in developing life skills (in Arabic). *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, 5 (4), 243- 303.
- Al-Hadrawi, R; Muhammad, J. (2020). Soft leadership skills to achieve organizational development: An analytical study of the opinions of a sample of members of the Technical Institute in Sulaymaniyah (in Arabic). *Journal of the Islamic University of Economics and Administrative Studies*, 28(3), 206- 233.
- Al-Jaber, N. (2023). Personal Marketing Tools: A Practical Guide to Marketing Yourself, Skills, and Knowledge. Nayef Hamad Al-Jaber's Blog.
- Al-Makhlafi, T. (2019). The Role of Academic Leadership in Developing Leadership Skills among Students of the College of Education at Qassim University (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 13(2), 734760-.
- Al-Masry, A. (2006). Factors affecting the success of personal marketing: a descriptive study in Jordan [published master's thesis]. University of Jordan.
- Al-Masry, M. (2020). The degree of availability of soft leadership skills among female principals of public schools in Khan وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن. *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية*, (4)، 1-67.
- اليامي، هدى. (2020). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*, (2)، 11-61.
- Abdul Muttalib, Y. (2024). Self-marketing and its role in building the personal brand of library and information graduates on LinkedIn: A survey study (in Arabic). *International Journal of Library and Information Science*, 11(3), 251 -282.
- Abu Abdullah, Y. (2021). The Role of the University in Developing Scientific Research: A Field Study at Damietta University (in Arabic). *Scientific Journal of the Faculty of Arts*, 10 (4), 23- 53
- Al-Ahmari, N; Hassan, A. (2024). The reality of practicing soft leadership skills among female principals of early childhood schools in Tabuk City (in Arabic). *Research Journal*, 11 (1), 974- 1011.
- Al-Ajlan, A. (2023). The level of availability of administrative and leadership skills as a labor market requirement among male and female master's students at the College of Education at Qassim University (in Arabic). *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 19(3), 703- 720.
- Al-Arifi, H; Al-Khalawi, L. (2024). Global Experiences in the Role of Academic Departments in Supporting Student Clubs to Develop Leadership Spirit among Saudi University Students: Reality and Hope (in Arabic). *University of Sharjah Journal of Humanities and Social Sciences*, 21(1), 571- 609.
- Al-Assaf, S. (2012). Introduction to Research in Behavioral Sciences. Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia: Dar Al-Zahra.
- Al-Balady, A. (2020). Leadership skills among students of the Islamic University of Madinah (in Arabic). *Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences*, (3), 120176-.
- Al-Dahshan, J; Samhan, M. (2020). Skills needed

- Sciences at the Arab American University (in Arabic). *An-Najah University Journal for Research in the Humanities*, 34(8), 1483- 1508.
- Baghdadi, R; Belhabib, S. (2022). The Role of Emotional Intelligence in Quality Decision-Making [Published Master's Thesis]. University of Kasdi Merbah, Ouargla.
- Bahnassi, F. (2022). Soft skills required for teachers in light of the concept of professionalization of education (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Mansoura University*, (117), 1264- 1328.
- Bajammal, H. (2023). The degree of availability of soft skills required for the labor market among female student teachers in the Department of Childhood Studies at King Abdulaziz University (in Arabic). *Scientific Journal of Early Childhood Education*, 2(1), 78- 111.
- Credo, S.; Mngarah, M; Mwinjuma, J. (2024). Internal quality assurance strategies for enhancing students' soft skills in Tanzania's higher education institutions. *Journal of Management and Policy Issues in Education*. 1(2). Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/6d630/a063b2f791aa2eb45a9291fdaf4cc1ab310.pdf>
- Diraniya, A; Abu Riash, H. (2022). The degree of soft skills possession by student teachers at the Arab Open University from their perspective (in Arabic). *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 30(3), 349 -374.
- Ehlers, U. ; Kellermann, S. (2019). Future skills: The future of learning and higher education (pp. 269-). Karlsruhe. Available at: https://www.learntechlib.org/p/208249/report_208249.pdf
- Faleh, F; Abdul Majeed, S. (2014). Organizational Behavior in the Management of Educational Institutions (3rd ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution, and Printing.
- Farag, S. (2019). The Role of Taif University in Developing Leadership Skills among Yunis Governorate and its relationship to the level of organizational happiness in their schools (in Arabic). *South Valley University International Journal of Educational Sciences*, (4), 1- 67.
- Al-Qawas, M; Al-Mansouri, S. (2020). The role of colleges of education in Yemeni universities in providing student teachers with twenty-first century skills (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(47), 124-.
- Al-Rahili, N. (2021). The Role of Saudi Universities in Preparing Their Students for the Labor Market from the Perspective of Faculty Members (in Arabic). *Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences*, (8), 237- 288.
- Al-Rayashi, H; Hassan, A. (2014). A proposed training program to develop scientific research skills among graduate students at King Khalid University (in Arabic). *International Journal of Specialized Education*, 3(1), 119 -141.
- Al-Rubaian, S. (2020). The degree of practice of vital skills by Hail University students from their perspective (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*, 32(2), 247- 272.
- Al-Sahli, N. (2020). The Role of Student Activities in Developing Leadership Skills among Female Students at Hafar Al-Batin University: A Proposed Concept (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*, 3(6), 535 -568.
- Al-Shamrani, S. (2024). Faculty members' perceptions of the soft skills required by King Saud University students in light of knowledge requirements (in Arabic). *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, 7(1), 172- 209.
- Al-Yami, H. (2020). A proposed training program to develop digital teaching skills among female public education teachers in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University*, 185(2), 11 -61.
- Arabi, S; Qawariq, M. (2020). The Level of Life Skills in Practical Courses among Students of the Faculty of Sports

- review of the literature. *Gulf Education and Social Policy Review (GESPR)*, 69- 90.
- Mohamed, R. (2023). The Role of Student Activities in Developing Soft Skills among Student Teachers at Al-Azhar University in Light of the Implications of the Fourth Industrial Revolution (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, 24(8), 2- 56.
- Mohammed, M. (2018). The Role of Pre-University Education Organizations in Developing Innovation among Students (in Arabic). *Journal of Social Work*, 60(5), 431-488.
- Mwita, K; Kinunda, S; Obwolo, S; Mwilongo, N. (2023). Soft skills development in higher education institutions: students' perceived role of universities and students' self-initiatives in bridging the soft skills gap. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(3).
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2019). OECD future of education and skills 2030. OECD learning compass 2030. A series of concept notes. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040-1/1-learning-compass/OECD_Learning_Compas_2030_Concept_Note_Series.pdf
- Qizi, K. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 19161925-.
- Rao, M. (2017). Soft leadership: an innovative leadership perspective. *The Journal of Values-Based Leadership*, 10(1), 9.
- Sadq, Z. (2019). The role of leadership soft skills in promoting the learning entrepreneurship. *Journal of process management and new technologies*, 7(1).
- Saida, B. (2015). Emotional intelligence and its relationship to professional compatibility: A field study on a sample of faculty members at Mohamed Khider University [Published Master's Thesis]. Mohamed Khider University.
- its Students in Light of Improving the Competitiveness of University Graduates (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Sohag University*, (64), 1- 45.
- Fouad, N. (2023). Humanizing Education as an Approach to Developing University Students' Soft Skills in Light of Labor Market Needs: A Proposed Vision (in Arabic). *South Valley University International Journal of Educational Sciences*, (10), 1160- 1237.
- Hareem, H. (2013). *Organizational Behavior: The Behavior of Individuals and Groups in Business Organizations* (4th ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- Krejcie, R; Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607- 610.
- Loewecke, H. (2015). *Developing 21st Century Skills through Competency Based Expanded Learning Opportunities. The Summit on 21st Century Learning*, Washington, D.C.
- Lradi, J. (2021). Skills needed to achieve compatibility between educational outcomes and labor market needs according to the Kingdom's Vision 2030 for graduates of the College of Social Work and ways to enhance them. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 29(5), 30- 60.
- Mahjoub, B. (2004). *The Leadership Role of Heads of Academic Departments in Arab Universities* (in Arabic). League of Arab States: Arab Administrative Development Organization.
- Mahmoud, W. (2024). Investing in the academic knowledge production of faculty members as an approach to achieving a competitive advantage for Benha University (in Arabic). A proposed vision. *Journal of the Faculty of Education*, 40(5), 1- 96.
- Matu, J; Paik, E. (2021). Generic skills development in the gulf cooperation council countries and graduate outcomes: A systematic

- Tackie, D; Henry, F; Jimmeh, J; Gogo-Kumi, N. (2024). A Preliminary Analysis of the Effects of Soft Skills on the Perceived Leadership Styles of College Students. *International journal of economics commerce and management*, 12(3).
- Umm Al-Qura University. (2025). Umm Al-Qura University Strategic Plan Document 2027. Retrieved from: https://drive.uqu.edu.sa/_/strategy/files/astratygy-gamaa-am-alkr.pdf.
- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020.
- World Future Skills Index. (2024). Transforming higher education for the skills economy. QS World Future Skills Index, 2(3). Available at: <https://insights.qs.com/hubfs/Reports/QS%20World%20Future%20Skills%20Index.pdf>



Journal of Human Sciences
At Hail University



جامعة حائل
University of Ha'il

Journal of Human Sciences

A Scientific Refereed Journal Published
by University of Ha'il



Ninth year, Issue 29
Volume 1, March 2026