



دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم

The Role of Volunteering in Developing Soft Skills among
University of Tabuk Students from Their Perspective

إعداد

عزيزه دخيل الله المطيري
Azieza Dakhil Allah Al-Mutairi

ماجستير التربية في أصول التربية - كلية التربية والآداب - جامعة تبوك

أ.د/ محمد عبد الله عسيري
Prof. Mohammed Abdullah Asiri

أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية والآداب - جامعة تبوك

Doi: 10.21608/jasep.2024.394984

استلام البحث: ١١ / ٩ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ١٠ / ١٠ / ٢٠٢٤

المطيري، عزيزه دخيل الله وعسيري، محمد عبد الله (٢٠٢٤). دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٤٣)، ٣٧٧ - ٤٠٨.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية تبعاً للمتغيرات الآتية: (الجنس، التخصص، عدد الساعات التطوعية المكتسبة)، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتم تصميم استبانة تكونت من (٣١) عبارة موزعة على خمسة محاور: (التخطيط، الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، اتخاذ القرار، التفكير الناقد)، وطبقت على عينة البحث البالغ عددهم (٣٢٨) من طلبة جامعة تبوك، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصل البحث إلى نتائج، منها: بلغ المتوسط الحسابي لدور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة (٤.٤٥) بانحراف معياري (٠.٥٤) وبدرجة مرتفعة، وبينت النتائج أن ترتيب المحاور وفقاً للأهمية النسبية جاء كالآتي: محور العمل ضمن فريق في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤٨) بانحراف معياري (٠.٤٩) وبدرجة مرتفعة، ومحور الاتصال والتواصل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٤٧) بانحراف معياري (٠.٥٣) وبدرجة مرتفعة، محور التخطيط في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٧) بانحراف معياري (٠.٥٦) وبدرجة مرتفعة، محور اتخاذ القرار في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٣٨) بانحراف معياري (٠.٦١) وبدرجة مرتفعة، ومحور التفكير الناقد في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤.٣١) بانحراف معياري (٠.٦٧) وبدرجة مرتفعة. كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس. وفي ضوء النتائج تم تقديم عدة توصيات، منها: نشر ثقافة العمل التطوعي واكتساب المهارات الناعمة من خلال إقامة الملتقيات والبرامج التدريبية.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، المهارات الناعمة، طلبة جامعة تبوك.

Abstract

The aim of this research is to identify the role of volunteering in developing soft skills among Tabuk University students from their perspective and to reveal statistically significant differences according to the following variables: (gender, major, number of volunteer hours acquired). To achieve the objectives of the research, the researcher used a descriptive survey method and designed a questionnaire

consisting of 31 statements distributed across five axes: (planning, communication, teamwork, decision-making, critical thinking). The questionnaire was administered to a sample of 326 students from Tabuk University, selected through simple random sampling. Data were statistically analyzed using the SPSS program, and the research reached several results, including: the arithmetic mean of the role of volunteering in developing soft skills was (4.45) and with a stranded deviation of (0.54), indicating a high level. The results showed that the axes were ranked according to relative importance as follows: the teamwork axis ranked first with an arithmetic mean of (4.48) and with a standard deviation of (0.49), indicating a high level. The communication axis ranked second with an arithmetic mean of (4.47) and with a standard deviation of (0.53), indicating a high level. The planning axis ranked third with an arithmetic mean of (4.47) and with a standard deviation of (0.56), indicating a high level. The decision-making axis ranked fourth with an arithmetic mean of (4.38) and with a standard deviation of (0.61), indicating a high level. The critical thinking axis ranked fifth with an arithmetic mean of (4.31) and with a standard deviation of (0.67), indicating a high level. The results also indicated that there were no statistically significant differences at the level (0.05) between the mean responses of the research sample according to gender. except for the number of volunteer hours acquired. In light of the results, several recommendations were presented, including: Promoting the culture of volunteering and acquiring soft skills through organizing forums and training programs.

Keywords: Volunteering, Soft Skills, Tabuk University Students.

المقدمة:

يُعدُّ العملُ التطوعيُّ من أقدم الممارسات الإنسانية في التاريخ، فهو يعبر عن طبيعة الإنسان واحتياجاته التي دفعته نحو الحاجة للتعايش والتعاون مع الآخرين لتلبية وسد احتياجاتهم المتنوعة. وكان الإسلام سابقًا في دعوته إلى التطوع، ويتجلى ذلك في تحقيق الحاجات الاجتماعية للفرد والمجتمع، من خلال التكافل والتعاون



والتراحم؛ في كونها أعمالاً تُقَرَّبُ العبدَ إلى الله عز وجل، وبهذا اكتسب العمل التطوعي اهتمامًا واضحًا في مجتمعنا الإسلامي.

وفي عصرنا الحالي يُعدُّ التطوع رمزًا من رموز تقدم الأمم وازدهارها؛ إذ كلما كانت الأمة أكثر فاعلية في الأنشطة التطوعية، زاد تقدمها ورفقيها. فالأنشطة التطوعية تُعدُّ من أبرز عناصر التنمية الاجتماعية؛ إذ يُعدُّ نموها وتوسع قاعدتها، ومشاركة أعداد كبيرة من الأفراد فيها، دليلًا واضحًا على قدرة المجتمع على بناء طاقة ذاتية قادرة على التقدم والنهوض، وعلى تحمل المخاطر التي قد تواجهه (السرطان والجريدة، ٢٠٢٠).

ويذكر كل من (بشير، ٢٠١٦)، و (Worker, S.et al, 2020)؛ إن للعمل الاجتماعي التطوعي منافع متنوعة تعود على المجتمع بأسره وعلى الفرد المتطوع نفسه. ولا شك أن العمل التطوعي يعد من الطرق المهمة للاستثمار الأمثل لطاقات الأفراد، وخاصة الشباب، في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. حيث يقوم العمل التطوعي على أساس إنتاج قيمة مضافة من خلال أعمال وخدمات تعزز ممارسات المواطنة الجيدة، وهناك فوائد فردية يمكن جنيها من العمل التطوعي تتجاوز بكثير فعل التطوع نفسه، يحقق فوائد إيجابية للإنجاز المهني من خلال تطوير العلاقات الاجتماعية وبناء الثقة لدى المتطوع.

وعلى المستوى المحلي، حظي العمل التطوعي من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ بأهمية بالغة، وأصبح يشار إليه باعتبار مكانته المرموقة في إستراتيجيات وخطط التنمية على المدى القريب والبعيد، وقد أدركت المملكة حقيقتين؛ أولهما: أن العمل التطوعي في الوطن العربي ما زال غير محظي بالاهتمام الكافي، وما زال محدود النطاق ويغلب عليه تركيزه في المجالات الدعوية والاجتماعية، وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين، وثانيهما: أن العمل التطوعي لكي يحقق أهدافه المنشودة؛ عليه أن يستثمر ويستفيد الاستفادة القصوى من المورد البشري المتعلق بالشباب (أبو العلا، ٢٠١٧).

وتُعدُّ مرحلة الشباب هي مرحلة التطلع إلى المستقبل، وتنبؤ من خلال معالم الشخصية بما يكتسبه الفرد من مهارات ومعارف وتكوين للعلاقات الاجتماعية، التي تسهم في بناء شخصية الشاب من خلال التطبيق العملي من الأنشطة التي تُمارَسُ في العمل التطوعي؛ إذ إنَّ الشباب هم الطاقة البشرية المحركة للمجتمع ككل، وهم الفئة التي يمكنها القيام بتأثير قوي ومباشر داخل المجتمع (خليفة والسلمي، ٢٠٢١). والشباب الجامعي يُعدُّون من أهم فئات الشباب التي يجب أن نوليها عناية خاصة؛ إذ لم تعد الجامعة هي المؤسسة التعليمية فحسب، بل أصبحت المنظمة التي تحتوي

الطالب في مرحلة من أهم مراحل حياته، ليجد فيها إشباعاً لمختلف جوانب شخصيته؛ فينتقى العمل والمعرفة، وينمي خبراته وهواياته (ابن شلهوب والخمسي، ٢٠١٣). وتوسع مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم إلى تعزيز مهارات وقدرات الطلبة في مجال العمل التطوعي؛ بهدف تلبية احتياجات ومتطلبات المجتمعات المحلية، والإسهام في تقديم الخدمات للمواطنين. لذا يمثل التعليم العالي أهم المرتكزات الرئيسية لريادة التنمية الشاملة، ويمثل الارتقاء بخدمة المجتمع وتطويره. وترى بالشرف والعباسي (٢٠٢١) أن مؤسسات التعليم العالي تقع عليها مسؤولية تمكين الطلبة، ليس فقط بالعلم والمعرفة، بل بمستوى عالٍ من التدريب والتأهيل بالكفاءات والمهارات؛ لتوفر لسوق العمل موارد بشرية قادرة على القيام بأدوارها بفاعلية.

وقد أفادت سميتي (Cimatti,2016)؛ بأن دور الجامعات لا يشمل فقط الجوانب الأكاديمية، ولكن أيضاً خلق مواطنين يمكنهم المشاركة بشكل جيد في المجتمع، ولهذا السبب؛ فإن تطوير المهارات الناعمة ليس مهماً فقط لمستقبل الطلبة، ولكن أيضاً لدعم حياتهم اليومية. لذا، يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تكون قادرة على وضع منهجيات وتقنيات لتوليد المهارات الناعمة بين طلبتها.

وبخاصةً أنه مع تزايد الحاجات الإنسانية والمهنية للطلاب الجامعي، أصبحت الحاجة إلى اكتساب المهارات الناعمة ضرورةً لجودة مخرجات العملية التعليمية وتهيئة الطالب الجامعي لسوق العمل، وأوضحت توصيات المؤتمر الدولي لتقويم التعليم "مهارات المستقبل تنميتها وتقويمها" (٢٠١٨) إلى أهمية دمج مهارات المستقبل والتأهيل لها من خلال المناهج الدراسية للتعليم العام والجامعي؛ لأجل تعليم بهيئة الجيل الجديد من خريجي الجامعات لوظائف المستقبل.

وثعدت المهارات الناعمة من مهارات المستقبل، كما بينها النذير في مؤتمر تقويم التعليم (٢٠١٨)، من أنها من أهم المهارات في القرن الحادي والعشرين، فهي تمكن الطلبة من التغلب على العديد من الصعوبات التي تواجههم، وتسهم في تحقيق الإبداع والتكيف والتفاعل الإيجابي بينهم. وهي تشمل مجموعة واسعة من المهارات، مثل: القدرة على اتخاذ القرارات الناجحة، وإدارة الأزمات، والتواصل الاجتماعي، والعمل بروح الفريق الواحد، والعديد من المهارات الأخرى.

ويؤكد كل من (طه ونجم، ٢٠٢٢) وحمزة وآخرون (Hamzah,I.S,etal,2022)؛ أن المهارات الناعمة تمثل مزيجاً من السمات الشخصية والمهارات الفردية الضرورية في الوقت المعاصر لطلبة الجامعة مع التسارع المستمر في مجالات العلم والتكنولوجيا؛ لمساعدتهم على اكتشاف قدراتهم،

وتطوير مهاراتهم ، وبناء العلاقات على الصعيد المحلي والدولي؛ لأنهم في مرحلة انتقالية نحو الحياة المهنية؛ ليكونوا قادرين على اتخاذ القرارات الصحيحة في حياتهم. من هذا المنطلق، يرى الباحثان أن هناك حاجة ملحة إلى تطوير المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعات؛ بهدف تمكينهم من المشاركة الفعالة في الحياة المهنية والاندماج فيها، وزيادة قدرتهم على التدريب من خلال العمل التطوعي.

مشكلة البحث:

عنيت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالعمل التطوعي عناية بالغة حيث تضمنت الرؤية هدفًا استراتيجيًا، وهو الوصول إلى مليون متطوع؛ نظرًا لما للتطوع من أثر في تطور المجتمع، حيث يُعدُّ عاملاً أساسياً في تنمية مهارات الطلبة، ويوفر فرصاً متعددة لهم من خلال اندماجه وتفاعله مع المجتمع، مما يسهم في نمو شخصيتهم ولتمكينهم من التنافس في سوق العمل. وأوصت دراسة حجاج (٢٠١٤) للباحثين عن عمل بأن يعملوا على تطوير مهاراتهم الناعمة وصلقلها، وألا يكون التركيز على المهارات الصلبة أو الأكاديمية فقط. وجاءت دراسة لجامعة هارفارد تؤكد أن ٨٠% من النجاح يعتمد على المهارات الناعمة، في حين إن المهارات الصلبة تحدد فقط ٢٠% من النجاح. (Robbya, et al, 2021)

وتذكر (Shabir & Sharma, 2019)، (عتيبة ، ٢٠٢١) بأن المهارات الناعمة مرتبطة بشكل أساسي بالكفاءات السلوكية، وأن الكثير من المؤسسات التعليمية تعتمد التركيز على المهارات الأكاديمية، متناسيةً المهارات الناعمة، وبينت أن الدراسات العربية أثبتت ضعف الطلبة الخريجين في امتلاك المهارات الناعمة، وأكدت على ضرورة تطوير التعليم لتقليل الفجوة بين مهارات الطلبة واحتياجات سوق العمل، من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب، وتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات المطلوبة لسوق العمل المستقبلي. ومما يؤكد على أهمية وتنمية المهارات لدى الطلبة ما جاء في الوثيقة الرسمية لبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠)، التي كان من ضمن أهدافه الإستراتيجية رفع المستوى المهاري للسعوديين بما يتلاءم مع سوق العمل. (وثيقة برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠)

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة في الآونة الأخيرة المهارات الناعمة وأهمية امتلاكها؛ ومن تلك الدراسات دراسة حميدات وآخرون (٢٠٢٤) التي أوصت بزيادة اهتمام الجامعات بتنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة بنفس اهتمامها بالمهارات الصلبة، ودراسة أبو حشيش (٢٠٢٢) التي أوصت بضرورة تضمين المهارات الناعمة في خطة الطالب الدراسية، ودراسة (Noah, J. et al , 2020) التي توصلت إلى ضرورة بناء وتطوير الرأس مال البشري من خلال تنمية المهارات

الناعمة لديهم، ودراسة الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) ودراسة (Chadha, A., & Sharma, R, 2018) التي أوصت بضرورة تعزيز المهارات الناعمة لدى الطلبة من خلال البرامج التدريبية، ودراسة العدوان والحوامدة (٢٠١٤) التي أوصت بزيادة التوسع في الأبحاث المتعلقة بالمهارات الناعمة.

واستشعارًا من الباحثين بمسؤوليتها الاجتماعية واستجابةً لما أوصت به العديد من الدراسات المحلية والخارجية، وتوافقًا مع أحد برامج رؤية ٢٠٣٠ حول دور وأهمية العمل التطوعي والمهارات الناعمة وانعكاسها الإيجابي على الفرد والمجتمع، فقد دفعهما ذلك إلى تناول دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة. في ظل ندرة الدراسات السابقة التي تناولت دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة، وفي ضوء ما سبق جاء هذا البحث لتسليط الضوء على دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

أسئلة البحث:

سعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التخطيط لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التواصل والاتصال لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

السؤال الثالث: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة العمل ضمن فريق لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

السؤال الرابع: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

السؤال الخامس: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التفكير الناقد لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد العينة عن دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم وفقًا لمتغير الجنس؟

أهداف البحث:

سعى البحث إلى التعرف على الهدف الرئيس الآتي: دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم، ويتفرع منه الأهداف الفرعية الآتية:

١- دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التخطيط لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٢- دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التواصل والاتصال لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٣- دور العمل التطوعي في تنمية مهارة العمل ضمن فريق لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٤- دور العمل التطوعي في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٥- دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التفكير الناقد لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٦- الفروق بين متوسطات استجابات افراد العينة عن دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- يتناول هذا البحث موضوع مهم في برامج رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وهو العمل التطوعي.

- تقديم بنية معرفية نظرية عن العمل التطوعي والمهارات الناعمة ودرجة امتلاكها، وتنمية الوعي بدوره وأهميته.

- يسهم هذا البحث في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حقه من قبل الباحثين في توضيح العلاقة بين المهارات الناعمة والعمل التطوعي.

- يسهم في الإثراء المعرفي لندرة الدراسات العربية - على حد علم الباحثة - التي تربط العمل التطوعي والمهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة.

الأهمية التطبيقية:

- إمكانية الاستفادة من نتائج البحث في إعداد برامج تدريبية تمكن الطلبة من اكتسابهم المهارات الناعمة.

- التوسع في فتح برامج العمل التطوعي لتلبية حاجة الفرد والمجتمع.

- يساعد هذا البحث المسؤولين ومتخذي القرار في جامعة تبوك لنشر الوعي بأهمية العمل التطوعي بهدف تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك.

- تفيد القائمين على تخطيط البرامج في الشؤون التعليمية في تحديد المهارات الناعمة الواجب توافرها لطلبة الجامعة.

مصطلحات البحث:

العمل التطوعي:

عرف التويجري (٢٠٢٠، ص ٢٤) العمل التطوعي؛ "بأنه جهود إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي أيا كان هذا الدافع".
العمل التطوعي إجرائياً: أي أنشطة أو جهود يقوم بها الطلبة، لخدمة المجتمع وأفراده ولتحقيق أهدافه، ويمثل ذلك الدرجة التي يقدرها المستجيب على خيارات الاستجابة الموضحة في الأداة.

المهارات الناعمة:

تعرفها حجاج وآخرون (٢٠١٤، ص ١٢) "بأنها هي المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد في تطوير ونجاح المؤسسة التي ينتمي إليها، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجها لوجه. وتتعلق هذه المهارات بالتعامل الفعال وتكوين العلاقات مع الآخرين".

تُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من السلوكيات والسمات الشخصية التي يمتلكها طلبة الجامعة، ويستطيعون من خلالها التأثير في الآخرين، ويمكن تعلمها أو اكتسابها من خلال التدريب والممارسة العملية. ويذكر منها الآتي:

مهارة التخطيط: وهي المهارة التي تقيس درجة تنظيم وتحديد الأهداف بموارد متاحة، وبدائل مناسبة من خلال مجموعة من القرارات التي تتخذها بهدف التنفيذ خلال فترة زمنية محددة لدى طلبة جامعة تبوك.

مهارة الاتصال والتواصل: وهي المهارة التي تقيس درجة التواصل بين طلبة جامعة تبوك وتبادل الأفكار والمعلومات، التي يمكن من خلالها تدعيم العلاقات بينهم والتفاهم المتبادل فيما بينهم.

مهارة العمل ضمن فريق: المهارة التي تقيس القدرة على العمل مع مجموعة من الأشخاص بشكل تعاوني لتحقيق أهداف مشتركة لدى طلبة جامعة تبوك.

مهارة اتخاذ القرار: مهارة تقيس درجة تحديد وتحليل أبعاد المشكلة بوضوح والتعامل معها، وتحديد أفضل البدائل المتاحة، واتخاذ القرارات المناسبة لدى طلبة جامعة تبوك.

مهارة التفكير الناقد: مهارة تقاس من خلال عملية التفكير الهادف ومناقشة الحجج المنطقية للوصول الى أحكام صادقة وموثوقة من خلال التحليل والتركيب والتقييم لدى طلبة جامعة تبوك.

الإطار النظري : أولاً: العمل التطوعي

مفهوم العمل التطوعي :

عرّف (Snyder & Omoto, 2008) العمل التطوعي بأنه نشاط يخدم الآخرين، أو يخدم قضية أو أفراداً، بدون مقابل مادي، عن طريق منظمة رسمية). وأكد التويجري إلى أنه "جهود إنسانية تُبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي، أيًا كان هذا الدافع" (التويجري، ٢٠٢٠، ص ٢٤).

ويُعرّفهُ الموصلي بأنه "اسم جامع لكل ما يبذله الأفراد والمؤسسات من جهد بدني أو مادي أو معنوي؛ طوعاً واختياراً لتحقيق مصلحة تشهد لها مقاصد الشريعة، ابتغاء الأجر والثواب" (الموصلي، ٢٠٢٣، ص ٣٣).

وقد وضعت وزارة التنمية والموارد البشرية تعريفاً للعمل التطوعي هو: " كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته" (م ١م نظام العمل التطوعي السعودي، ص ٣)

أهمية العمل التطوعي:

- أهمية العمل التطوعي للمجتمع:

ذكر برزان أن للعمل التطوعي دوراً فعالاً في تنمية المجتمع وتلبية حاجاته، من خلال الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تحسين معيشة الفرد والأسرة، ومساعدة الطبقات المحتاجة من المجتمع، ويسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تقديم خدمات مساعدة وتطويرية، وتقديم أمثلة ونماذج للتضامن الاجتماعي. ويكمل باقي جوانب التطوير في المجالين الاجتماعي والاقتصادي. كما يقوي أواصر الأخوة والمحبة بين أفراد المجتمع. ويُعدُّ العمل التطوعي قطاعاً ثالثاً مكملاً للقطاعين العام والخاص، ويُعزز المفهوم الشامل للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. (برزان، ٢٠١٧).

وأشارت التركي إلى أن هذه الأهمية تتمثل في أن العمل التطوعي يعمل على مشاركة وترباط أفراد المجتمع في القضايا الاجتماعية، ويعمل على تقدم المجتمع والمشاركة بين الحكومة والأهلية العاملة، إذ يُعدُّ ذو قيمةً مهمّةً في الواقع المعاصر، وكذلك ضرورةً مجتمعيّةً بين الأفراد في العديد من مجالات الحياة، ومن الممارسات الإنسانية التي يقوم بها الفرد من تلقاء نفسه ، ويهدف إلى حل المشكلات، أو اتخاذ القرارات عند القيام بأي مجال من المجالات التطوعية (التركي، ٢٠٢٣).

وذكر الموصلي بأن العمل التطوعي دليلٌ على حيوية المجتمع الإنساني، فالمجتمع الذي يتوافر فيه مناخ طيب للعمل التطوعي هو مجتمع صالح بالمقاييس الإنسانية، حيث يكون التفاعل بين أطرافه بين آخذٍ ومعطٍ ومانحٍ وممنوحٍ له؛ وهذا يولد حراكًا اجتماعيًا يجعله نشطًا، فكلما زاد العمل التطوعي في المجتمع كان دليلًا على نضج هذا المجتمع، ومؤشرًا على تقدمه، وارتفاع مستوى الوعي لدى أفرادهِ. (الموصلي، ٢٠٢٣)

أهمية العمل التطوعي للفرد:

يكسب العمل التطوعي الفرد شعورًا بأهميته وأنه عنصر فعال في المجتمع، فيحفزه ذلك على العمل والإبداع والابتكار، ويشعره بالإنجاز والنجاح، فيكسبه الرضا عن نفسه، كما أنه يسهم في صرف طاقة الفرد في الخير والبناء والعطاء، ويُشغِل وقت فراغه فيما يعود عليه وعلى مجتمعه بالفائدة، ويشجع الفرد على تنمية قدراته ومهاراته الشخصية من خلال مخالطته للناس وفهمه لنفسياتهم، وهذا ينمي ثقته في نفسه، ومواجهة مشكلاته وحلها باقتدار، ويرسخ فيه كثيرًا من الأخلاق الحسنة؛ كالعطف، والرحمة، والتعاون (الخطيب، ٢٠١٥)، (عثمان، ٢٠٢١)

ويؤكد على تلك الأهمية أورزيالا وموريشان (Urzeala & Muresan, 2019)، إذ يريان أن العمل التطوعي هو مشاركة الفرد في مجموعة متنوعة من الأنشطة، بما في ذلك التنظيم، والقيادة، والتنسيق، والتقييم، ضمن خدماته للمجتمع. ويتميز هذا النوع من الأنشطة بعدم تقديم أي مقابل مادي .

من خلال ما سبق يتضح أن العمل التطوعي يشكل قطاعًا ثالثًا يكمل القطاعين العام والخاص، حيث يسهم في بناء المجتمع وتطوره وتوظيف طاقات الشباب في المجالات الاجتماعية والإنسانية. يعود ذلك بالفائدة على الشباب من خلال تعزيز مشاركتهم في فعاليات المجتمع وزيادة انتمائهم له، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم وكفاءاتهم.

دوافع العمل التطوعي:

تختلف الدوافع باختلاف الأفراد بحسب المستوى التعليمي، والاقتصادي، والجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، إلا أنه يمكن القول إن دوافع العمل التطوعي متعددة، وإن المتطوعين يختلفون باختلاف أهدافهم ودوافعهم ورغباتهم في التطوع. وقد سعت العديد من الدراسات إلى فهم دوافع المتطوعين، فبينت أن الدوافع تختلف من شخص إلى آخر، وقد وُصِفَت ثلاثُ فئات من دوافع التطوع وهي: الدوافع الإيثارية، والشخصية، والاجتماعية. فدوافع الإيثار هي دوافع قائمة على القيم، مثل: مساعدة الآخرين، أو الخدمة بناءً على المعتقدات الدينية، أما الدوافع الشخصية فهي القائمة

على التطوير المهني، وتطوير مهارات جديدة، وخبرات مهنية، والمشاركة في أنشطة تهدف إلى الفائدة من التوظيف بالمستقبل، في حين تتمثل الدوافع الاجتماعية في إقامة علاقات اجتماعية جديدة، والتواصل، وتكوين العلاقات بين الأفراد. (McFadden & Smeaton, 2017).

وهو ما أشار إليه التويجري في تحديده لدوافع العمل التطوعي، إذ صنفها في ثلاثة محاور رئيسة هي:

- ١- الدوافع الشخصية: وهي ترتبط بالدوافع التي تختص بشخصية للمتطوع في رغبته في تنمية مهاراته، وتأكيد الذات، والإحساس بالقدرة على العطاء النافع للمجتمع.
- ٢- الدوافع الاجتماعية: وهي ترتبط بانتماء الفرد لمجتمع المحلي، ورغبته في تحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال إحساسه بمواطنته، وترجمة هذا الإحساس إلى عمل بنّاء يعود بالنفع على الآخرين.
- ٣- الدوافع الدينية: وهي ترتبط بقصد التقرب إلى الله ونيل رضاه وثوابه. (التويجري، ٢٠٢٠).

مجالات العمل التطوعي:

- تعددت أشكال العمل التطوعي ومجالاته، ويحددها كلٌّ من (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠) و(عثمان، ٢٠٢١) و(الوير، ٢٠٢٠) على النحو الآتي:
- مجال العبادة: ويتضمن تنظيم حفظ حلقات القرآن، والإشراف على المراكز الإسلامية، والاهتمام بالمساجد، ودعوة الجاليات غير المسلمة إلى الإسلام.
 - المجال الاجتماعي: ويتضمن رعاية الطفولة والأمومة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، ورعاية المسنين، والإرشاد الأسري، ومساعدة الفقراء، ورعاية الأيتام.
 - المجال التربوي التعليمي: ويتضمن محو الأمية، والتعليم المستمر، وبرامج صعوبات التعلم.
 - المجال الصحي: ويتضمن العمل في المستشفيات والعيادات الطبية، فيمكن للمتطوع تقديم المساعدة للمرضى والرعاية والإرشاد النفسي والصحي والتوعية الصحية، والرعاية الصحية، وخدمة المرضى، وخدمات الإسعاف.
 - المجال البيئي: ويتضمن الإرشاد البيئي، ومكافحة التصحر والتلوث، ، والعناية بالمنتزهات والشواطئ.

ثانياً : المهارات الناعمة : مفهوم المهارات الناعمة:

ويُقصدُ بالمهارات الناعمة "سمات وقدرات شخصية يمكن أن تُكتسب، وتعمل على تعزيز التفاعلات مع الآخرين على السياق الشخصي والعملي، وتحفز الآفاق الوظيفية" (حجاج، ٢٠١٤، ص١٢)

ويشير بورا (Bora) إلى أن المهارات الناعمة هي السمات والصفات والسلوك الشخصي للأفراد، وتتضمن بعض القدرات، مثل: التواصل، وحل المشكلات، وتحفيز الذات، واتخاذ القرارات، ومهارات إدارة الوقت. (Bora,2015).

في حين تُعرّفُها أنا (Anna) بأنها الصفات الشخصية غير الملموسة والعادات والمواقف التي يمكن استخدامها في العديد من أنواع الوظائف المختلفة. على سبيل المثال تتضمن المهارات الناعمة التعاطف، والقيادة، التفكير النقدي، التعاون والشعور بالمسؤولية، والنزاهة، وإدارة الذات، والدافع، والمرونة، والتواصل الاجتماعي. (Annn,2021).

وكذلك تُعرّفُ المهارات الناعمة بأنها "السلوكيات الدقيقة وأساليب الاتصال التي تساعد في جعل بيئة العمل أو التفاعل مع شخص آخر أسهل" (عزب، ٢٠٢٣، ص١٨).

أهمية المهارات الناعمة:

إن تطوير المهارات الناعمة يؤدي دورًا حاسمًا في تقليل الفجوة في التقدم الهائل في المجالات المعرفية والتكنولوجية. لذا، فإن تزويد كل فرد بتلك المهارات أصبح أمرًا ضروريًا؛ حتى يكون الفرد قادرًا على مواجهة تحديات وتغيرات العصر الحديث، وأداء المهام المطلوبة منه بكفاءة عالية. ويمكن تلخيص ذلك كما يلي : (ثابت، ٢٠٢٠)

- تعزيز مهاراته، والارتقاء بخبراته التقنية، وتطوير نفسه؛ لتحقيق التميز بين أقرانه، وإكمال مسيرته التعليمية بنجاح.

- تساعده على توظيف مؤهلاته الدراسية في الحياة العملية، والاستفادة منها بعد التخرج.

- تعزيز شخصية الطالب، وتمكينه من اجتياز اختبارات التوظيف، وتمكينه من تحقيق النجاح والتميز .

الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

- دراسة (حميدات وآخرون، ٢٠٢٤)، بعنوان: "مستوى احتياج طلبة جامعة البلقاء التطبيقية للمهارات الناعمة وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى احتياج طلبة جامعة البلقاء التطبيقية للمهارات

الناعمة، استخدام المنهج الوصفي المسحي، وقد تم بناء استبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ عدد أفراد العينة (١٧٧) طالبة. وأظهرت النتائج أن مستوى احتياج الطالبات للمهارات الناعمة متوسطا لجميع المجالات، وظهرت فروق في مستوى الاحتياج تعزى للمعدل التراكمي الأعلى، وللجنة الدراسية الثالثة والرابعة.

- دراسة (Mwita, K. M., et al, 2023)، بعنوان: "تطوير المهارات الناعمة في مؤسسات التعليم العالي". هدفت الدراسة إلى الكشف عن كيفية تطوير المهارات الناعمة في مؤسسات التعليم العالي. استخدمت الدراسة المنهج المدمج. واستخدمت أدوات من أدوات جمع البيانات الاستبانة والمقابلة، وبلغت عدد أفراد العينة في الاستبانة (٣٤٢) طالباً وعدد أفراد العينة في المقابلة (١٦) طالباً. وأظهرت النتائج أن الطلاب يعتقدون أن لديهم مهارات أكبر في الاتصال والتواصل بشكل فعال، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والأخلاقيات المهنية. ومن خلال المقابلات، سرد المشاركون عن دور مؤسسات التعليم العالي في تطوير المهارات الناعمة ومبادراتهم الشخصية لاكتساب هذه المهارات.

- دراسة (العرب، ٢٠٢٣)، بعنوان: "الأنشطة التطوعية كمدخل لتنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء أبعاد التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠ م". هدفت إلى التعرف على واقع مشاركة طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في الأنشطة التطوعية. واستخدمت المنهج الوصفي وبلغت عدد أفراد العينة (٥٣٤) طالبة وقد تم بناء استبانة كأداة لجمع البيانات، وأشارت أهم النتائج أن واقع مشاركة الطالبات في الأنشطة التطوعية بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا تحقق بدرجة ضعيفة؛ حيث بلغ متوسط نسبة الاستجابة (٠.٥٨)، أما دور الأنشطة التطوعية في تنمية بعض المهارات الناعمة تحقق بدرجة مرتفعة.

- دراسة (Hamzah, I. S, et al, 2022)، بعنوان: "دور الأنشطة التطوعية في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة". هدفت إلى التعرف على مستوى المعرفة والمشاركة في العمل التطوعي لدى الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا وأهمية العمل التطوعي في تحسين المهارات الناعمة لدى الطلبة واستخدام المنهج الوصفي المسحي، وقد تم بناء استبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغت عدد أفراد العينة (٥١٠١٩) من ٢٠ جامعة في ماليزيا. وأظهرت النتائج على أهمية العمل التطوعي والأنشطة التطوعية التي تفوقها الجامعات حيث إنها عززت بشكل فعال المهارات الناعمة وتميزت الأنشطة التطوعية في تنمية الرأس المال البشري والمهارات الناعمة للطلبة.

- دراسة (بالشرف والعباسي، ٢٠٢١)، بعنوان: "دور العمل التطوعي في تنمية مهارات سوق العمل لدى طالبات التعليم العالي". هدفت إلى الدراسة لمعرفة دور العمل التطوعي في تنمية مهارات سوق العمل لدى طالبات الجامعة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت أداتين الاستبانة، والمقابلة، وأظهرت النتائج حصول جميع المهارات على درجة اكتساب كبيرة، وهذه المهارات هي (حل المشكلات، التفكير الناقد، الإبداع، التواصل مع الآخرين، اتخاذ القرارات، التفاوض، المرونة، العمل ضمن فريق، مهارات التعلم المستمر وتطوير الذات، إدارة الوقت، مهارات في مجال التخصص، أخلاقيات العمل، اكتشاف مهارات جديدة وتحديد الميول المستقبلية).

- دراسة (Worker, S. M, et al, 2020)، بعنوان: "أثر العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب المتطوعين". هدفت إلى الكشف عن عوائد وأثار العمل التطوعي على الشباب الأعضاء في منظمات التطوع المختلفة، وتم استخدام المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (٢٢٤٥) متطوع في جامعة كاليفورنيا، وتوصلت إلى نتائج منها: أثر العمل التطوعي على تطوير المهارات وتحسين جودة الحياة وتعميق الروابط والعلاقات الإنسانية مع الآخرين.

- دراسة (Kovarik, A., & Warren, G., 2020)، بعنوان: "العلاقة بين تحسين المهارات الناعمة ومشاركة الطلاب في الأندية الجامعية". وضحت الدراسة ان هناك حاجة لطلاب الأعمال لتطوير المهارات الناعمة بالإضافة إلى المهارات التقنية، من أجل الانتقال بنجاح إلى سوق العمل. وهدفت إلى تحديد التغيرات في المهارات الناعمة/المهنية، بشكل خاص القيادة، والتواصل، والتواصل الاجتماعي، التي قد يطورها طلاب الأعمال، بعد عام واحد من المشاركة في نادي التسويق الجامعي؛ استناداً إلى تصورات الطلاب. أظهرت النتائج أن طلاب الأعمال الذين هم أعضاء في النادي الجامعي لمدة عام يدركون ان هناك تحسناً في المهارات الناعمة.

- دراسة (Siddiky, M. R., 2020)، بعنوان: "العلاقة بين مشاركة الطلاب في الأنشطة اللامنهجية وتنمية مهاراتهم الناعمة". هدفت إلى معرفة العلاقة بين مشاركة الطلاب في الأنشطة اللامنهجية وتنمية مهاراتهم الناعمة. واستخدم أسلوب المسح غير العشوائي وتكونت عينة الدراسة من (١٣٥) طالباً في جامعة عامة في بنغلاديش. وأظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب قد طوروا مهارات ناعمة متنوعة (تتضمن مهارات شخصية واجتماعية مختلفة) بشكل كبير من خلال مشاركتهم في الأنشطة اللامنهجية. وتبين أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين مشاركة الطلاب في الأنشطة اللامنهجية ومهاراتهم الناعمة باستثناء مهارات العرض والتخطيط وبناء

العلاقات حيث وجدت علاقة إيجابية قوية. وأن هناك علاقة معنوية بين مشاركة الطلاب في الأنشطة اللامنهجية ومهاراتهم الشخصية والاجتماعية المتنوعة.

- دراسة (Khasanzyanova, A., 2017)، بعنوان: " كيف يساعد العمل التطوعي في تطوير المهارات الناعمة لدى الطلاب". ركزت على المهارات الناعمة وعلى البعد التعليمي للعمل التطوعي وأثره في تنمية المهارات الشخصية والمهنية، والمهارات التي يكتسبونها نتيجة لمشاركتهم في النشاط التطوعي. وأستخدم المنهج المدمج، وقد تم بناء أداتين كأدوات لجمع البيانات الاستبانة والمقابلة وبلغت العينة (١٥٥) والمقابلة (٥). وكشفت النتائج عن أربع مهارات من المهارات الناعمة التي اكتسبها المتطوعون وهي المهارات الفردية (التكيف والمرونة، الاستماع، الفعالية) والمهارات الجماعية (التواصل مع الأعضاء، القدرة على شرح الأفكار بوضوح للآخرين وتحقيق الأهداف المشتركة) والمهارات الشخصية (الثقة بالنفس والصبر والاستماع) ، وأشارت إلى أن التعلم من خلال العمل هو العامل المهم في اكتساب المهارات الناعمة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

الإطلاع على صياغة الأهداف ومدى اتساقها ومناسبتها، والإطلاع على المنهجية العلمية المتبعة في الدراسات السابقة، والاستفادة من الأطر النظرية في إثراء جوانب الدراسة النظرية والتطبيقية، ومن الأدوات العلمية المناسبة، بما تتضمنه من محاور وعبارات لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث. وتفرد البحث بالتعرف إلى دور العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة، إذ ركز على خمس مهارات ناعمة، هي: (مهارة التخطيط، ومهارة الاتصال والتواصل، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة التفكير الناقد).

منهج البحث:

استخدم المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف البحث، ولملائمته لطبيعة المشكلة.

مجتمع وعينة البحث:

تألف المجتمع من جميع الطلبة المتطوعون المسجلين في عمادة شؤون الطلاب تبوك والبالغ عددهم (٣٣٥٤) طالباً وطالبة وفقاً لإحصائية عمادة شؤون الطلاب في جامعة تبوك لعام ١٤٤٤ - ١٤٤٥هـ. ملحق رقم (١) ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٨) ٨٢ طالباً و٢٤٦ طالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة.

أداة البحث:

تم تصميم الأداة في صورة استبانة تكونت من (٥) محاور، كل محور يمثل مهارة من المهارات الناعمة وهي: (التخطيط، التواصل والاتصال، العمل ضمن فريق، اتخاذ القرار، التفكير الناقد)، وبلغت عدد العبارات في صورتها النهائية (٣١) عبارة.

صدق وثبات الاستبانة:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرضت أداة الدراسة في صورتها المبدئية على (٨) من المحكمين في المجال التربوي؛ وذلك للتأكد من صدق محتواها ومدى تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها. على أن يكون معيار الاتفاق لتثبيت العبارة ٨٠ % فأعلى.

صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (١) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

مهارة التفكير الناقد		مهارة اتخاذ القرار		مهارة العمل ضمن فريق		مهارة الاتصال والتواصل		مهارة التخطيط	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
.765**	26	.829**	21	.796**	14	.568**	7	.773**	1
.914**	27	.833**	22	.909**	15	.797**	8	.670**	2
.815**	28	.807**	23	.860**	16	.518**	9	.672**	3
.722**	29	.833**	24	.742**	17	.761**	10	.718**	4
.755**	30	.929**	25	.737**	18	.659**	11	.697**	5
.804**	31			.767**	19	.721**	12	.841**	6
				.670**	20	.675**	13		

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة إحصائياً، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق الداخلي للأداة. أي أنها تقيس ما وضعت لقياسه.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة؛ استخدمت معادلة ألفا كرونباخ ، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢) معاملات ثبات الأداة من خلال معادلة ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ	المحور
6	0.814	مهارة التخطيط
7	0.793	مهارة الاتصال والتواصل
7	0.889	مهارة العمل ضمن فريق
5	0.898	مهارة اتخاذ القرار
6	0.880	مهارة التفكير الناقد
31	0.961	الأداة ككل

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة تراوحت بين (0.793, 0.898) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.961) وهي قيمة تدل على ثبات الاستبانة.

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

السؤال الاول: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التخطيط لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور مهارة التخطيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات العينة حول مهارة التخطيط

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الدرجة
1	يساعدني العمل التطوعي على استثمار الوقت بفاعلية	4.66	0.57	1	مرتفعة
4	يعزز العمل التطوعي مهارتي في تحديد توجهاتي المستقبلية	4.48	0.7	2	مرتفعة

مرتفعة	3	0.72	4.45	يكسبني العمل التطوعي كفاءة تخفيض المخاطر المتوقعة	5
مرتفعة	4	0.78	4.41	يطور العمل التطوعي قدراتي على وضع جدول زمنية لتحقيق اهدافي	2
مرتفعة	5	0.78	4.41	يمكنني العمل التطوعي القدرة على مراعاة الإمكانيات عند وضع الأهداف	6
مرتفعة	6	0.81	4.37	يكسبني العمل التطوعي مهارة ترتيب الأولويات وفقاً لأهميتها	3
مرتفعة		0.56	4.47	المتوسط العام للمحور	

يتبين من الجدول السابق أن محور "مهارة التخطيط" جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات المحور (4.47)، بانحراف معياري قدره (0.56)، كما جاءت العبارة "يساعدني العمل التطوعي على استثمار الوقت بفاعلية" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.66) بانحراف معياري قدره (0.57). وفي المرتبة الأخيرة حلت العبارة "يكسبني العمل التطوعي مهارة ترتيب الأولويات وفقاً لأهميتها" بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.37) بانحراف معياري قدره (0.81). وكذلك يُظهر الجدول أن النتائج في محور مهارة التخطيط جاءت بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور، وتبعاً للنتائج الواردة أعلاه ويعزو ذلك إلى اهتمام طلبة الجامعة باستثمار أوقاتهم بما هو مفيد، وأنهم يدركون أهمية التخطيط الجيد، ومراعاة الأولويات، ومن خلال النتائج الموضحة، أسهم العمل التطوعي في تنمية مهارة التخطيط لدى الطلبة بشكل واضح. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (طه، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى أن الطلبة تتوافر لديهم مهارة التخطيط بوزن نسبي (٧٠.٢٧%)، أي بدرجة كبيرة، وكذا اتفقت مع دراسة كلٍّ من (الصامت والقطاونة، ٢٠٢٠) و(شبيير، ٢٠١٦)، ودراسة (Worker, 2020) التي جاءت درجة امتلاك الطلبة لمهارة التخطيط فيها بدرجة كبيرة.

السؤال الثاني: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة الاتصال والتواصل لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور مهارة التواصل والاتصال، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات العينة حول مهارة التواصل والاتصال

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الدرجة
٩	يكسبني العمل التطوعي الجودة في علاقتي الإنسانية	4.71	0.52	1	مرتفعة
١٣	يساعدني العمل التطوعي على استخدام لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين	4.62	0.58	2	مرتفعة
٧	يكسبني العمل التطوعي مهارة الحوار والمناقشة مع الآخرين	4.56	0.7	3	مرتفعة
١١	يساعدني العمل التطوعي على تقبل وجهات نظر الآخرين	4.38	0.73	4	مرتفعة
١٢	يطور العمل التطوعي قدرتي على اقناع الآخرين بما أملكه من شواهد وأدله	4.38	0.86	5	مرتفعة
١٠	يعزز العمل التطوعي قدرتي على إدارة الجلسات الحوارية	4.33	0.83	6	مرتفعة
٨	ينمي العمل التطوعي رغبتي مساعدة الآخرين	4.29	0.85	7	مرتفعة
المتوسط العام للمحور		4.47	0.53	مرتفعة	

يتبين من الجدول السابق أن محور "مهارة التواصل والاتصال" جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات المحور (4.47) بانحراف معياري قدره (0.53)، كما جاءت العبارة "يكسبني العمل التطوعي الجودة في علاقتي الإنسانية" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.71) بانحراف معياري قدره (0.52). وفي المرتبة الأخيرة حلت العبارة "ينمي العمل التطوعي رغبتي مساعدة الآخرين" بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.29) بانحراف معياري قدره (0.85). وكذلك يُظهر الجدول أنّ النتائج في محور مهارة الاتصال والتواصل جاءت بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور؛ ويشير ذلك إلى أن امتلاك مهارة الاتصال والتواصل مهمة لتكوين شخصية الطالب، من خلال إدراكه بأهمية العلاقات الإنسانية وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين والتفاعل معهم، والتعبير عن الأفكار بوضوح، وإقناع الآخرين بما لديه من أفكار، وإجادة الإنصات، واحترام آراء الآخرين؛ مما يدل على أنها داعمة لتطوير وتحسين مهارة الاتصال والتواصل. وقد اتفقت النتيجة مع دراسة (Titingan, A. N., et al, 2022)، ودراسة (مدخلي وإشراق، ٢٠٢٢) (واللويش، ٢٠٢٢) ودراسة (Ginting, H., et al, 2020) و(الفرا، ٢٠١٨) التي

جاءت فيها درجة امتلاك الطلبة لمهارة الاتصال والتواصل بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة (حميدات وآخرون، ٢٠٢٤) التي أظهرت نتائجها أن مستوى احتياج الطالبات للمهارات الناعمة متوسط.

السؤال الثالث: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة العمل ضمن فريق لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور مهارة العمل ضمن فريق، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات العينة حول مهارة العمل ضمن فريق

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبرة	الدرجة
١٧	يدرربي العمل التطوعي على احترام آراء أعضاء الفريق	4.60	0.65	4	مرتفعة
١٤	يغرس العمل التطوعي لدي قيمة العمل بروح الفريق الواحد	4.45	0.74	1	مرتفعة
١٩	يمنحني العمل التطوعي القدرة لقول (لا) عندما يلزم الامر ذلك لمصلحة الفريق	4.45	0.81	6	مرتفعة
١٨	يكسبني العمل التطوعي التعاون الإيجابي في بيئة العمل	4.44	0.72	5	مرتفعة
١٦	يدفعني العمل التطوعي نحو استثمار أمثل للإمكانات المتاحة	4.42	0.77	3	مرتفعة
١٥	ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية المشتركة تجاه إنتاجية العمل	4.41	0.76	2	مرتفعة
٢٠	ينمي العمل التطوعي لدي مهارة حل الصراعات داخل الفريق	4.40	0.77	7	مرتفعة
	المتوسط العام للمحور	4.48	0.49		مرتفعة

يتبين من الجدول السابق أن محور "مهارة العمل ضمن فريق" جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات المحور (4.48) بانحراف معياري قدره (0.49)، كما جاءت العبرة "يدرربي العمل التطوعي على احترام آراء أعضاء الفريق" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبرة (4.60) بانحراف معياري قدره (0.65). وفي المرتبة الأخيرة حلت العبرة "ينمي العمل التطوعي لدي مهارة حل الصراعات داخل الفريق" بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط

الحسابي للعبارة (4.40) بانحراف معياري قدره (0.77). ويُظهر الجدول أنّ النتائج في محور مهارة العمل ضمن فريق جاءت بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور، وتبعاً للنتائج الواردة أعلاه أنّ طلبة جامعة تبوك يمتلكون مهارة العمل ضمن فريق بدرجة مرتفعة؛ وذلك يعود إلى أن بيئة العمل التطوعي بيئة مشتركة، تقوم من خلال مجموعة من الأفراد ومعتمدة على العمل التعاوني والتكاملي. ويُعدّ العمل التطوعي بيئة مثالية لعملية لتطوير مهارة العمل ضمن فريق. واتفقت النتائج مع دراسة (مدخلي وإشراقة، ٢٠٢٣)، ودراسة (Khasanzyanova, A., 2017) التي توصلت إلى أن الطلبة اكتسبوا مهارة العمل ضمن فريق من خلال مشاركتهم في النشاط التطوعي.

السؤال الرابع: ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور مهارة اتخاذ القرار، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات العينة حول مهارة اتخاذ القرار

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الدرجة
٢٢	يكسبني العمل التطوعي اختيار البديل الأمثل من بين بدائل الحلول المقترحة	4.59	0.66	1	مرتفعة
٢٣	يكسبني العمل التطوعي مهارة تقييم عملية اتخاذ القرار	4.49	0.74	2	مرتفعة
٢٥	يطور العمل التطوعي قدرتي على توليد الأفكار الإبداعية في عملية اتخاذ القرار	4.46	0.73	3	مرتفعة
٢٤	يدرّيني العمل التطوعي على تحمل مسؤولية القرار الذي أتخذه	4.35	0.86	4	مرتفعة
٢١	يساعدني العمل التطوعي على ضبط انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة	4.34	0.91	5	مرتفعة
	المتوسط العام للمحور	4.38	0.61		مرتفعة

يتبين من الجدول السابق أن محور "مهارة اتخاذ القرار" جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات المحور (4.38) بانحراف معياري قدره (0.61)، كما جاءت العبارة "يكسبني العمل التطوعي اختيار البديل الأمثل من بين بدائل

الحلول المقترحة" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.59) بانحراف معياري قدره (0.66). وأخيراً حلت العبارة "يساعدني العمل التطوعي على ضبط انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة" بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.34) بانحراف معياري قدره (0.91). ويُظهر الجدول أنّ النتائج في محور مهارة اتخاذ القرار جاءت بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور، أعلاه، وهذا يعني قدرة الطلبة على الاستجابة بمرونة مع الأوضاع المتغيرة والمفاضلة بين الخيارات المتاحة، وهذا يؤكد وعي الطلبة بأهمية مهارة اتخاذ القرار. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفراء، ٢٠١٨)، ودراسة De (Prada Creo, E., et al, 2020)، ودراسة (الزهراني، ٢٠٢١).

السؤال الخامس ما دور العمل التطوعي في تنمية مهارة التفكير الناقد لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور مهارة التفكير الناقد، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات العينة حول مهارة التفكير الناقد

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	الدرجة
٢٩	يدفعني العمل التطوعي الى البحث عن الاستدلال المنطقي للتأكد من المعلومات المتوفرة	4.53	0.69	1	مرتفعة
٢٨	ينمي العمل التطوعي قدرتي على التفكير في مستوياته العليا (التحليل، التركيب، اتخاذ القرار)	4.48	0.73	2	مرتفعة
٢٧	يساعدني العمل التطوعي على التقصي عن أفضل الطرق لاكتساب المعرفة	4.43	0.8	3	مرتفعة
٣٠	يكسبني العمل التطوعي القدرة المنطقية على تقييم المواقف	4.34	0.91	4	مرتفعة
٢٦	يمكنني العمل التطوعي من التقييم المبني على الحقائق للأفكار المطروحة	4.30	0.91	5	مرتفعة
٣١	ينمي العمل التطوعي قدرتي على ابتكار حلول إبداعية لمشكلاتي	4.26	0.99	6	مرتفعة
	المتوسط العام للمحور	4.31	0.67		مرتفعة

يتبين من الجدول السابق أن محور "مهارة التفكير الناقد" جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات المحور (4.31) بانحراف معياري قدره (0.67)،

كما جاءت العبارة "يدفعني العمل التطوعي إلى البحث عن الاستدلال المنطقي للتأكد من المعلومات المتوافرة" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.53) بانحراف معياري قدره (0.69). وفي المرتبة الأخيرة حلت العبارة "ينمي العمل التطوعي قدرتي على ابتكار حلول إبداعية لمشكلاتي" بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (4.26) بانحراف معياري قدره (0.99). وتعزو هذه النتيجة إلى ما يقدمه العمل التطوعي من فرصة لاكتساب الخبرة العملية، من خلال تحفيز التفكير الاستدلالي والوصول إلى حلول مناسبة، ومن خلال النتائج الموضحة يتضح أن الطلبة لديهم الوعي بامتلاك مهارة التفكير الناقد. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (طه ونجم، ٢٠٢٢) التي جاءت بدرجة مرتفعة، ومع دراسة (بالشرف والعباسي، ٢٠٢١)، واختلفت مع دراسة (حميدات وآخرون، ٢٠٢٤) التي جاء فيها مستوى امتلاك الطلبة لمهارة التفكير الناقد متوسطاً.

وللإجابة عن السؤال الرئيس؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الاستبانة بشكل عام وللإستبانة ككل، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات عينة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك من وجهة نظرهم

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	الدرجة
1	مهارة التخطيط	4.47	0.56	3	مرتفعة
2	مهارة التواصل والاتصال	4.47	0.53	2	مرتفعة
3	مهارة العمل ضمن فريق	4.48	0.49	1	مرتفعة
4	مهارة اتخاذ القرار	4.38	0.61	4	مرتفعة
5	مهارة التفكير الناقد	4.31	0.67	5	مرتفعة
	المتوسط العام للأداة	4.45	0.54		مرتفعة

يتضح من الجدول السابق أن دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك ككل جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات الأداة (4.45) بانحراف معياري قدره (0.54)، كما يتضح أن محور مهارة العمل ضمن فريق جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات المحور (4.48) بانحراف معياري قدره (0.49) كما أن محور مهارة التواصل

والإتصال جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات المحور (4.47) بانحراف معياري قدره (0.53)، وجاء محور مهارة التخطيط جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات المحور (4.47) بانحراف معياري قدره (0.56)، ومحور مهارة اتخاذ القرار جاء بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات المحور (4.38) بانحراف معياري قدره (0.61)، وجاء محور مهارة التفكير الناقد بدرجة مرتفعة؛ إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات المحور (4.31) بانحراف معياري قدره (0.67). ويتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الأولى: مهارة العمل ضمن فريق؛ وتُعزى هذه النتيجة إلى أن العمل التطوعي ساعد في تشكيل شخصية المتطوع من خلال تكوين علاقات إنسانية يعكس أثرها الإيجابي على بيئة التطوع، كما يساهم ذلك في تقوية الروابط وتقبل وجهات النظر وتنظيم الأفكار وتوزيع المهام والأدوار للوصول إلى وحدة العمل وتحقيق الأهداف المرتبطة بالفريق، في حين حصلت مهارة الإتصال والتواصل على المرتبة الثانية، وجاءت مهارة التخطيط في المرتبة الثالثة، وحصلت مهارة اتخاذ القرار على المرتبة الرابعة، وفي المرتبة الأخيرة مهارة التفكير الناقد؛ ويشير ذلك إلى أن مشاركة الطلبة في العمل التطوعي أسهم بشكل كبير في تنمية المهارات الناعمة لديهم ، بحيث أسهمت هذه الممارسات في تنمية المهارات الناعمة لديهم، وبذلك يفتح العمل التطوعي آفاقاً جديدة تمكّن الطالب من تعلم مهارات جديدة. واتفقت النتيجة مع دراسة

(Siddiky, M. R., 2020)، ودراسة ((Hamzah, I. S, et al, 2022))، ودراسة (Faraazlina, R., & Zunurain F., 2018)، في أن العمل التطوعي أسهم في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة، واختلفت مع دراسة (إسماعيل، ٢٠١٥) التي أشارت إلى قصور في دور أندية التطوع في تنمية المهارات التطوعية لدى الشباب أعضاء أندية التطوع، ومع دراسة (الزهراني، ٢٠٢١)، و(طه ونجم، ٢٠٢٢)، و(العزب، ٢٠٢٣) وذلك في ترتيب المهارات الناعمة.

السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات افراد العينة تُعزى إلى متغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال تم إجراء اختبار (T - test) للعينات المستقلة؛ لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة، وفقاً لمتغير الجنس، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (9) نتائج اختبار ((T - test)) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك وفقاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة الدلالة
مهارة التخطيط	ذكر	82	4.50	.42	.763	.223
	انثى	246	4.45	.60		
مهارة الاتصال والتواصل	ذكر	82	4.38	.56	-1.678	.047
	انثى	246	4.50	.52		
مهارة العمل ضمن فريق	ذكر	82	4.34	.59	-2.062	.020
	انثى	246	4.49	.58		
مهارة اتخاذ القرار	ذكر	82	4.36	.59	-1.401	.081
	انثى	246	4.47	.65		
مهارة التفكير الناقد	ذكر	82	4.37	.64	-.559	.288
	انثى	246	4.42	.64		
الأداة ككل	ذكر	82	4.39	.50	-1.158	.124
	انثى	246	4.46	.55		

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تُعزى لمتغير الجنس بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تنمية المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة تبوك، وذلك في الأداة ككل ومحاورها (مهارة التخطيط، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة التفكير الناقد) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير الجنس بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، وذلك في المحاور (مهارة الاتصال والتواصل، ومهارة العمل ضمن فريق)؛ إذ إنَّ قيم الدلالة في اختبار (T - test) تساوي على التوالي (0.47, 0.20)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وكانت الفروق لصالح فئة "انثى" ذات المتوسط الحسابي الأعلى؛ ويعود ذلك إلى أن الطالبات المسجلات بعمادة شؤون الطلاب يشكِّلنَّ ٨٠% من الطلبة المسجلين في أنشطة وبرامج العمل التطوعي.

التوصيات:

- تعزيز المهارات الناعمة لدى الطلبة، من خلال المحاضرات وأساليب التدريس والتكاليف التي يقدمونها للطلبة.
- نشر ثقافة العمل التطوعي واكتساب المهارات الناعمة من خلال إقامة الملتقيات والبرامج التدريبية.
- تشجيع وحث الطلبة على المشاركة في الأنشطة التطوعية وأهميته في صقل مهاراتهم الناعمة.
- تدريب الطلبة على التخطيط الجيد وترتيب الأولويات وفقاً لأهميتها لديهم.
- التركيز على تطوير مهارات التواصل والاتصال والعمل ضمن فريق لدى الطلاب في الأنشطة التطوعية.
- إعداد اختبارات تشخيصية من قبل الجامعة لقياس مدى امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة.

المقترحات:

- إجراء دراسة عن دور الجامعة في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة
- إجراء دراسة بدرجة امتلاك طلبة الجامعة للمهارات الناعمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
- إجراء دراسة بدرجة ممارسة الطلبة لمهارة التفكير الناقد ومهارة اتخاذ القرار

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

أبن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن صالح، والخمشي، سارة صالح عيادة. (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية: شؤون اجتماعية، مج ٣٠، ع ١١٨٤، ١٣٧-١٨٤.

أبو العلا، تركي حسن. (٢٠١٧). إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية. مج ١٠، ع ١٠، ٢٠١-٢٧٢.

بالشرف، سارة محمد. والعباسي، دلال عمر. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تنمية مهارات سوق العمل لدى طالبات التعليم العالي. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٦٨٤.

البرزان، جابر أحمد. (٢٠١٧). العمل التطوعي، دار الجنادرية. التركي، مشاعل منصور عبد العزيز. (٢٠٢٣). دور العمل التطوعي في تنمية المهارات العلمية لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى. العلوم التربوية، مج ٣١، ع ١٤، ٤٥١-٤٨٢.

التويجري، صالح حمد. (٢٠٢٠). العمل التطوعي آفاق وتطلعات. دار العبيكان الرياض

حميدات، محمود أحمد. الهروط، موسى عبد القادر. السبيلة، أمل مطلب. (٢٠٢٤). مستوى احتياج طلبة جامعة البلقاء التطبيقية للمهارات الناعمة وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ١١٧، ٦٣ - ٣٧.

الخطيب، عبد القادر ياسين. (٢٠١٥). تطوير العمل التطوعي: دراسة مقاصدية تطبيقية. مجلة البحوث الإسلامية، ع ١٠٥، ١٢١ - ١٨٦.

الداود، منيرة عبد العزيز. (٢٠٢٠). دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أنموذجاً. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ١٠، ١٣١ - ١٤٥.

السرحدان، هدى والجرايدة، نبيلة. (٢٠٢٠). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق. ط ٢، مكتبة الرشد.



شبير، صلاح رمضان. (٢٠١٦). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية بغزة، غزة.

الصامت، عبد الكريم عبد الله أحمد، والقطاونة، أيمن سليمان زامل. (٢٠٢٠). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

طاهر، رشدي، ولعمود، رميلة. (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الشباب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي. دراسات، ٦٠٤، ١٢٦ - ١٤٢.

طه، هديل عبد الرؤوف. ونجم، منور عدنان. (٢٠٢٢). دور الجامعات الفلسطينية في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبتها وسبل تطويرها. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية بغزة، غزة.

عتيبة، أمال حسن. (٢٠٢١). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، ٥٤، ٦٦ - ٨٦.

عثمان، سامية. (٢٠٢١). العوامل الاجتماعية المؤثرة في العمل التطوعي لدى الشباب. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مج ٤٣، ٤٤، ٦٤١ - ٦٥٢.

عثمان، محمود السعيد، المكاوي، إسماعيل خالد. (٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر

العدوان، واصف توفيق، وباسم علي الحوامدة. (٢٠١٤). المهارات الناعمة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الشونة الجنوبية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، جرش.

العزب، هاني السيد. (٢٠٢٣). الأنشطة التطوعية كمدخل لتنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء أبعاد التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠م. مجلة التربية وثقافة الطفل، مج ٢٥، ٣٤، ١ - ٥٦.

الفراء، منى إسماعيل، والصوفي، حمدان عبد الله. (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية بغزة، غزة.

اللويش، بشير علي. (٢٠٢٢). إسهامات العمل التطوعي في تنمية المهارات لدى المتطوعين. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مج ١٤، ع ٣٤، ٢٣ - ٤٧.

النذير، محمد عبد الله. (٢٠١٨). تنمية مهارات التعلم في المناهج الدراسية في ضوء مهارات القرن ٢١، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم. مهارات المستقبل: تقويمها وتنميتها. هيئة تقويم التعليم والتدريب. الرياض، ٤ - ٦ ديسمبر.

المراجع الأجنبية:

Abdullah, A. R., Muhammad, M. Z., & Nasir, N. A. M. (2019). The role of soft skills on business graduates employability. *Entrepreneurship and Business Journal*, *7*(2), 83-94. <https://doi.org/10.17687/JEB.0702.07>

Anna, B. (2021). Innovative Development of Non-Formal Education in Ukraine: Definition of soft Skills. Journal Theoretical and Methodical Problems of Children and Youth Education, 25(2)

Balarum Bora. (2015), The Essence of Soft Skills. International Journal of Innovative Research and Practices, 3(12)

Chadha, A., & Sharma, R. (2018). Evaluating Training Programme Effectiveness for Soft Skills Development. Pramana Research Journal, 8(8), 299-307.

Faraazlina, R., & Zunurain, F. (2018). The impacts of community service on students' soft skill development. *Journal of Techno-Social*, 9(2).

<https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTS/article/view/1767>

Ginting, H., Mahiranissa, A., Bektı, R., & Febriansyah, H. (2020). The effect of outing Team Building training on soft skills among MBA students. *The International Journal of Management Education*, 18*, 100423. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100423>

- Hamzah, I. S., Mohamad Zin, S. A., Jamal, M. B., Sarifin, M. R., & Kamarudin, L. A. (2022). Peranan aktiviti sukarela dalam memupuk kemahiran insaniah mahasiswa. *Perspektif Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 14(2), 67–80. h
- Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education*, 63*(3), 363–379. <https://doi.org/10.1007/s11159-017-9645-2>
- Kovarik, A., & Warren, G. (2020). Improved Soft Skills and University Club Involvement: Are They Connected? *Journal of Business*, 5(1), 01-06. <https://doi.org/10.18533/job.v5i1.131>
- McFadden, A., & Smeaton, K. (2017). Amplifying Student Learning through Volunteering. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 14(3)
- Muresan, R. B., & Urzeala, C. (2019) Study on Student Motivation for Volunteer Work. *Future Academy*. Retrieved from <http://bit.ly/2QHnnih>
- Mwita, K. M., Kinunda, S., Obwolo, S., & Mwilongo, N. H. (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 and Social Science*, 12(3), 505-513. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2435>
- Noah, J. B., & Abdul Aziz, A. (2020). A systematic review on soft skills development among university graduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences (EJOSS)*, 6(1), 53-68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020>

- Robbaya R. Green-Weir, Anderson, David; Carpenter, Robert. (2021). Impact of Instructional Practices on Soft-Skill Competencies Research in Higher Education Journal
- Shabir, Suheela & Sharma, Renu, Role of Soft Skills in Tourism Industry in Saudi Arabia (August 2, 2019). International Journal of Engineering and Management Research, Volume-9, Issue- 4 (August 2019).
- Siddiky, M. R. (2020). Examining the linkage between students' participation in co-curricular activities and their soft skill development. *Journal of Education Studies*, 4(3), 511-528. <https://doi.org/10.31258/jes.4.3.p.511-528>
- Titingan, A. N., Ismail, A. E., Chin, C. S., Azmi, M. A. A., & Omar, R. N. R. (2022). The effect of the interpersonal skills attributes in volunteerism activity among undergraduates in UMK. In *E - Proceeding HOTWEC 6.0*. UMK Press. <http://hdl.handle.net/123456789/4173>
- Worker, S. M., Espinoza, D. M., Kok, C. M., Go, C., & Miller, J. C. (2020). Volunteer Outcomes and Impact: The Contributions and consequences of volunteering in 4-H. *Journal of Youth Development*, 15(4), 6-31. <https://doi.org/10.5195/jyd.2020.847>