

نحو فهم أعمق للمهارات الناعمة: دراسة بيبليومترية للفترة (2000-2022)

Towards A Deeper Understanding of Soft Skills: A Bibliometric Study
For The Period (2000-2022)مزراق سولاف¹، قبايلي أمال²¹ مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة،

الجزائر، s.mezrag@centre-univ-mila.dz

² المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، الجزائر، amel.kebaili@centre-univ-mila.dz

معلومات حول المقال

تاريخ المقال

الاستلام: 27 جانفي 2024

القبول: 30 ماي 2024

النشر: 30 سبتمبر 2024

المؤلف المراسل

مزراق سولاف

s.mezrag@centre-univ-mila.dz

حقوق النشر © 2024، المركز الجامعي

عبد الحفيظ بوصوف، ميلة. هذه مقالة

ذات وصول مفتوح بموجب ترخيص CC

BY-NC-ND.

الاقتباس المقترح

مزراق، س. قبايلي، أ. (2024). نحو فهم

أعمق للمهارات الناعمة: دراسة بيبليومترية

للفترة (2000-2022). مجلة اقتصاد

المال

والأعمال، المجلد 8، العدد 3، ص ص

195-177.

DOI : 10.58205/fber.v8i3.1864

الملخص: تهدف هذه الدراسة لتعميق الفهم حول موضوع المهارات الناعمة بمراجعة أدبياته النظرية واستكشاف توجهاته البحثية الحديثة، وذلك من خلال التحليل البيبليومتري لبيانات 1161 مقال بحثي منشور في قاعدة البيانات Scopus خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2022، باستخدام برنامجي VOSviewer وMicrosoft Excel لتتبع اتجاه تطور المنشورات، وتحديد المؤلفين والدول والمؤسسات البحثية الأكثر إنتاجا وتأثيرا، بالإضافة إلى تحليل مستوى التعاون والتواجد المشترك للكلمات المفتاحية، وخلصت الدراسة إلى منشورات المهارات الناعمة في تزايد مستمر خاصة في السنوات الأخيرة، أما من حيث التأثير فتبرز الولايات المتحدة ومؤسسة Pennsylvania state university و المؤلفين Heckman, Rao, Weber, Crawford الأكثر مساهمة في هذا الموضوع، كما تم تحديد سبعة مجالات رئيسية للبحث انطلاقا من المهارات الناعمة كموضوع أساسي، واستكشاف العديد من الفجوات التي تمثل مواضيع محتملة للبحث مستقبلا.

الكلمات المفتاحية: برنامج VOSviewer؛ التحليل البيبليومتري؛ المهارات الناعمة؛ Scopus.

Abstract: The study aims to deepen the understanding of the subject of soft skills by providing a literature review and exploring recent research trends through bibliometric analysis. The analysis involves 1161 research articles published in the Scopus database from 2000 to 2022, utilizing VOSviewer and Microsoft Excel. The goal is to identify the publication's development trend and the most productive and influential authors countries, and research institutions. Additionally, the study examines the level of collaboration and co-existence of keywords. the study concludes that publications on soft skills are continually increasing, particularly in recent years. In terms of influence, the United States, Pennsylvania State University, and authors Rao, Weber, Crawford, and Heckman emerge as the most productive and influential contributors to this subject. Seven research areas were identified with soft skills as a central theme, and various gaps were explored, presenting potential topics for future research.

Keywords: Bibliometric analysis, Scopus; Soft skills; VOSviewer program.

م إ م أ

1. مقدمة

177

يُعد العصر الحالي عصر التنافس الاقتصادي والعلمي بين الدول، إذ يشهد العالم اليوم تطورا كبيرا وتقدما علميا وتقنيا متسارعا في كافة الميادين والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، مما فرض على الأفراد تطوير مهارات تمكنهم من مواكبة تلك التطورات المتسارعة وتُحدد سلوكهم وتصرفاتهم في المواقف المختلفة، ومن بين تلك المهارات ما يسمى "بالمهارات الناعمة" هذا المصطلح الذي أصبح يتكرر كثيرا في الآونة الأخيرة، لكونه مجالا بحثيا شاسعا وخصبا يجمع بين تخصصات مختلفة مثل: العلوم الادارية،

العلوم الاجتماعية، العلوم الاقتصادية وغيرها، وهو ما أسهم في كثرة الدراسات التي تناولته من زوايا مختلفة وربطته بمتغيرات متعددة لاسيما في مجالات الإدارة والأعمال مثل: الابتكار (hendarman & Cantner, 2018)، الأداء (Lahope, Worang, & Gunawan, 2020; Yassein Hussein & Abd El-), Aziz Elsaiaad, 2021)، الجودة (Barbara, 2016)، القيادة (Wallapha, Saowanee, & Tang, 2012)، التعليم والنجاح الوظيفي (Shaheen, Zhang, Keow, 2015)، السياحة (Shen, & Siti, 2012)، سوق العمل (Schislyaeva & Saychenko, 2022)، تكنولوجيا المعلومات (Shabir & Sharma, 2019)، (Stewart & Preiksaitis, 2023).

إن كثرة هذه الدراسات وتراكمها جعل من الصعب جدا دراسة بياناتها بالطريقة التقليدية، هذا ما حفزنا لاختيار طريقة التحليل البليومتري، إذ ظهر مصطلح القياسات البليومتريّة لأول مرة في مجلة التوثيق (Fairthorne, 1969) ويُشار إليها أحيانا بالسيانومتريّكس، وهو فرع من الإحصاء يركز على التحليل الكمي (Roucham, Roqiya, & Houcine, 2022.p10)، مما يسمح بتصنيف عدد كبير وغير محدود من الدراسات لتحديد الخطوط العريضة للمجالات الفرعية التي ترتبط بموضوع الدراسة، وتحديد اتجاهاته المستقبلية بناء على عدة مؤشرات.

1.1. إشكالية الدراسة

يأتي السياق العام لإشكالية الدراسة في استكشاف التوجهات الحديثة للبحث في موضوع المهارات الناعمة من خلال مراجعة منشورات قاعدة البيانات Scopus خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2022، وعليه يمكن صياغة التساؤل الجوهرية الآتي:

م.إ.م.أ

178

ما هي أهم التوجهات البحثية الحديثة في موضوع المهارات الناعمة؟

يمكن أن يتفرع على هذا السؤال الجوهرية الأسئلة الفرعية التالية:

* ما طبيعة المهارات الناعمة وما هي أهم أبعادها؟

* من هم المؤلفين الأكثر انتاجا وتأثيرا في موضوع المهارات الناعمة؟

* ماهي الدول والمؤسسات البحثية الأكثر مساهمة في موضوع المهارات الناعمة؟

* ماهي المجالات البحثية التي حظيت بأكثر قدر من الاهتمام في موضوع المهارات الناعمة؟

* ما هي الفجوات البحثية والمواضيع المستقبلية لموضوع المهارات الناعمة؟

2.1. منهج الدراسة

تماشيا مع تساؤلات الدراسة وهدفها الجوهرية تم الاعتماد على الاستكشاف النظري القائم على منهج الاستقراء من خلال تحديد الأطر المفاهيمية والنظرية للمهارات الناعمة، وكذلك التحليل البليومتري لبيانات 1161 دراسة منشورة في قاعدة البيانات Scopus خلال الفترة الممتدة من 2000-2022، باستخدام برنامج Vosviewer الذي يمكن من رسم الخرائط العلمية وتحديد الهياكل والمصطلحات الأساسية التي تميز الموضوع قيد الدراسة.

3.1. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع المهارات الناعمة كمجال بحثي تناوله العديد من الباحثين

كل حسب توجهه الفكري ومساره البحثي من جهة، ومن أهمية التحليل الببليومتري الذي يسمح بتقليل التحيز البحثي باستخدام طرق منظمة لتحديد وتجميع الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة بدقة وموثوقية للإجابة على أسئلة بحثية محددة من جهة أخرى.

4.1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تقديم نظرة عامة وشاملة عن الأدبيات المنشورة حول موضوع المهارات الناعمة، من خلال تتبع تطور المنشورات، وتحديد التوزيع الجغرافي لها وتحديد المؤلفين الأكثر إنتاجاً وتأثيراً في هذا الموضوع، وإبراز أهم المواضيع المستكشفة، وتقديم رؤى جديدة تحفز البحث المستقبلي.

2. الأدب النظري للمهارات الناعمة

1.2. ماهي المهارات الناعمة؟

ليس من السهل الحصول على إجماع حول تعريف المهارات الناعمة، حيث يتم تصور هذه المهارات بأشكال متنوعة بين مختلف التخصصات، والمجالات، والبلدان، فرغم استخدام عبارة المهارات الناعمة على نطاق واسع، إلا أن هناك اتفاق ضئيل على المعنى، إذ لا توجد مجموعة من المهارات الناعمة المتفق عليها عالمياً بصفة رسمية، والجدول 1 يبين التسميات المختلفة للمهارات الناعمة في بعض البلدان.

الجدول 1. المصطلحات التي تشير إلى المهارات الناعمة في بعض البلدان.

البلد	التسمية
المملكة المتحدة	المهارات الأساسية-المهارات الحياتية-المهارات القابلة للتحويل
أستراليا	مهارات التوظيف
الولايات المتحدة	مهارات التوظيف-المهارات -المهارات العامة
الأمريكية	الناعمة
الفيتنام	المهارات الأساسية -مهارات التوظيف-
إسبانيا	المهارات الشخصية
ألمانيا	المهارات الحياتية-المهارات الناعمة
الدنمارك	المهارات الأساسية
فرنسا	الكفاءات العامة-الكفاءات الأساسية
	الكفاءات المستعرضة-الكفاءات العامة

م إ م أ

179

(Nghia,2020) : (p23 المصدر

2.2. تعريف المهارات الناعمة

المهارات الناعمة متعددة وتختلف من مجال عمل إلى آخر، عرفها العديد من الباحثين كل حسب تخصصه ومنظوره، وباعتبارها المصطلح الرئيسي لبحثنا سنتطرق لبعض التعريفات الواردة في الدراسات

الأجنبية كما يلي:

الجدول 2. مفهوم المهارات الناعمة

الباحثين	المضمون
Shaheen et al	المهارات الناعمة هي "مجموعة من القدرات والسمات التي تركز على شخصية الفرد وسلوكه مثل: الاتصال وحل المشكلات، والتحفيز الذاتي، واتخاذ القرار وإدارة الوقت". (Shaheen, Zhang, Shen, & Siti, 2012.p136)
Cinq Maria	المهارات الناعمة هي "مهارات شخصية وداخلية (اجتماعية -عاطفية) ضرورية للتطور الشخصي المشاركة الاجتماعية والنجاح في مكان العمل". (Cinq, 2016.p164)
Binsaeed et al	المهارات الناعمة "هي خصائص أو قدرات شخصية تمكن الفرد من التعامل بفعالية مع الآخرين، وتشكل هذه الخصائص أو الصفات هويته، بما في ذلك مواقفه وعاداته وشخصيته التي اكتسبها من خلال خبراته التعليمية والعملية والحياتية". (Binsaeed, Unnisa, & Rizvi, 2017.p457)
Aldulaimi et al	مجموعة من الصفات الشخصية والعادات والمواقف والسمات الاجتماعية التي تجعل موظفا جيدا وزميلا متوافقا في العمل. (Aldulaimi, 2018.p02)
Medvedeva et al	المهارات الناعمة "عبارة عن مجموعة معقدة من الميزات الشخصية وفوق المهنية التي تساعد الشخص على الاندماج في المجتمع، ورفع مستوى مهاراته الصعبة وتحقيق النجاح في المجالات المهنية". (Medvedeva, Rubtsova, Vilkova, & Ischenko, 2022.p2)

م إ م أ

180

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على المراجع المذكورة في متن الجدول

مما سبق يمكن تعريف المهارات الناعمة بأنها مجموعة السمات والقدرات الشخصية التي تحدد ملامح شخصية الفرد، وتمنحه التميز والريادة، كما أنها تعزز تفاعله مع الآخرين في كل من المواقف الحياتية والعملية من بينها: الاتصال والتواصل، التفكير النقدي وحل المشكلات، العمل الجماعي، الذكاء العاطفي، إدارة الوقت وغيرها من المهارات.

3.2. المهارات الصلبة مقابل المهارات الناعمة

تُعرف الصفات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين التي تصف علاقات الفرد بالآخرين بالمهارات الناعمة، فالمهارات الناعمة لها علاقة أقل بما يعرفه الأفراد وتتعلق أكثر بهويتهم لذلك فهي تضمن الصفات الشخصية التي تحدد مدى نجاح تفاعل الفرد مع الآخرين، وغالباً ما تكون عنصراً مميزاً في شخصيته، أما المهارات الفنية أو القدرات الأخرى التي يمكن الحصول عليها من خلال التعليم أو التدريب فتعرف بالمهارات الصلبة أو التقنية، وهي في الأساس معرفية بطبيعتها وتتأثر بحاصل ذكاء الفرد.

يُنظر إلى المهارات الناعمة على أنها مكملية للمهارات الصلبة، فإذا كانت مثلاً المهارات الصلبة تمكن الفرد من الترشح لوظيفة ما، فإن المهارات الناعمة تمكنه من الحصول عليها والاستمرار فيها. (Ashok, Prabhu Nath , Shagufta , & Sanjay , 2022.pp 220-221)

4.2. أهمية المهارات الناعمة

تعتبر المهارات الناعمة الجزء المكمل للمهارات التقنية أو الصلبة، وهي مطلب أساسي في الأداء الوظيفي والمستقبل المهني كونها قابلة للتطبيق داخل نطاق العمل أو خارجه على حد سواء، ورغم تفصيل الكثير عن المهارات الناعمة لاتزال الإجابة عن سبب اعتبارها مهمة جدا مفتوحة: (Schulz, 2008.p148)

✓ أحد الأسباب المباشرة هي تغير الرأي حول المهارات الناعمة بشكل كبير، إذ تم تصنيف المهارات الصلبة في الماضي في المرتبة الأولى، وكانت المهارات الناعمة تعتبر "من الجيد امتلاكها"، يعدها انقلب التصور رأساً على عقب، إذ يمكن بسهولة استخدام مهارات الاتصال الجيدة لتغطية النقص في المهارات الصلبة. ففي الوقت الحاضر بشكل عام، يتم تفضيل الأشخاص المنفتحين، والذين يجيدون تسويق أنفسهم، ويتواصلون بسهولة مع الآخرين على أولئك الذين يفتقرون إلى هذه السمات؛

✓ التغيرات الحاصلة في سوق العمل الذي أصبح تنافسيا بشكل متزايد في العديد من المجالات إذ أصبح النجاح في بيئة عمل صعبة ومتغيرة يتطلب من المترشحين للوظائف أن يمتلكوا "ميزة تنافسية" تميزهم عن غيرهم من المترشحين بمؤهلات مماثلة، وهذه الميزة تكمن في المهارات الناعمة؛

✓ يفضل أرباب العمل قبول المترشحين الذين يتمتعون بمهارات ناعمة ليكونوا منتجين في مرحلة مبكرة جدا؛

✓ بمجرد التوظيف تبدأ قصة نجاح الأفراد الذين يمتلكون مهارات ناعمة بسبب وجود فرص وظيفية أفضل بكثير؛

✓ الحقيقة البسيطة والتي يمكن التحقق منها في الحياة العملية هي أن أرباب العمل يفضلون الموظفين ذوي المهارات الناعمة، إذ لم تعد المهارات الصلبة وحدها كافية بالضرورة لتكون الخيار الأول عندما يتعلق الأمر بالترقية.

5.2. أبعاد المهارات الناعمة

هناك وجهات نظر مختلفة من حيث تصنيف أبعاد المهارات الناعمة، وهذا التباين في الآراء حول أبعاد المهارات الناعمة ينبع من كونه من المفاهيم التي لا زالت المساعي البحثية مستمرة لتحديد الأبعاد المناسبة له، لذا فإن المهارات الناعمة تختلف وتتنوع باختلاف الخلفية العلمية والمجالات التطبيقية للعلماء والباحثين، لذلك اعتمدت الدراسة الحالية الأبعاد الأكثر شيوعاً، والأكثر انسجاماً وتوافقاً مع مجال البحث وهي:

1.5.2. الاتصال والتواصل

تمثل مهارة الاتصال القدرة الفردية على إظهار المعرفة حول سلوك الاتصال المناسب في مواقف معينة.

(Wikaningrum & Ahyar. Y, 2018.p140)

كما يُعرف الاتصال بأنه عملية يقوم من خلالها المرسل بنقل أنواع مختلفة من المعلومات إلى طرف آخر مستقبل، يمكن لأي شخص أن يكون متواصلاً أو يدير عملية اتصال، إلا أن جودة الاتصال تعتمد على مدى

قدرة المتصل على نقل الرسالة بشكل فعال، فلا يكفي تسليم الرسالة وقبولها من طرف المستقبل فقط، ولكن يجب أيضاً أن تحقق بفعالية هدف الاتصال، فالأفراد التواصليون يمتلكون القدرة على استخدام الموارد التواصلية (مثل الإيماءات واللغة والصوت) بشكل فعال لتحقيق الأهداف. (Yuniawan, Handayani, & Rahardja, 2019.p116)

2.5.2. العمل في فريق

الفريق عبارة عن مجموعة من الأشخاص يتمتعون بدرجة عالية من الترابط الموجه نحو تحقيق هدف أو إكمال مهمة، بمعنى آخر يتفوقون على هدف ويتفوقون على أن الطريقة الوحيدة لتحقيق الهدف هي العمل معاً.

نظراً لأن المنظمات أصبحت ديناميكية وغير مستقرة بشكل متزايد، فإن الاعتماد على الفرق للتعامل مع هذه المواقف أصبح أكثر أهمية، إذ يؤدي العمل الجماعي الفعال إلى زيادة الإنتاجية، واستخدام أكثر فعالية للموارد، وخفض التكلفة، وتحسين الجودة، والابتكار، وتسويق المنتجات بشكل أسرع، ويرجع الاختلاف الرئيسي بين العمل الجماعي الناجح والعمل الجماعي غير الناجح بدرجة كبيرة إلى مهارات أعضاء الفريق الذين يتشاركون الأهداف ويعملون معاً لتحقيقها. (Baviera, Baviera-Puig, & Escriba-Pérez, 2020.p2)

3.5.2. التفكير النقدي وحل المشكلات

يُعرف التفكير النقدي بأنه مهارة ناعمة قابلة للتحويل، وتعني القدرة على التفكير والتطبيق والتحليل والتوليف وتقييم المواقف، وقد تم تحديد قدرات المفكرين النقديين في عدة دراسات تضمنت (جمع المعلومات والبحث عنها، التساؤل والتحقيق، التحليل، التقييم، الاستدلال، التطبيق).

ويتجاوز التفكير النقدي حل المشكلات، فبينما يهدف التفكير النقدي إلى طرح الأسئلة بشكل منطقي، وفهم الموقف ونقد الحلول للمشكلة، يركز حل المشكلات على اكتشاف المشاكل وإيجاد الحلول التي تتطلب التفكير النقدي، وعليه فإن التفكير النقدي مصطلح واسع في ظل أشكال مختلفة من التفكير كالتفكير الإبداعي. (Yeung, Yuen, Chen, & Lam, 2022.p6)

4.5.2. إدارة الوقت

تُعرف إدارة الوقت بأنها القدرة على تخطيط وتنظيم أولويات أنشطة العمل، إذ يعتبر العمل بذكاء عامل تمكين لتحقيق المزيد في وقت أقل دون الحاجة إلى العمل بجدية أكبر، فعندما تكون ضغوط الوقت عالية، يتسبب نقص مهارة إدارة الوقت في الإجهاد ويقلل من الفعالية. (Richie, Pragman, & Bowyer, 2022.p177)

5.5.2. الذكاء العاطفي

يمثل الذكاء العاطفي قدرة الفرد في معرفة مشاعره وإدارتها، واستخدام المعلومات عن نفسه وعن الآخرين

للتأثير على السلوك المستقبلي، حدد جولمان (1995) في نظرية الذكاء العاطفي المجالات الأربعة للذكاء العاطفي وهي: الوعي الذاتي، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات، وافترض جولمان أن مجالات الذكاء العاطفي الأربعة تؤثر على الفرد وتشكل أساس سلوكه. (Gardenswartz, Cherbosque, &

(Rowe, 2009, PP1-2).

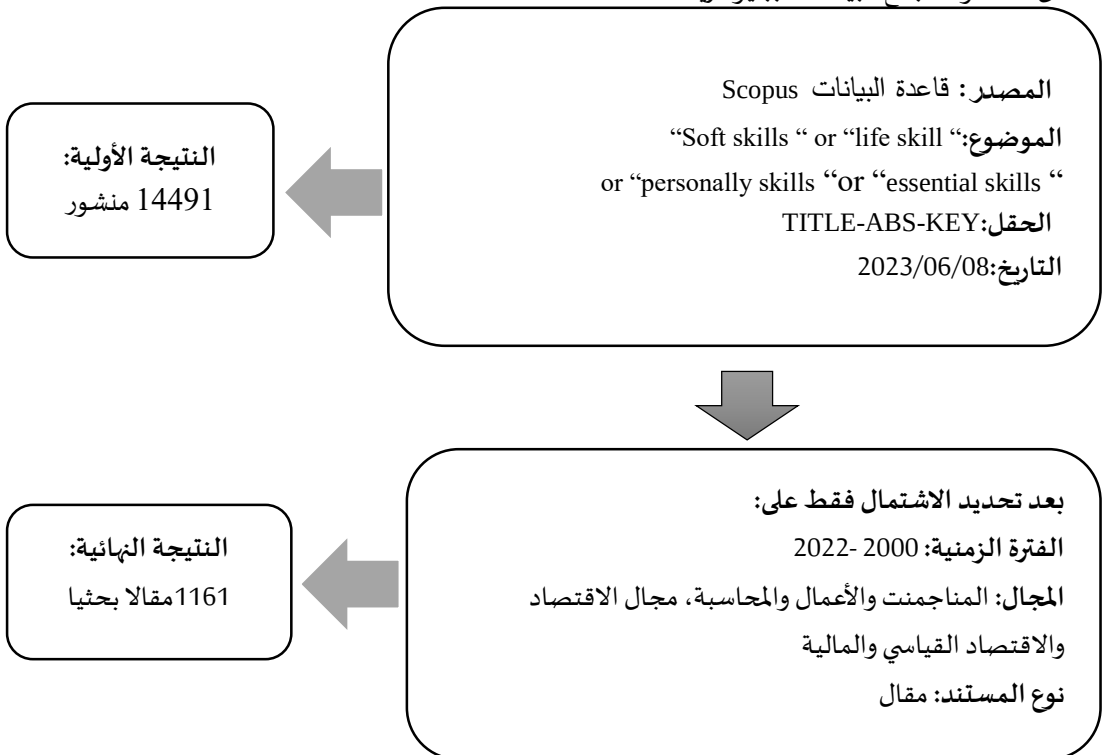
3. الطريقة والأدوات

1.3. بيانات التحليل الببليومتري

البيانات المستخدمة في هذه الدراسة تم استخراجها من قاعدة البيانات Scopus، تم اختيار هذه القاعدة لتمييزها بتغطية واسعة كونها تشمل مجالات علمية مفهومة دولياً بجودة معترف بها في المجتمع الأكاديمي، ويتم تحديث بياناتها بانتظام مما يسمح بالوصول إلى المعرفة الحديثة.

تم استخدام العبارات التالية: “Soft skills “or “life skills “or “personally skills “or “essential skills “ في حقل البحث المسمى: (TITLE-ABS-KEY) ليتم تحديد 1161 مقالا بحثيا في مجال المناجمنت والأعمال والاقتصاد خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2022. كما هو موضح في الشكل 01.

الشكل 1. خطوات جمع البيانات الببليومترية



م إ م أ

183

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على قاعدة البيانات Scopus

2.3. الأدوات المستخدمة في التحليل الببليومتري

في هذه الخطوة يتم تحميل البيانات من قاعدة البيانات Scopus بتنسيق CSV، لتتم معالجتها بواسطة برنامج VOSviewer نسخة (1.6.18)، الذي طوره Nees Jan van Eck and Ludo Waltman من جامعة لايدن بهولاند، وهو عبارة عن برنامج كمبيوتر يستخدم أوجه التشابه بين العناصر المختلفة في التحليل الكمي للبيانات النصية وإنشاء الخرائط الببليومترية (Samul, 2020.p125)، حيث اعتمدنا على البيانات الببليوغرافية لتمثيل الظهور المشترك للكلمات المفتاحية لتحديد مجالات البحث في الموضوع واتجاهاته المستقبلية، وتمثيل التأليف المشترك لتحديد الباحثين والدول الأكثر تأثيراً، كما

استخدمنا برنامج Microsoft Excel لإنشاء الجداول والرسومات البيانية.

يبين الجدول 03 مؤشرات التحليل البليومتري والبرامج المعتمدة في هذه الدراسة.

الجدول 3. مؤشرات التحليل البليومتري ووسائله

مؤشر التحليل	برمجية التحليل
التأليف المشترك: (authorship-Co)	برنامج فوس فيورر VOSviewer
- المؤلفون: Autours:	تصور الشبكة أو الخرائط البليومتريّة
- المنظمات: Organisations :	برنامج إكسل Microsoft Excel
- الدول: Countries:	لإعداد الجداول والرسوم البيانية
التواجد المشترك: (occurrence- Co)	
- كل الكلمات المفتاحية	
All Keywords	

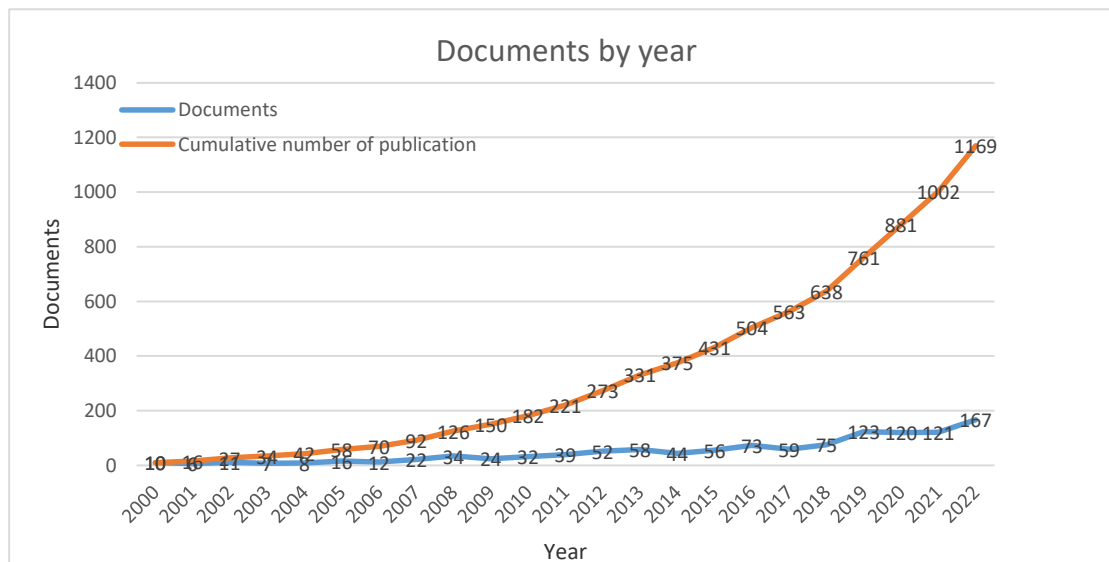
المصدر: من إعداد الباحثين

4. النتائج والمناقشة

1.4. التطور الزمني للمنشورات واتجاه النمو

عدد المنشورات مؤشر مهم لتتبع تطور موضوع معين ومعرفة التغيرات الحاصلة فيه، يوضح الشكل 2 مسار تطور منشورات المهارات الناعمة في قاعدة البيانات Scopus والعدد التراكمي لها في كل سنة خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2022.

الشكل 2. تطور منشورات المهارات الناعمة والعدد التراكمي لها حسب السنة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على قاعدة البيانات Scopus

يوضح الشكل 2 تذبذب في عدد المنشورات منذ سنة 2000، حيث بلغ عدد منشورات هذه السنة 10 مقالات، وهو عدد قليل جداً، ظل عدد المنشورات يرتفع بنسبة ضئيلة إذ لم يتجاوز العدد الإجمالي 150 منشوراً إلا بعد سنة 2009، حيث بدأ العدد يرتفع بشكل أسرع إلى أن بلغ ذروته الأولى سنة 2019، حيث قدر

م إ أ

184

عدد المنشورات في هذه السنة بـ 123 منشورا، هذا ما يعكس الاهتمام المتزايد في السنوات الأخيرة بموضوع المهارات الناعمة خاصة بعد التغيرات والظروف التي فرضتها جائحة كورونا، في كل من السياق المجتمعي بشكل عام وفي المهارات المطلوبة بشكل خاص (مثل التعليم عن بعد، العمل عن بعد، التحول الرقمي، تكنولوجيا المعلومات).

بقي عدد المنشورات ثابت تقريبا في سنتي 2020 و 2021، ليبلغ ذروته الثانية في سنة 2022 بـ 167 مقالا بحثيا، ومن المتوقع أن يكون عدد المنشورات في سنة 2023 مرتفعا حيث بلغ عدد المنشورات 120 منشورا في السداسي الأول.

2.4. تعاون المؤلفين

لدراسة الإنتاج العلمي أكثر فيما يتعلق بموضوع المهارات الناعمة يعتبر تحليل تعاون المؤلفين ذات أهمية كبيرة من حيث تقييم وزن المؤلف في مجال الإنتاجية والأثر.

يعرض الجدول 4 المؤلفين الأكثر انتاجا في موضوع المهارات الناعمة، وهم عشرة مؤلفين من 6 دول ومن مؤسسات بحثية مختلفة، حيث يحتل كل من Crawford.a, Rao.m, Weber.m المرتبة الأولى بأربع مقالات بحثية، يليهم كل من Kwan h.k, Antony.j, Hurrell.s, Alam.m, Fornerist.t بثلاث مقالات بحثية، في حين تتراوح إنتاجية بقية المؤلفين بين مقال واحد ومقالين، والملاحظ هنا أن عدد منشورات المؤلفين قليل جدا حيث يتصدر المؤلفون الثلاثة الأوائل القائمة بأربع مقالات بحثية لكل منهم، وهنا تجدر الإشارة إلى ضرورة اهتمام الباحثين بهذا الموضوع خاصة أنه لم يسجل بعد معدلات مرتفعة في النشر كونه موضوع حديث لا يزال النشر فيه قائما.

أما فيما يخص عدد الاستشهادات التي تعد عامل تأثير وتعكس جودة المقالات فإن Heckma.j هو المؤلف الوحيد الذي تجاوز عتبة 1000 استشهادا رغم قلة مؤلفاته، ويعتبر المقال الذي نشره سنة 2012 بعنوان Hard evidence on soft skills هو الدراسة الأكثر تأثيرا واستشهادا في موضوع المهارات الناعمة.

الجدول 4. المؤلفين الأكثر إنتاجا وتأثيرا في موضوع المهارات الناعمة

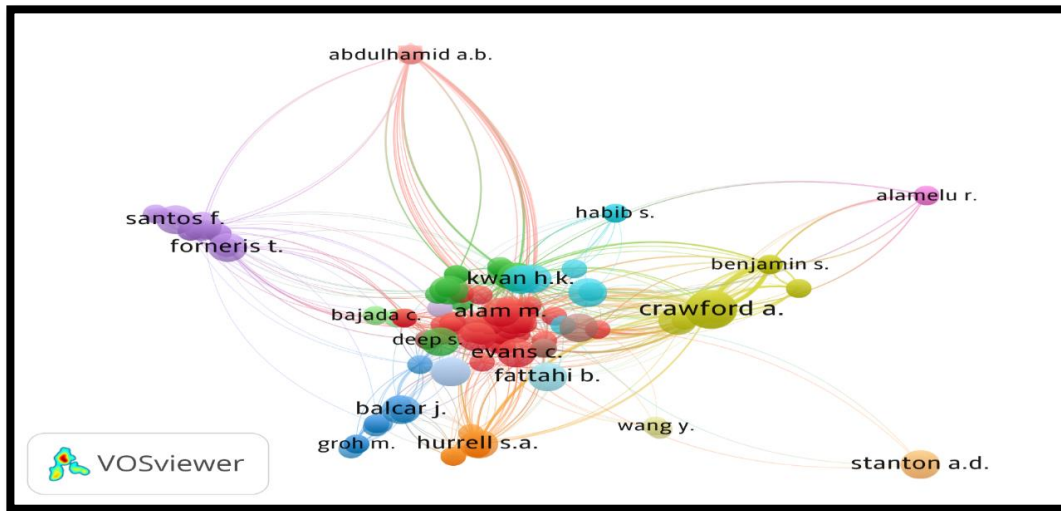
الرتبة	إسم المؤلف	الدولة	المنشورات	الاستشهادات	قوة الارتباط
1	Crawford.a	الولايات المتحدة	4	151	10
2	Weber.m	الولايات المتحدة	4	151	10
3	Rao.m	الهند	4	82	0
4	Kwan h.k	المملكة المتحدة	3	56	2
5	Antony.j	الإمارات العربية	3	210	0
6	Hurrell.s	الولايات المتحدة	3	225	3
7	Forneris.t	كندا	3	197	21
8	Alam .m	ماليزيا	3	146	2
9	Heckman .j	الولايات المتحدة	2	1017	0
10	Nickson .d	المملكة المتحدة	2	276	3

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى بيانات قاعدة Scopus وبرنامج البيانات VOSviewer

يعد تعاون الباحثين عبر بلدان العالم أمر ضروري لتسهيل تدفق المعلومات وتعزيز مخرجات البحث وتحليل تعاون المؤلفين حول العالم في موضوع المهارات الناعمة أجرينا تحليل التأليف المشترك، وذلك من خلال برنامج VOSviewer بناء على معايير الحد الأدنى للظهور المتمثلة في ورقتين بحثيتين لكل مؤلف في هذا الموضوع.

يبين الشكل 3 شبكة تردد وتعاون المؤلفين في موضوع المهارات الناعمة.

الشكل 3. شبكة تردد وتعاون المؤلفين في أبحاث المهارات الناعمة



م إ أ

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج VOSviewer

186

يُظهر الشكل 03 أن المؤلفين المتعاونين تم تصنيفهم إلى 18 مجموعة، حيث يشير حجم الدوائر إلى عدد الأبحاث المنشورة، وتشير الألوان إلى مجموعات المؤلفين وفقا لإجمالي الأعمال المشتركة، أما سمك الخط فيمثل قوة التعاون بين المؤلفين، فكلما كانت المسافة أقرب كانت العلاقة أقوى.

أهم الباحثين في الشبكة هم Hurrell s.a, fornis.t, Kwan h.k, Crawford.a, Alam.m و يرتبط باحثون آخرون بأحد هؤلاء الباحثين في كل مجموعة.

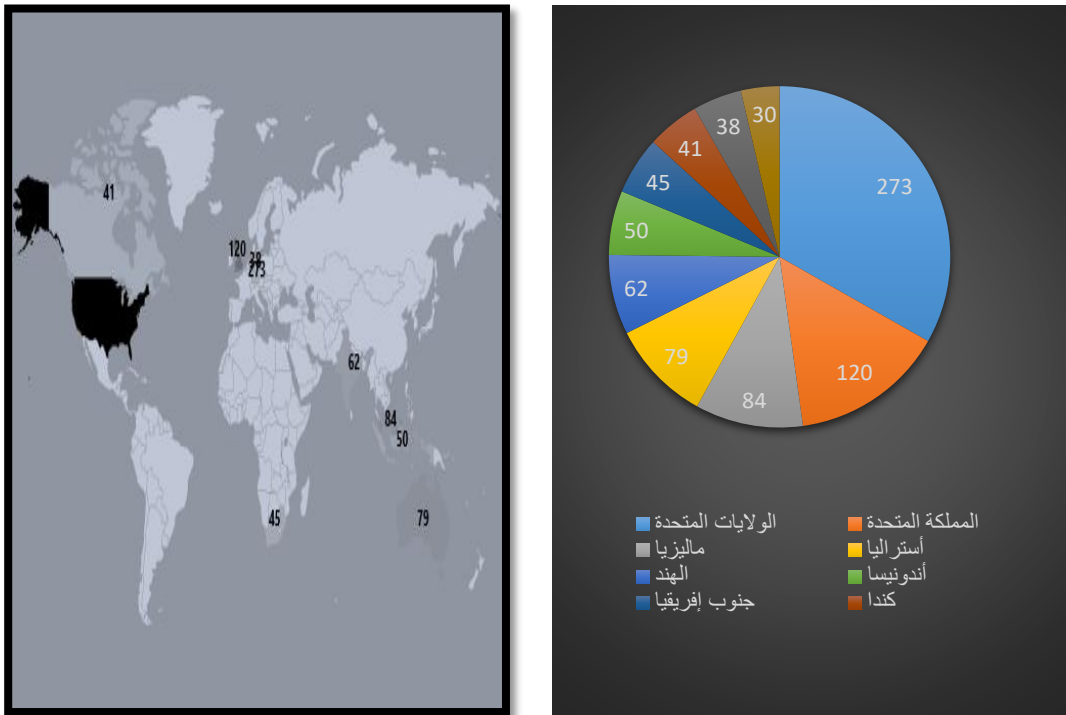
3.4. تعاون الدول

ساهمت 99 دولة من إجمالي دول العالم في النشر في موضوع المهارات الناعمة، ويوضح الشكل 4 الدول العشرة الأكثر انتاجا وتأثيرا في هذا الموضوع، حيث تهيمن الولايات المتحدة الأمريكية من ناحية عدد المنشورات بـ 273 مقالا بحثيا، تليها المملكة المتحدة بـ 120 مقالا بحثيا وماليزيا بـ 88 مقالا بحثيا. أما فيما يخص الدول العربية فهي لا تظهر في الشكل إلا أن تمثيلها كان من طرف الأردن (ن=11) منشور، والإمارات العربية (ن=9) منشور، مصر (ن=8)، السعودية (ن=5)، قطر والبحرين وتونس منشور لكل واحدة منها. أما فيما يخص تعاون الدول فقد تم تحليله خلال التأليف المشترك للدول حول أبحاث المهارات الناعمة باستخدام برنامج VOSviewer، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار الدول التي لديها 5 منشورات فأكثر، فأظهرت

نتيجة هذا التحليل 51 دولة من أصل 99 دولة، تم تمثيل 50 منها في الشبكة.

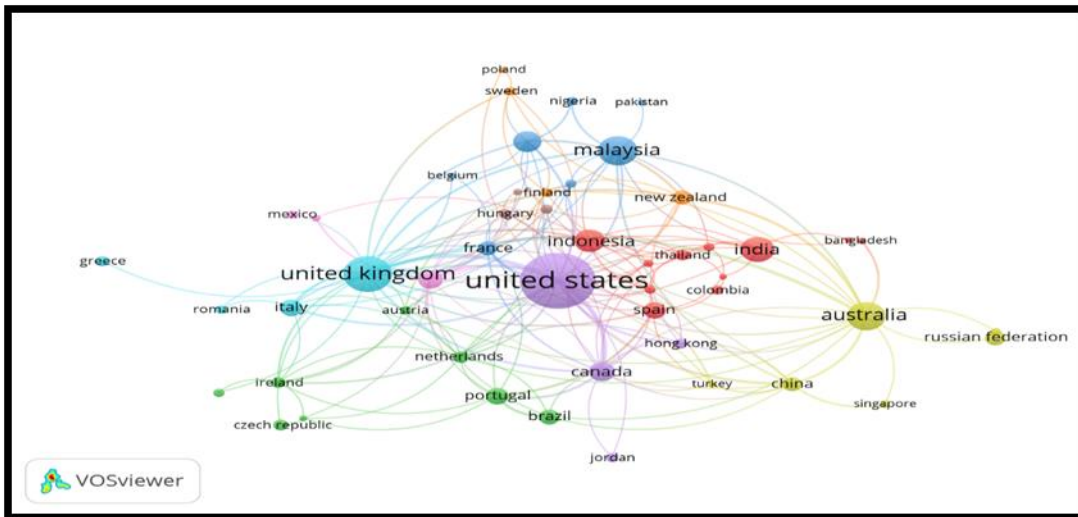
يبين الشكلين 4 و 5 الدول الأكثر نشرا في موضوع المهارات الناعمة، وشبكة التعاون بين مختلف الدول.

الشكل 4. الدول 10 الأكثر نشرًا في موضوع المهارات الناعمة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على قاعدة بيانات Scopus وبرنامج Microsoft Excel

الشكل 5. شبكة تعاون الدول في أبحاث المهارات الناعمة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج VOSviewer

يظهر الشكل 05 شبكة تعاون الدول حيث تمثل الألوان مجموعات التعاون، أما حجم الدائرة فيشير إلى علاقة التعاون الكلية مع باقي الدول، في حين يشير سمك الروابط إلى قوة التعاون، وقد بينت نتائج التحليل أن الدول 51 تم تمثيلها في 9 مجموعات، يمكننا من خلال الشبكة الموضحة في الشكل 05 تمييز خمسة مجموعات رئيسية، الولايات المتحدة الأمريكية دولة محورية في المجموعة البنفسجية تعاونت مع كل من

م إ م أ

187

كندا، الأردن، هون كونغ، وتمثل المملكة المتحدة دولة محورية في المجموعة ذات اللون الأزرق الفاتح تعاونت مع كل من إيطاليا، رومانيا، واليونان، أما ماليزيا فهي دولة محورية في المجموعة ذات اللون الأزرق الداكن تعاونت مع كل من باكستان، نيجيريا، جنوب إفريقيا، مصر، بلجيكا، فرنسا، اليونان، بينما تمثل أستراليا دولة محورية في المجموعة الصفراء تعاونت مع كل من روسيا، الصين، سنغافورة، تركيا. أما الهند فتمثل دولة مركزية في المجموعة الحمراء تعاونت مع كل من اندونيسيا، بنغلادش، بيرو، تايلاند الفلبين، الفيتنام، السعودية، تاوان، إسبانيا، كولومبيا.

4.4. المؤسسات البحثية

يمثل الجدول 5 أكثر عشر مؤسسات بحثية نشرت وتأثيرا في موضوع بحثنا مرتبة حسب عدد المنشورات

تتواجد أكبر خمس مؤسسات بحثية في الولايات المتحدة أي ما يعادل 50 % من المؤسسات بمجموع 15 مقالا

بحثيا، وتعد جامعة Pennsylvania state university ;United state أولى المؤسسات البحثية من حيث جودة بحوثها بـ 4 مقالات و220 استشهادا ما يجعلها رائدة في هذا المجال، تليها Georgia state university بـ 3 مقالات بحثية لكل منها، ثم جامعتي Rmit university,Melbourne,Australia وFlorida international university وInstitute for the study of labor,Germany بمقالين.

م إ م أ

الجدول 5. أكثر 10 مؤسسات نشرت في موضوع المهارات الناعمة

188

الترتبة	المؤسسات البحثية	المنشورات	الإستشهادات
1	Pennsylvania state university, United state	4	220
2	Universitas negeri semarang,Indonesia	4	13
3	Georgia state university, United state	3	169
4	IZA,bonn ,Germany	3	61
5	Higher schools of economies, Russian Federation	3	23
6	Rmit university,Melbourne,Australia	3	93
7	University of north Georgia, United state	3	61
8	World bank,, United state	3	12
9	Florida international university, United state	2	166
10	Institute for the study of labor,Germany	2	104

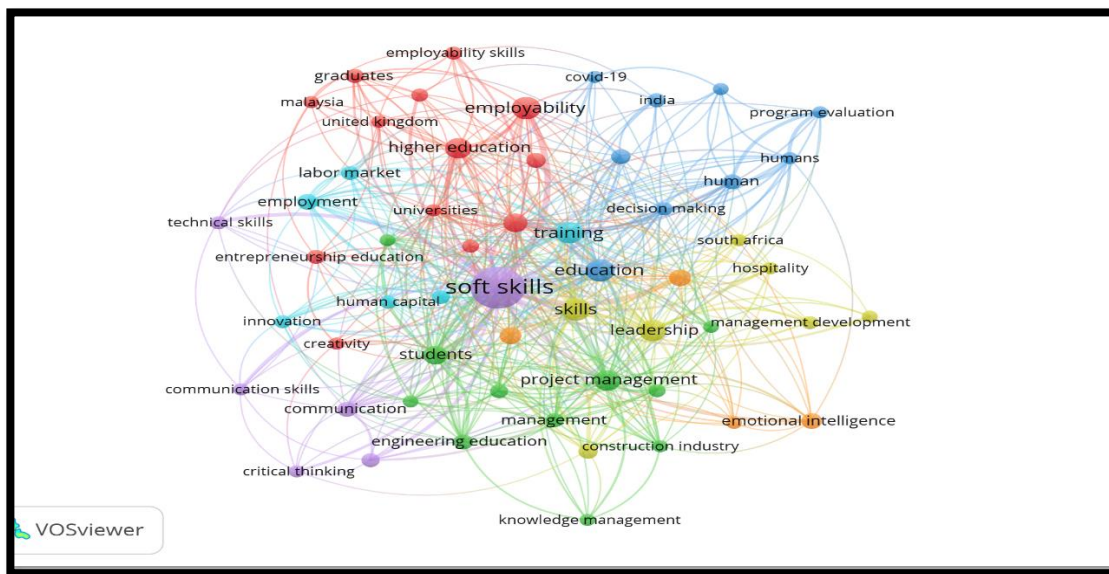
المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج VOSviewer

5.4. تردد المصطلحات (الكلمات المفتاحية)

لتحديد المجالات الفرعية لموضوع المهارات الناعمة يتم تحليل الظهور المشترك للكلمات المفتاحية أو تكرارها بالاعتماد على برنامج VOSviewer، حيث يعد هذا التحليل هو الأسلوب الوحيد الذي يستخدم البيانات النصية بدلا من البيانات البليوغرافية كمصدر للتحليل لبناء هيكل مفاهيمي للموضوع. (Tamara et al, 2020, p475)

يوضح الشكل الموالي الظهور المشترك للكلمات المفتاحية على خريطة تصور الشبكة، حيث تبين أحجام الدوائر تكرار المصطلح في عناوين ومستخلصات المنشورات، وتبين المسافة بين الدوائر قوة الارتباط، أما الألوان فتصور مجموعات الكلمات المفتاحية حسب علاقات الارتباط بينها.

الشكل 6. شبكة الكلمات المفتاحية الأكثر تكرار



م إ م أ

189

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج VOSviewer

من خلال الشكل 6 يمكن تمييز سبعة عناوين (مجال فرعية) للبحث في موضوع المهارات الناعمة وهي:

المجموعة 01: (اللون البنفسجي): وهو المجال البحثي الذي يسلط الضوء على موضوع المهارات الناعمة من حيث مفهومه، أهميته، ابعاده ويظهر أهم المهارات مثل: الإتصال، التفكير النقدي إدارة الوقت، والعمل في فريق.

المجموعة 02: (اللون الأحمر): وهو المجال البحثي الذي يبرز الدور المهم لمؤسسات التعليم العالي في تطوير العملية التعليمية لمطابقة مهارات الطلاب مع المهارات المطلوبة في سوق العمل وزيادة فرص توظيفهم وتحقيقهم النجاح في مكان عملهم خاصة في ظل التغيرات التي يعرفها سوق العمل إذ أصبحت المهارات الناعمة تمثل عامل تميز لمن يملكها.

المجموعة 03: (اللون الأصفر): هو المجال البحثي الذي يبين أهمية المهارات الناعمة للقادة خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، باعتبار أن جوهر العملية القيادية هو التأثير في المرؤوسين يبحث أرباب العمل عن القادة الذين يمكنهم التواصل بشكل فعال، واكتشاف مناهج جديدة وحلول فعالة، وطرق مبتكرة مع إمكانات متزايدة لضمان تميز المؤسسة.

المجموعة 04: (اللون الأزرق السماوي): وهو المجال البحثي الذي يسلط الضوء على طرق التدريب على المهارات الناعمة، وطرق اكتسابها وتنميتها باعتبارها مهارات صعبة للقياس، مع التركيز على أهمية التدريب في تطوير المهارات الناعمة.

المجموعة 05: (اللون البرتقالي): وهو المجال البحثي الذي يربط المهارات الناعمة بالمهارات الصلبة باعتبارها مكملتها، وهي مهارات تقنية تتضمن المعرفة والقدرات المحددة لأداء نشاط أو مهمة مثل استخدام برنامج أو آلة، ويسهل إثبات المهارات الصلبة من خلال الشهادة أو درجة التعليم، على عكس المهارات الناعمة.

المجموعة 06: (اللون الأزرق): وهو المجال البحثي الذي يربط بإدارة الموارد البشرية ذلك كون هذه المهارات تخص الأفراد، وترتبط بالدرجة الأولى بشخصية وسلوك الفرد.

المجموعة 07: (اللون الأزرق): وهو المجال البحثي الذي يسلط الضوء على أهم المهارات المطلوبة لدى مدير المشروع مثل الإتصال، والعمل في فريق، والتفكير النقدي، والقدرة على الاستجابة للتغيرات السريعة، ومدى تأثير هذه المهارات على نجاح المشروع.

الجدول 6. الكلمات المفتاحية الأكثر تكرارا

الترتبة	المصطلح	التكرار	قوة الارتباط	الترتبة	المصطلحات	التكرار	قوة الارتباط
1	Soft skills المهارات الناعمة	258	195	12	Hard skills المهارات الصعبة	23	14
2	Employability قابلية التوظيف	51	49	13	Employment رب العمل	20	31
3	Education التعليم	50	59	14	Emotional intelligence الذكاء العاطفي	20	18
4	Skills المهارات	50	39	15	Engineering education التعليم الهندسي	19	26
5	Training التدريب	47	42	16	Experiential learning التعلم التجريبي	19	5
6	Leadership القيادة	44	46	17	Communication الإتصال	18	32
7	Higher education التعليم العالي	41	41	18	Competencies الكفاءات	18	32
8	Project management إدارة المشروع	40	49	19	Human الفرد	17	16

م إ م أ

190

22	17	Human resource management إدارة الموارد البشرية	20	60	32	Students الطلاب	9
20	16	إدارة الأعمال Management	21	26	30	Learning التعلم	10
19	16	سوق العمل Labor market	22	17	25	ريادة الأعمال Entrepreneurship	11

أماما عن ترتيب الكلمات المفتاحية الأكثر ترددا فتظهر في الجدول رقم 6 وهي المصطلحات التي تظهر بقوة في توزيع الشبكة البيومترية.

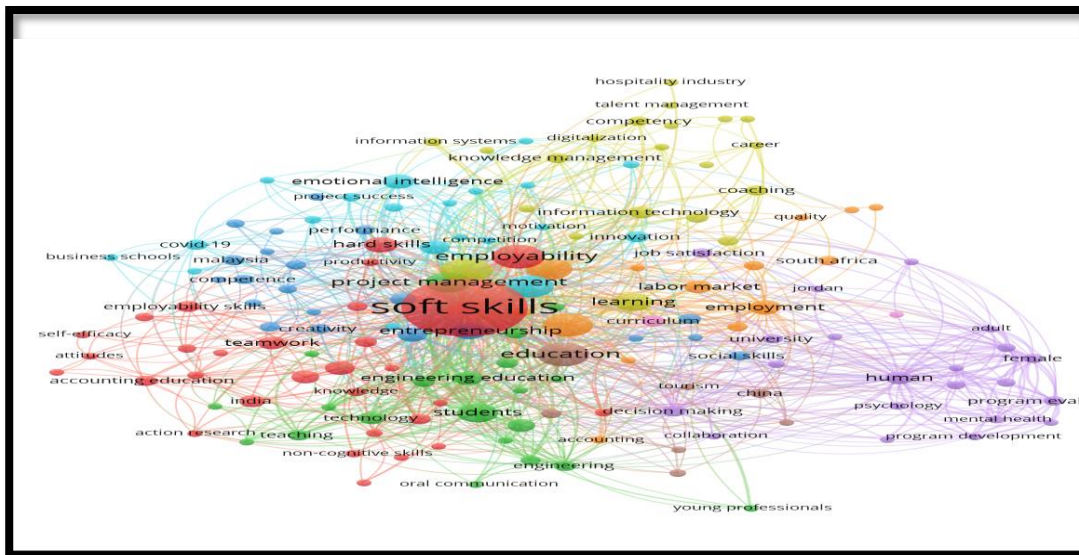
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج VOSviewer

يظهر الجدول 6 أن المساحة البحثية الأكثر اهتماما هي المهارات الناعمة (المفهوم الأبعاد، الأهمية، طرق الاكتساب والتطوير) لأهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن، وتهافت الباحثين لدراسة هذه الإشكالية، لذلك على الباحث في موضوع المهارات الناعمة إعطاء أهمية بالغة للمفاهيم الظاهرة في الجدول، والتفصيل فيها أكثر لبناء مسار جيد للبحث في هذا الموضوع.

لتحديد الإتجاهات البحثية الأكثر حداثة واستكشاف المواضيع المحتملة للبحث في المستقبل تم تمثيل الكلمات المفتاحية أو المصطلحات الأقل تكرارا أو ظهورا. (Espina-Romero, et al., 2023.p11) يبين الشكل 7 شبكة توزيع الكلمات المفتاحية الأقل تكرارا، وذلك بعد تحديد الحد الأدنى للظهور ب 5 مرات. الشكل 7. شبكة الكلمات المفتاحية الأقل تكرارا

م إ م أ

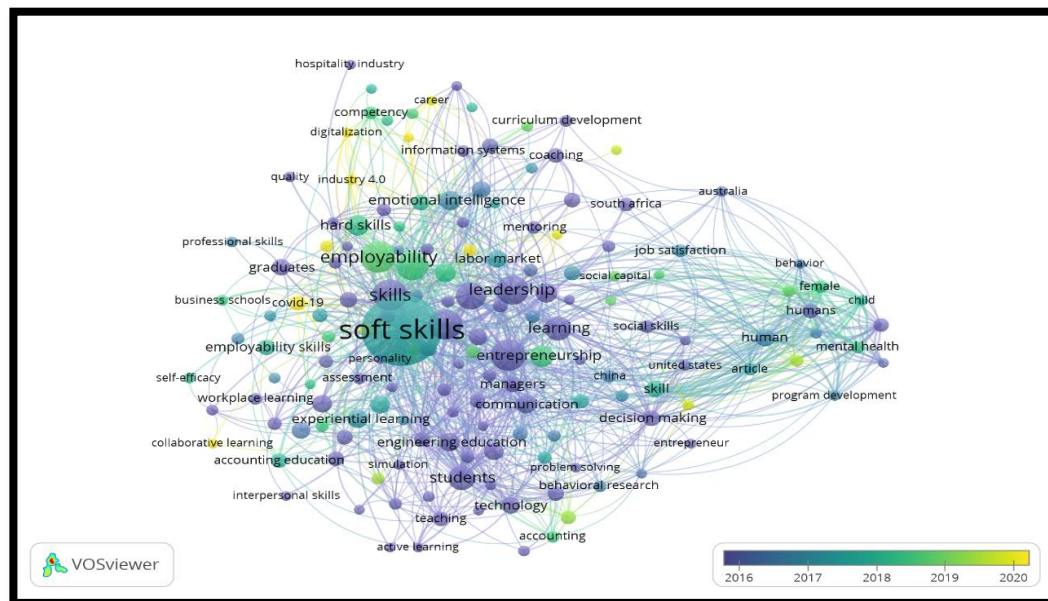
191



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج VOSviewer

ويوضح الشكل 8 التوزيع الزمني للكلمات المفتاحية الممثلة في الشكل 7، حيث تظهر أحدث المصطلحات باللون الأصفر مثل: الرقمنة، الثورة الصناعية 4.0، الاستدامة، التعليم الإلكتروني، التعليم التعاوني،

الشكل 8. شبكة التوزيع الزمني للكلمات المفتاحية



مءامع

192

الناعمة

1.5. نتائج الدراسة

■ ينقسم إنتاج منشورات المهارات الناعمة إلى مرحلتين: الأولى (2000-2009) تميزت بتباطؤ النشر، أما الثانية (2009-2022) فتميزت بتطور عدد المنشورات بوتيرة أسرع لاسيما في الأربع سنوات الأخيرة التي عرفت نموا مكثفا للمنشورات، هذا ما يظهر تزايد اهتمام المجتمع العلمي بهذا الموضوع؛

- يعتبر كل من Crawford.a, Rao.m, Weber.m الباحثين الأكثر نشرًا في موضوع المهارات الناعمة، وعلى الرغم من ازدهار موضوع المهارات الناعمة في السنوات الأخيرة إلا أنه لا يزال في حاجة إلى أعمال مشتركة وتعاونية أكثر؛
- تعتبر دراسة j. Hechkman. بعنوان Hard evidence on soft skills هي الأكثر استشهادًا وتأثيرًا في موضوع المهارات الناعمة؛
- فيما يتعلق بالدول الأكثر مرجعية في موضوع المهارات الناعمة فإن دولتين تتولى القيادة وهي: الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، إذ تنتج أكثر من 33% من المنشورات، مع مشاركة ضعيفة للدول العربية، لذلك وجب وجود أدلة تجريبية من هذه البلدان لتعميق الفهم حول موضوع المهارات الناعمة؛
- مؤسستي Universitas negeri ، United state، Pennsylvania state university semarang, Indonisia هما الأكثر نشرًا في موضوع المهارات الناعمة؛
- وجود سبعة مجالات فرعية للبحث تمثل المواضيع الأكثر استكشافًا: المهارات الناعمة كموضوع أساسي، قابلية التوظيف، القيادة، التدريب، المهارات الصلبة، إدارة الموارد البشرية، إدارة المشروع.
- من بين المواضيع الأكثر حداثة والتي تحوي فجوات بحثية وتشكل آفاق مستقبلية للبحث في موضوع المهارات الناعمة ما يلي: الاستدامة (استدامة التعليم العالي، استدامة التوظيف)، القيادة الناعمة، ريادة الأعمال، التعليم الإلكتروني، تكنولوجيا المعلومات، الثورة الصناعية 4.0، الابتكار، الرقمنة.

م إ م أ

193

2.5. مقترحات الدراسة

انطلاقًا من نتائج الدراسة يمكن تقديم جملة من المقترحات منها:

- الاعتماد على القياسات البيبليومترية في مراجعة الأدبيات النظرية للمواضيع المختلفة وتحديد توجهاتها البحثية الحديثة؛
- الدراسة الحالية استهدفت مراجعة منشورات قاعدة البيانات Scopus، لذلك يمكن استخدام قواعد بيانات أخرى مثل: PubMed, Web of Science و Google Scholar؛
- الاهتمام أكثر بموضوع المهارات الناعمة من قبل الباحثين باعتباره حقل معرفي واسع يجمع بين العديد من التخصصات؛
- إجراء المزيد من البحوث الكمية والنوعية في موضوع المهارات الناعمة من قبل الباحثين الجزائريين باعتبار هذا البحث الأول من نوعه على حد علمنا؛
- تنظيم ملتقيات وأيام دراسية للبحث في موضوع المهارات الناعمة؛
- الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في تنمية وتطوير المهارات الناعمة للطلاب لمساعدتهم على تأمين وظائف مستدامة، إذ يعتبر النجاح في حياة الخريج كعامل رئيسي في تقييم جودة التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص.

6.المراجع

1. Aldulaimi, S. H. (2018). Leadership Soft Skills in Higher Education

- Institutions. Social Science Learning Education Journal, 03(07), 01-09.
2. Ashok , K., Prabhu Nath , S., Shagufta , N., & Sanjay , P. (2022). Importance of Soft Skills and Its Improving Facto. World Journal of English Language, 12(03), 220-227.
3. Barbara, C. (2016). Definitin, Development,Assessment of soft skills and thier role for the quality of organisations and entreprises. International Journal for Quality Research, 10(1), 97-130. Binsaeed, R., Unnisa, S., & Rizvi, L. (2017). The big impact of soft skills in today's workplace. International Journal of Economics, Commerce and Management, 7(1), 456-463.
4. Baviera, T., Baviera-Puig, A., & Escriba-Pérez, C. (2020). Assessing Team Member Effectiveness among higher education students using 180° perspective. The International Journal of Management Education, 20, 1-12.
5. Binsaeed, R., Unnisa, S., & Rizvi, L. (2017). The big impact of soft skills in today's workplace. International Journal of Economics, Commerce and Management, 7(1), 456-463.
6. Cinq, M. (2016). "Lost in translation". Soft skills development in European countries. Tuning Journal for Higher Education, 03(02), 389-427.
7. Dean, S., & East, J. (2019). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17-32.
8. Espina-Romero, L., Aguirre Franco, S. L., Dworaczek Conde, H. O., Guerrero -Alcedo, J., Ríos Parra, D. E., & Rave Ramirez, J. C. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus,topics explored and future research agenda. *Heliyon*, 9, 1-14.
9. Gardenswartz, L., Cherbosque, J., & Rowe, A. (2009). Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World The Hard Truth About Soft Skills in the Workplace. EBSCO Publishing.
10. hendarman, A. f., & Cantner, u. (2018). soft skills,hard skills and individual innovativeness. Springer;Eurasia Business and Economics Society, 8(2), 139-169.
11. Lahope, R. R., Worang, F. G., & Gunawan, E. (2020). The importance of tolitoli branche office. soft skills training on company performance at BNI Jurnal EMBA, 08(01), 469-479
12. Medvedeva, O. D., Rubtsova, A., Vilkova, A., & Ischenko, V. (2022). Digital Monitoring of Students' Soft Skills Development as an Interactive Method of Foreign Language Learning. *Education Sciences*, 12(506), 1-15.
13. Nghia, T. L. (2020). Building Soft Skills for Employability Challenges and Practices in Vietnam. New York: Routledge.
14. Richie, K., Pragman, C., & Bowyer, S. (2022). Comparison of Perceived Needed Soft Skills of Undergraduate,Non-Traditional, Online Business Students to EmployersDesired Soft Skills of Employees'. Journal of Higher Education Theory and Practice, 22(17), 174-189.
15. Roucham, B., Roqiya, S., & Houcine, M. (2022). fintech startup: a bibliometric analysis and network visualization .international journal of accounting & finance review, 11(1), 8-23.

16. Samul, J. (2020). The Research Topics of Leadership: Bibliometric Analysis from 1923 to 2019. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2), 116-143.
17. Schislyaeva, E. R., & Saychenko, O. (2022). Labor Market Soft Skills in the Context of Digitalization of the Economy. *Social Sciences*, 11(91), 1-15.
18. schulz, B. (2008). The Importance of soft skills:Education beyond academic Knowledge. *Journal of Language and communication*, 146-154.
19. Shabir, S., & Sharma, R. (2019). Role of Soft Skills in Tourism Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Engineering and Management Research*, 09(04), 87-92.
20. Shaheen, M., Zhang, L., Shen, T., & Siti, R. (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 02(01), 1036-1042.
21. Stewart, k., & Preiksaitis, M. (2023). Information Technology Soft Skills Training. *CORALS' Journal of Applied Research*, 01(01), 1-10.
22. Wallapha, A., Saowanee, S., & Tang Keow, N. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
23. Wikaningrum, T., & Ahyar Yuniawan, U. (2018). The relationships among leadership styles, communication skills, and employee satisfaction: A study on equal employment opportunity in leadership. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(01), 138-147.
24. Yassein Hussein, N., & Abd El-Aziz Elsaiaad, H. (2021). Impact of Soft Skills Training Program on Head Nurses' Performance. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(03), 1451-1461.
25. Yeung, M. M.-Y., Yuen, J. W.-M., Chen, J. M.-T., & Lam, K. K.-L. (2022). The efficacy of team-based learning in developing the generic capability of problem-solving ability and critical thinking skills in nursing education : A systematic review. *Nurse Education Today*, 1-24.
26. Yuniawan, U. A., Handayani, S., & Rahardja, E. (2019). Leadership styles and communication skills at indonesian higher education: patterns, influences, and application for organization. *Organizations and markets in emerging economies*, 10(01), 111-131.

م إ م أ

195