

## دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تركي مريشد سليمان المظييري

باحث ماجستير أصول التربية، كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية  
Tuurki96@gmail.com

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والكشف عن المعوقات التي تواجههم، وسبل تعزيز دورهم في هذا المجال. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقام بإعداد استبانة تكونت من (45) عبارة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة قوامها (271) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج تحقق دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.70). ووجود المعوقات التي تواجههم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.57). وتمثلت أكبر المعوقات في ارتباط عضو هيئة التدريس بمهام بحثية وتدرسية تقلل فرص المشاركة في التطوع الرقمي، وصعوبة تخصيص وقت كاف للقيام بالأعمال التطوعية الرقمية، وضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الرقمي. كما أظهرت موافقة أفراد العينة على سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.99). وتمثلت أكبر سبل التعزيز في إنشاء الجامعة شراكات مع مؤسسات المجتمع لتقديم مشاريع تطوعية رقمية تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس، وتقديم دورات تدريبية خاصة بالتطوع الرقمي ضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير مجموعه من المشاريع التطوعية الرقمية التي تتناسب مع البيئة الجامعية.

**الكلمات المفتاحية:** أعضاء هيئة التدريس، التطوع الرقمي، رؤية المملكة 2030.

---

## The role of faculty members at Qassim University in digital volunteering in light of Saudi Arabia's Vision 2030

**Turki Murshid Suleiman Almudhaybri**

Master's researcher in Foundations of Education, College of Education, Qassim University,  
Kingdom of Saudi Arabia  
Tuurki96@gmail.com

### Abstract

The study aimed to explore the role of faculty members at Qassim University in digital volunteering in light of Saudi Arabia's Vision 2030, as well as to identify the obstacles they face and ways to enhance their role in this field. The researcher employed the descriptive survey method and developed a questionnaire consisting of 45 statements, which was administered to a simple random sample of 271 faculty members. The results indicated that the role of faculty members at Qassim University in digital volunteering was achieved to a moderate degree, with a mean score of (2.70). The obstacles they face were found to be at a high level, with a mean score of (3.57). The main obstacles were the faculty members' involvement in research and teaching duties, which reduce opportunities for digital volunteering, the difficulty in allocating sufficient time for digital volunteer work, and the lack of media campaigns supporting digital volunteering activities. Furthermore, the participants agreed to a high degree on the ways to enhance the role of faculty members in digital volunteering, with a mean score of (3.99). The most significant enhancement strategies included the university establishing partnerships with community institutions to provide digital volunteer projects that align with faculty members' specializations, offering specialized training courses on digital volunteering as part of faculty professional development programs, and providing a range of digital volunteer projects suited to the university environment.

**Keywords:** Faculty Members, Digital Volunteering, Saudi Vision 2030.

## الإطار العام للدراسة

### المقدمة:

يُعد الأستاذ الجامعي أهم عناصر منظومة التعليم من خلال أدواره المنوطة والتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويُعد دور الأستاذ الجامعي متعدد الجوانب ومتشعب الفروع، فهو لا يقتصر على العملية التدريسية ونقل المعارف والمعلومات إلى طلابه، ولكنه يتعدى ذلك إلى بناء المجتمع وتوجيه طاقاته وكوادره البشرية التي تقود هذا المجتمع، كما أنه يشارك في إقامة مشاريع النهضة لأمتة عن طريق بحوثه ودراساته التي يجريها والمؤتمرات والندوات التي يشارك فيها بهدف تطوير قطاعات الحياة المختلفة، وإسهامًا بفكر متفتح ونظريات عصرية في تجديد شباب هذه القطاعات ورفع كفاية الإنتاج الاجتماعي فيها (مزارة، 2017). ويمكن للأستاذ الجامعي أن يشارك المجتمع من خلال العمل التطوعي، الذي تكمن أهميته من خلال أثاره في المجتمعات التي ينشط فيها، وفي هذا السياق يذكر (الحارثي، 2019) أن العمل التطوعي تكمن أهميته في كونه أحد أهم الوسائل التي يمكن أن تنهض بالمجتمع وتعمل على تنميته، من خلال المبادرات الفردية والجماعية التي لا تمثل أي عبء على المؤسسات الرسمية في المجتمع، بل على العكس من ذلك في أنها تسهم في تحقيق التنمية والرقى بالمجتمع وأفراده، كما يمثل أهم ملامح المسؤولية المجتمعية، بهدف الرقي بالمجتمع في مختلف مجالاته، والعمل على تحقيق ذلك دون مقابل مادي أو معنوي، حيث يسعى المتطوعون إلى تقديم المساعدة بمختلف الأشكال في كافة المجالات خدمة للمجتمع وأفراده.

وتتميز المجتمعات المعاصرة بالتطورات المستمرة، خاصة مع التطور الكبير للتكنولوجيا الحديثة، التي أحدثت تغييرات عميقة في مجال الاتصال الإنساني، حيث ظهرت أنواع جديدة من المجتمعات مبنية على استخدام الشبكات الرقمية، وهو ما يعرف بالمجتمعات الافتراضية، التي نتج من خلالها إطارًا جديدًا للعلاقات الاجتماعية وشكل جديد من أشكال التفاعل الإنساني، متخطيًا في ذلك بُعدي الزمان والمكان والوجود المادي للبشر، وأصبح المجتمع الافتراضي وسط متفاعل يمكن توظيفه واستثماره في شتى المجالات، ولم يعد لأي مجال يُرجى له الانتشار أن يعمل دون استخدام وسائل الاتصال الحديثة المتمثلة في المجتمعات الافتراضية وإمكانياتها وآلياتها، التي تساعد على حدوث مثل هذا التفاعل والنشاط (الشريف، 2021).

### مشكلة الدراسة:

الاهتمام بالجهود التطوعية ضرورة يمكن من خلالها تحقيق التكامل مع الجهود الحكومية، لتحقيق التنمية المجتمعية، وفي سبيل ذلك تسعى المجتمعات إلى توفير البيئة المناسبة والداعمة لوجود العمل التطوعي، لما له من آثار إيجابية على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل (أحمد، 2015). وأثبتت الدراسات العلمية السابقة أن هناك ضعفاً في تفعيل العمل التطوعي، كما توصلت إليه دراسة الدويش (2015) أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية غير موافقين على واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي. ودراسة (باجابر، 2019) التي أوصت التخفيف عن الأستاذ الجامعي من الأعباء الإدارية حتى يتسنى له القيام بدوره في تعزيز قيم العمل التطوعي. والمملكة العربية السعودية اهتمت وفق رؤيتها 2030 بالعمل التطوعي وفق ما توصلت إليه دراسة الصبحي (2021) أن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وما تحويه من أهداف والتزامات اهتمت بالعمل التطوعي، ووضعت له المبادرات والتنظيمات والبرامج الداعمة والمفعلة لدوره في خدمة المجتمع وتنميته.

والعمل التطوعي تأثر بالتطور الرقمي كما أشارت إليه دراسة نزال وحبش (2014، 106) أن العمل التطوعي الميداني قد تأثر بالتقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية، حيث أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي تشكل وسيلة عريضة لممارسة العمل التطوعي من خلال وسائنها المختلفة، كما أكدت على أن العمل التطوعي الرقمي قد أخرج النشاط التطوعي من المستوى المحلي إلى المستوى العالمي، وهذا بدوره جعل ممارسة العمل التطوعي الرقمي وسيلة فعالة تساعد على تمازج الآراء، وتبادل الخبرات والثقافات بين المتطوعين.

ومع تأثير التطور الرقمي على العمل التطوعي إلا أن هناك ضعفاً أيضاً في التطوع الرقمي كما توصلت إليه دراسة (الحارثي، 2019) أن هناك قصوراً في التفاعل التربوي للعمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية في أغلب مجالاته وأبعاده التربوية. وكما أكدت نتائج دراسة أحمد (2015) عدم الاهتمام الكافي بالعمل التطوعي المرتبط بوسائل التواصل الاجتماعي. ولاحظ الباحث أن الحاجة قائمة لتفعيل التطوع الرقمي، وأهمية تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس فيه، واستثمار التقنية الاستثمار الأمثل والهادف، وتوظيفها فيما يساهم في نشر الوعي وبناء المجتمع.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

### أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة أن تجيب عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟
2. ما معوقات دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟
3. ما سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟

### أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة أن تحقق الأهداف التالية:

1. التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي.
2. الكشف عن معوقات دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي.
3. الوصول إلى سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي.

### أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو التطوعي الرقمي ودوره في تنمية المجتمع والرقى به، والذي يُعد مسانداً للعمل التطوعي الميداني، ومن مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس، الذين يتوقع منهم أن يقدموا خبراتهم لمجتمعهم بالبحوث والدراسات والندوات والمحاضرات والكتابات البحثية والمؤلفات بأنواعها، وما إلى ذلك من وسائل تربط الجامعة بالمجتمع، ومن المأمول أن يبين هذا البحث موضعاً مهماً وهو معرفة واقع التطوع الرقمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وما التحديات التي تواجههم؟ وما المقترحات التي تساهم في تفعيله؟ كما يساهم في إثراء المكتبة العربية، لما يوفره من إطار نظري لموضوع التطوع الرقمي، ويساعد على استشراف آفاق المستقبل المأمول لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي، ويفيد المؤسسات التعليمية والأكاديمية والمجتمعية المهمة بتفعيل التطوع الرقمي.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي من خلال مجالات ومستوياتها ومعوقاته وسبل تعزيزه.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 1446هـ 2025م.

- الحدود المكانية: تنفذ الدراسة على جامعة القصيم بمركزها الرئيسي بالمليدا وفروعها في محافظات منطقة القصيم.

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

#### مصطلحات الدراسة:

اشتمل موضوع الدراسة على المصطلحات الآتية:

- دور: "مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة" (فيليه والزكي، 2004).
- ويعرف الباحث الدور إجرائيًا: الواقع السلوكي لعضو هيئة التدريس في جامعة القصيم في التطوع الرقمي.
- أعضاء هيئة التدريس: الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون، ويعد في حكم أعضاء هيئة التدريس المحاضرون والمعيدون (التعليم، 1441).
- ويعرف الباحث أعضاء هيئة التدريس إجرائيًا بأنهم: أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وهم كل من يشغلون أحد الرتب التالية "أستاذ، أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر معيد".
- التطوع الرقمي: عرفه أحمد (2015، 232) بأنه الجهود المنظمة التي تبذل بشكل طوعي ومجاني على المستوى الفردي والجماعي والمؤسسي، المعتمد على وسائل التقنية الحديثة مثل، الفيس بوك، إنستجرام واتس اب تويتر.... إلخ.
- ويعرفه الباحث إجرائيًا: ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم للمجتمع من جهود فردية أو جماعية بكافة المجالات باستخدام وسائل التقنية الحديثة دون هدف الحصول على ترقية علمية أو مقابل مادي.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية، وضعها مؤسس الرؤية سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود، وقد تم الإعلان عنها في 25 / 4 / 2016، تحمل في طياتها أهدافًا طويلة المدى، تستند إلى نقاط القوة وقدرة فريدة تتمتع بها المملكة، وتعتمد الرؤية على ثلاث ركائز؛ هي؛ مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح. وهذه الركائز تستفيد من نقاط القوة الجوهرية للمملكة لمساعدة مواطنيها على تحقيق تطلعاتهم. (الشهراني، 2021).

### الدراسات السابقة:

1. هدفت دراسة (عبدالعال، 2023) إلى تصميم برنامج مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي الرقمي، مستخدمة نمط الدراسات الوصفية التحليلية ومنهج المسح الاجتماعي الشامل، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات لعينة قوامها (٤١) أخصائي اجتماعي، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن مفهوم العمل التطوعي الرقمي هو نمط جديد للعمل الخيري يستهدف الاستفادة من خصائص وإمكانيات المجتمع الافتراضي في تحقيق غايات وأهداف خيرية، وهو مجموعة الفعاليات والمبادرات التي يساهم فيها الفرد من خلال تقديم استشارات مجانية أو إرسال معلومات ثقافية أو علمية أو دينية في المواقع الإلكترونية المختلفة، وأن من أهم الأدوار التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي هو تشجيع الشباب الجامعي على أهمية المشاركة في الأنشطة التطوعية الرقمي، وتوعيتهم بطرق المساهمة بها، وأن من أكثر المعوقات التي تواجهه هي القصور في معرفة العمل التطوعي الرقمي ومجالاته، وعدم تضمين المقررات الدراسية موضوعات عن العمل التطوعي الرقمي، وضعف الحوافز المعنوية للمشاركة في العمل التطوعي الرقمي.

2. وهدفت دراسة (ناجي، 2023) إلى الكشف عن مدى وعي طلبة قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة أسيوط بالتطوع الرقمي، وأبعاده الثلاثة، وهي: (البعد الإنساني - البعد الاجتماعي - البعد البيئي)، وذلك في مؤسسات المعلومات، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (371) طالباً وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أبرزها: درجة الوعي بأبعاد التطوع الرقمي جاءت على النحو الآتي: حظي "البعد الإنساني" بالمرتبة الأولى لدى الطلبة، وذلك بنسبة 81.89%، يليه "البعد الاجتماعي" بنسبة 79.20%، ثم "البعد البيئي" بنسبة 78.92%، وتقع جميع الأبعاد الثلاثة في مستوى (مرتفع)، وقدرت الدرجة الكلية للتطوع الرقمي لدى الطلبة بنسبة 80%، وهي بذلك تقع في مستوى (مرتفع)، وتوصلت الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه ثقافة التطوع الرقمي من وجهة نظر الطلبة، هي: محدودية المصادر التي يتم من خلالها التوعية بالأعمال التطوعية الرقمية بمؤسسات المعلومات، يليها نقص الوعي بمهارات استخدام التكنولوجيا الرقمية، وكيفية توظيفها في مجال العمل التطوعي بمؤسسات المعلومات، وتوصي الدراسة بنشر ثقافة التطوع الرقمي بين شباب الجامعة من خلال إعداد برامج إرشادية، وتدريبية؛ لتنمية المعرفة بالعمل التطوعي الرقمي بمؤسسات المعلومات بمختلف فئاتها،

وإبراز قيمته في المجتمع ومؤسساته لدى طلبة الجامعة بشكل عام، وطلبة أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بشكل خاص.

3. وهدفت دراسة (الشمري، 2023) إلى الكشف عن دور التطوع الإلكتروني في تنمية مهارات التنظيم الذاتي لدى طالبات جامعة المجمعة، وتقديم مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل هذا الدور، والوقوف على أبرز المعوقات التي تحول دون تحقيق التطوع الإلكتروني لهذا الدور، واتباع البحث المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الباحثة استبانة عن دور التطوع الإلكتروني في تحسين مهارات التنظيم الذاتي على عينة من أعضاء هيئة التدريس؛ وتوصلت الدراسة أن للعمل التطوعي الإلكتروني دوراً مهماً في تنمية مهارات التنظيم الذاتي لدى طالبات جامعة المجمعة، وأن عينة البحث توافق بدرجة كبيرة على وجود معوقات تحول دون تحقيق التطوع الإلكتروني لدوره في تحسين مهارات التنظيم الذاتي لدى طالبات جامعة المجمعة، وعلى الآليات المقترحة لتفعيل هذا الدور، ومن أهم التوصيات التي خرج بها البحث: قيام مؤسسات العمل التطوعي ومؤسسات التعليم العالي بتكثيف الندوات والمحاضرات وورش العمل بين طلبة الجامعة؛ لإبراز دور العمل التطوعي الإلكتروني ومردوداته الإيجابية لكل من المتطوعين ومجتمعهم.

4. هدفت دراسة (البريكان، 2021) إلى التعرف على أثر التطوع الرقمي على الشباب وقت الأزمات في المجتمع السعودي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من أسر طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتم جمع البيانات عن طريق أداة الاستبيان، باستخدام العينة العشوائية البسيطة وبلغت العينة (385) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى أهم المجالات التي أثر فيها التطوع الرقمي في الشباب، في مجال الانتماء للوطن: يتمثل في تعزيز شعور الفخر والاعتزاز بالهوية الوطنية أثناء أزمة كورونا، وفي المجالات التعليمية تتمثل في: التشجيع والتحفيز للعمل التطوعي، وفي المجال التوعوي الصحي يتمثل في: تقديم معلومات سريعة لشرح طرق الوقاية من الأزمة الصحية، وفي المجال الاجتماعي تتمثل في: عرض الإرشادات بأهمية الالتزام بالاحترازمات التي فرضتها الدولة أثناء أزمة كورونا والمساعدة في كيفية التصدي للإشاعات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات وهي: العمل على نشر التوعية عبر وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي المختلفة لتوضح أهمية التطوع وقيمه الإسلامية والإنسانية، ونشر رسائل توعوية عبر الهواتف الذكية من قبل الجهات الأمنية عن أهمية التطوع وقت الأزمات، والتحذير من الشائعات وأثرها على المجتمع.

5. وهدفت دراسة (السميري، 2021) إلى التعرف على مدى أهمية تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي (المقابلات -تحليل الوثائق الإلكترونية) وتكونت عينة الدراسة من (12) من القادة والمشرفين من إدارات التعليم بالمملكة بالمدن التالية (جدة -الخرج -الرياض-الأحساء -جازان المدينة المنورة). وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها، وجود توافق في استجابات عينة الدراسة على أهمية التطوع الرقمي في مجال التنمية المهنية بالتعليم، كما يعمل على تحسين التعلم الذاتي ورفع وعي المعلمين كما يؤدي استخدام شبكات التواصل الاجتماعي إلى سهولة الحصول على المعلومة ومرونة وسائل التطوع والمساهمة في تحفيز التعليم الذاتي أما معوقات استخدامه، فتمثلت في ضعف الدعم المادي والمعنوي وغياب الموثوقية في المعلومات المتاحة وضعف القدرة التدريبية للمتطوعين.

## الإطار النظري

### المبحث الأول: مفهوم العمل التطوعي:

تتفاوت تعريفات العمل التطوعي بين الباحثين، ولكل باحث رؤيته في مفهوم العمل التطوعي، بيد أن هناك اتفاقاً على أن العمل التطوعي يقدم من دون أجر أو منفعة (الدويش، 2015).

التطوع لغة: هو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، 1419). ويعرف بأنه الذي يكلف نفسه طاعة غير واجبة، ويتبرع لمزاوتها اختيارياً (الشناوي، 2010).

أما اصطلاحاً فعرف بأنه: ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان بدون مقابل لمجتمعه، وبدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسات الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية (الناقلي، 2009). ويعرف بأنه: الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الفرد بدافع منه لتحمل مسؤولية مجتمعه دون انتظار عائد مادي يقابل جهده المبذول (عبدالله، 1421). ويعرف بأنه: الجهود المبذولة التي يقوم بها أفراد المجتمع بصفة اختيارية بهدف تقديم خدمات إنسانية واجتماعية لأفراد المجتمع إسهاماً منهم في تحمل المسؤولية دون انتظار الأجر المادي بذلك (العبيد، 1433).

### مجالات العمل التطوعي:

1. مجال العبادة: فالدين ليس فروض وواجبات بل فيه تطوع بالنوافل والقربات.
2. المجال العلمي: كإنشاء المكتبات المدارس والجامعات والمؤسسات العلمية.

3. المجال المالي: الذي يتطلب دفع المال من أجل نفع الناس ومساعدتهم.
  4. المجال الحرفي: التطوع فيما يمتاز به الفرد ويتقنه من الحرف المفيدة النافعة.
  5. المجالات الإدارية، ولها فروع عدة، حيث إن الإدارة أصبحت فناً وجودة وإتقاناً، فالإداري الناجح في عمله إن تطوع أفاد وقدم الكثير.
  6. مجالات الخدمات العامة التخصصية، (صحة البيئة وصحة المجتمع والخدمات البلدية) (التوحيدي، 1434: 61).
  7. مجال التدريب والتأهيل: في المجال الاجتماعي والتربوي والصحي وتطوير الذات الخ... (القرني، 2014: 86).
  8. المجالات الإعلامية: كنشر المجالات النافعة، وإنشاء القنوات الفضائية الهادفة، ودعمها بعدة لغات، وطباعة الكتب المفيدة والترجمة.
  9. المجالات الاقتصادية: كإنشاء البنوك الإسلامية، ومعالجة الفقر ودعم الدول الفقيرة، ووضع الخطط التطويرية.
  10. المجالات الاجتماعية: كإنشاء لجان الإصلاح المحلية، وإصلاح ذات البين وإعداد برامج أسرية وتربية الأولاد (الخطيب، 2010).
- وتتعدد مجالات وأشكال العمل التطوعي وأنواعه، حيث لا يمكن تحديده تحت سقف معين، فهو يضم كل الأفعال والأنشطة الخيرة، التي تهدف إلى خدمة الأفراد وتلبية احتياجات المجتمعات، كما أن اهتمامات وميول الأفراد تختلف من شخص لآخر (اللعيدان والبازي، 2011: 40).

### أهمية العمل التطوعي:

تبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات، وتعمقت العلاقات الاجتماعية داخلها، فقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومتطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة، وفي مجالات متعددة واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته وظروف المستجدة (المالكي، 2010). ويذكر (السرطان والجرايدة، 1443) أن العمل التطوعي تبرز أهميته التالية:

1. بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية والزيادة السكانية لم تعد الحكومات وبخاصة في الدول المتقدمة قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة.
2. تبرز أهمية مشاركة المتطوع لمساندة الإنفاق الحكومي من جانب وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.

3. أن التطوع يؤثر في النسق القيمي لدى الفرد وأحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والانتماء للوطن ويمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية ويعبر بولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة كالعائلة والعشيرة والقبيلة إلى دائرة أوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية، تنتصر فيها فكرة الإرادة الجماعية الهادفة لخير المجموعة ومن ثم الارتقاء بتنميته.
4. كون المتطوع من أفراد المجتمع فإنه يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة الاحتياجات والمشكلات وكيفية التعامل معها.
5. وجود نقص في المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المتدربين.

### نظريات العمل التطوعي:

#### • نظرية التبادل الاجتماعي:

نظرية في البناء الاجتماعي تقوم على تصور أن التبادل الاجتماعي عملية أساسية في الحياة الاجتماعية إذ يرى بيتر بلاو Peter Blau أن التبادل الاجتماعي يتكون من الأفعال الطوعية التي يقوم بها الأفراد ويحركها العائد الذي يتوقعون الحصول عليه من الآخرين (غيث، 1995). وبين (الحسن، 2015) أهم المبادئ التي قامت عليها النظرية التبادلية:

1. الحياة الاجتماعية التي نعيشها هي عملية أخذ وعطاء أي تبادل بين شخصين أو فئتين أو جماعتين أو مجتمعين.
2. تتعمق العلاقات وتستمر وتزدهر إذا كان هناك ثمة موازنة بين الأخذ والعطاء أي بين الحقوق والواجبات المناطة بالفرد أو الجماعة.
3. العطاء الذي يقدمه الفرد للفرد الآخر هي الواجبات الملقاة على عاتقه، بينما الأخذ الذي يحصل عليه الفرد من الفرد الآخر هي الحقوق التي يتمتع بها بعد أدائه للواجبات.
4. تتوتر العلاقات أو تنقطع أو تتحول إلى علاقات هامشية إذا اختل مبدأ التوازن بين الأخذ والعطاء بين الشخصين المتفاعلين.
5. الموازنة بين الواجبات والحقوق لا تتحدد بالمجالات المادية فقط بل تتحدد أيضاً في المجالات القيمة والمعنوية والروحية والاعتبارية.
6. لا تنطبق قوانين التبادل الاجتماعي على التفاعل الذي يحدث بين الأفراد فقط بل تنطبق أيضاً على التفاعل الذي يحدث بين الجماعات والمؤسسات والمجتمعات المحلية والمجتمعات الكبيرة (الحسن، 2015).

وعلى هذا فهذه النظرية تركز على مبدأ الأخذ والعطاء، فكلما قدم المتطوع شيء ووجد مقابلة مردود مادي أو روحي أو اجتماعي أو معنوي كلما زادت احتمالية تكرار هذا التطوع.

#### • النظرية البنائية الوظيفية:

تعد النظرية البنائية الوظيفية من أهم وأقدم النظريات الاجتماعية المعروفة وتقوم على أساس أن المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة بناء يتكون من أجزاء ولكل جزء وظيفة وهذه الوظيفة مكملة لوظائف الأجزاء الأخرى (الحسن، 2015:56) وتعمل النظرية البنائية على تفسير السلوك التطوعي الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاء مترابطة يؤدي كل منهما وظيفته من أجل خدمة أهداف الجميع، وتنطبق هذه النظرية على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله، وهنا يترابط النسق التطوعي مع النسق الأسري والاقتصادي والتربوي ليشكل البناء الاجتماعي، فإذا عجز أحد الأنساق الاجتماعية من القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز ويعيد الضبط الاجتماعي لطبيعته. (الهذلي، 2019)

#### التجارب الدولية:

نشأت التنظيمات التطوعية مع تطور طريقة خدمة الجماعة وطريقة تنظيم المجتمع في مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا خلال القرن التاسع عشر، فقد نشأت التنظيمات بسبب ظروف التصنيع في المجتمعات الجديدة التي جعلت الناس يقطعون علاقاتهم الأسرية أو بالبيئة التي نشأوا فيها، مما جعلهم يشعرون بالوحدة في المجتمعات الجديدة، وبدأ بعضهم يعاني من فقدان المعايير الاجتماعية بالإضافة إلى شعورهم بالاعتراب بصفة خاصة، وكانت الجماعات الاجتماعية هي وسيلة لتوفير ودعم الانتمائية والتكافل وإشباع الحاجة إلى الصداقة أو الصحبة، وهذه العوامل جعلت الجماعات الاجتماعية تستمر لإشباع الانتماء ودعم العلاقات الاجتماعية (الشيخي، 2018). ويندرج العمل التطوعي والخيري في أمريكا تحت ما يسمى بالجمعيات غير ربحية والأهلية، وحسب تقارير المؤسسة الاتحادية الأمريكية للخدمة الوطنية المجتمعية لعام 2010 أن في أمريكا وحدها 1,514,000 مؤسسة خيرية بلغت ممتلكاتها أكثر من 138 مليار دولار، وشارك في العمل التطوعي حوالي 93 مليون أمريكي يشكلون نسبة 30% من مجمل الأمريكيين، ويقدر معدل التبرع المالي لكل أمريكي 500 دولار سنوياً، ويبلغ معدل تطوع الفرد

الأمريكي 2-4 ساعات أسبوعين، وتوازي ساعات التطوع عمل 9 ملايين موظف، وينفقون سنوياً 20 بليون ساعة في العمل التطوعي لصالح الأطفال والفقراء والتعليم وقضايا أخرى بما يساوي 173 مليار، ويبلغ إجمالي المبالغ المعطاء للمنظمات غير الربحية في الولايات المتحدة 174 مليار دولار 77% منها عن طريق الأفراد طبقاً للتغيير السنوي للاتحاد الأمريكي لجمع الأموال للأعمال الخيرية عام 1999 ميلادي. وفي بريطانيا بلغ عدد المتطوعين 22 مليون متطوع شارك منهم 11 مليون في تطوع رسمي، وعلى الأقل مرة واحدة في الشهر. وعدد الجمعيات الخيرية في بريطانيا يبلغ (350,000) يسهمون بما يساوي 90 مليون ساعة عمل أسبوعياً، ويقدر القيمة الاقتصادية للتطوع في بريطانيا 40 مليار جنيه استرليني سنوياً على الأقل، تصب في عصب الاقتصاد البريطاني، وتعود مباشر على المجتمع والمواطنين. وفي فرنسا يبلغ عدد الجمعيات الخيرية 600,000 جمعية خيرية. وهناك 10 مليون فرنسي يتطوعون في نهاية الأسبوع للمشاركة في تقديم خدمات اجتماعية مختلفة تخص الحياة اليومية في مجالات التربية والصحة والبيئة والثقافة وغيرها. وتتراوح أعمار 51% من المتطوعين الفرنسيين ما بين الخامسة والثلاثين والتاسع والخمسين، ويمثل الطلبة نسبة 21% من المتطوعين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و25 عاماً. وأسهم 22 مليون كندي 91% من السكان الذين تتجاوز أعمارهم 15 سنة بتقديم تبرعات نقدية أو عينية ويوجد في كندا 175,000 جمعية أهلية منها 78,000 مسجلة جمعيات خيرية في عام 2000. ويعد تعليم اللغة الإنجليزية للكبار والعناية بالشباب والصغار حجر الأساس في العمل التطوعي في بولندا الذي مكن من المساعدة في التقدم المثير كنموذج عالمي للديمقراطية للتغلب على الماضي والانضمام إلى الاتحاد الأوروبي باستثمار الأطفال والشباب، ويعد برنامج بولندا من البرامج التطوعية التي ساهمت إلى حد بعيد في رفع المستوى التنافسي لبولندا أمام دول العالم (التويجري، 1434).

### العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

برز العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية منذ التأسيس على يد الملك عبدالعزيز بن عبد الرحمن رحمه الله، كواجب ديني يحث عليه الدين الإسلامي الحنيف والهدي النبوي الشريف، كما نص على ذلك كثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة، التي تؤكد وتقرر على التعاون والتكافل والتآلف والتراحم بين الناس بعضهم لبعض، فتأسست الجمعيات والمؤسسات الخيرية في كافة أرجاء المملكة، يعمل بها متطوعون في مختلف المجالات كالطب والتمريض والدعوة والإغاثة وجمع التبرعات والصدقات وتوزيعها على الفقراء والمحتاجين ورعاية المسنين والمعاقين وتقديم الخدمة المناسبة لهم، وهيئة الهلال الأحمر السعودي تعد تجربة رائدة في المجال التطوعي ومثالاً حياً على العطاء والبذل في المملكة

العربية السعودية، فالمملكة شرفها الله بأن جعلها مقراً للمسجد الحرام والحرم النبوي، وشرف أهلها بخدمة الحجاج والمعتمرين، ولكثرة الوفود بالحج كان هناك حاجة ماسة لمساعدة كبار السن والمرضى والمصابون بالإجهاد الحراري، ونظراً للنقص الحاد في خدماتهم والخدمات غير المنظمة من المحسنين وبعثات الحج والمتطوعين شعر المؤسس الملك عبدالعزيز رحمه الله أن هناك حاجة إلى التنظيم، وأمر بإنشاء جمعية الإسعاف الخيري عام 1354 وكان أهم قوانينها في النقاط التالية:

1. تقوم الجمعية بأعمالها باسم الإنسانية دون أدنى تدخل في المواضيع السياسية.
2. تقوم الجمعية بجميع الإسعافات السريعة مجاناً، ومحظور على أي متطوع أو موظف أن يأخذ مكافأة شخصية على عمله.
3. تقديم الإسعافات الطبية السريعة لضحايا الأخطار والجرحى والمصابين بعاهاات أو ضعف أو عجز في الطرق.
4. مد يد المساعدة بكل الوسائل الموجودة لديها في حال انتشار الأوبئة أو حلول كارثة كبرى كالحريق أو غيره.
5. تعضيد كل عمل أو هيئة من نوع هذه الجمعية يكون غرضها إنسانياً محضاً (التويجري، 1434).

### رؤية المملكة العربية السعودية 2030 للعمل التطوعي:

لم تتجاهل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 جانباً مهماً من جوانب تطوير المملكة، وهو جانب العمل التطوعي، حيث تحرص المملكة على تطوير مجال العمل التطوعي، وزيادة عدد المتطوعين من 11 ألف متطوع إلى مليون متطوع بحلول نهاية عام 2030، وهذا مؤشر يدل على اهتمام المملكة بالإنسان باعتباره أهم وسائل التنمية وغايتها، وتنطلق تجربة العمل التطوعي في المملكة من إدراك عميق وإيمان من الحكومة الرشيدة بأهميته ودوره في بناء المستقبل، حيث وفرت له ظروفاً مناسبة تساعد على نموه، وتم تحديد (8) أبعاد لبرامج التحول الوطني، وكان من ضمنها بعد تعزيز التنمية المجتمعية وتطوير القطاع غير الربحي، الذي كان أحد أهدافه التشجيع على العمل التطوعي، ومواجهة أهم التحديات التي تواجه العمل التطوعي وهي: قلة مشاركة أفراد المجتمع، وتم طرح حلول للتغلب على هذا التحدي، من خلال تشجيع المواطنين للمشاركة في الأنشطة التطوعية، والعمل على جاهزية البنية النظامية لإيجاد فرص أكثر وأفضل للمتطوعين لزيادة عددهم وإثراء تجاربهم، وخلق تأثير على حياتهم وبيئتهم، وإكسابهم مهارات عملية تزيد من قدرتهم على إيجاد فرص عمل ملائمة. وتم تطوير استراتيجية محددة لتحقيق الهدف عبر:

1. تشجيع التبنى المجتمعي للعمل التطوعي: ببناء منظومة للمتكمين، وثقافة ومحفزات للتطوع، وتحفيز فرص المشاركة التطوعية بما يعود بالأثر على المجتمع.  
2. زيادة فرص المشاركة التطوعية وأثرها في المجتمع: ببناء منظومة لتمكين المشاركة التطوعية بالإضافة إلى تمكين وتنظيم العمل التطوعي في القطاع غير الربحي والحكومي (المطيري، 2020).  
ولقد حرصت رؤية المملكة العربية السعودية على أن يكون العمل متعدياً للفردية متجهاً إلى الجماعية والمؤسسية؛ ولذلك لا تعطى تصاريح ممارسة العمل التطوعي للأفراد، وإنما تعطى للجمعيات والمؤسسات التي يديرها ويعمل بها الأفراد، ويهدف ذلك إلى جعل العمل التطوعي أكثر مساهمة في تقدم المجتمع وتطوره (المطوع، 2019).

### التطوع الرقمي:

يعيش العالم منذ أواخر القرن الماضي وحتى وقتنا الحاضر، في حالة مذهلة من التطور الكبير في مجال تقنيات الاتصال التكنولوجي، وقد أدى هذا التطور إلى حدوث انعكاسات كبيرة على مناحي الحياة: الثقافية، والتعليمية، والسياسية، والاقتصادية، وكافت المجالات الحياتية الأخرى، ففي خضم هذا التطور التكنولوجي أصبح العالم قرية كونية تساقطت بها حواجز الزمان والمكان في الاتصال والحصول على المعرفة (شاهين، 2005). ومع هذا التطور التكنولوجي الكبير، والثورة المعلوماتية التي ارتبطت بظهور شبكة الإنترنت، وما نتج عنها من شبكات للتواصل الاجتماعي، وما أفرزته هذه الشبكات من مدونات، ومنتديات، ومجموعات ذات اهتمامات مشتركة ينتمي إليها الآلاف، والملايين من الأشخاص، وما أحدثته من تغييرات عميقة في الاتصال أو التواصل الإنساني، ظهر ما يسمى "بالتطوع الرقمي"، والمعروف كذلك "بالتطوع الإلكتروني"، (ناجي، 2023).

### تعريف التطوع الرقمي:

يُعرف التطوع الرقمي بـ "المهام التطوعية التي تتم بصورة كلية أو في جزء منها من خلال شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) سواء من البيت أو العمل" (حسن، 2011، صفحة 114). ويعرفه (مباركية، 2012) بأنه "مجموعة الأعمال التطوعية التي تشترك في الاستخدام الهادف لتكنولوجيا المعلومات، والإعلام، والاتصال، وبخاصة الرقمية منها".

وعرف بأنه تقديم الخدمات المجانية باستخدام الإنترنت في مجال التعليم، والتدريب، والاستشارات، والتصميم، والترجمة، والبرمجة والتسويق الإلكتروني ... الخ (عبداللطيف ونصيرة، 2022).

### خصائص التطوع الرقمي:

مقارنة بالتطوع في شكله التقليدي، لتطوع الرقمي عدة خصائص، يكون بها أحد محركات التنمية في المجتمعات الحديثة التي تتبناه، وتدرك إمكانياته في هذا المجال، وتجعله مقصدا للراغبين في التطوع، وأهم تلك الخصائص:

1. الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا: إن ممارسة هذا الشكل من التطوع تعتبر توظيف إيجابياً وبامتياز، لتكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة.
2. المرونة: يمتاز التطوع الرقمي بخاصية المرونة والتي تعني أنه يمكن ممارسته، من أي مكان في العالم ولصالح أي طرف وفي أي وقت.
3. اتساع النطاق: يتميز هذا الشكل من التطوع بكونه واسع النطاق من حيث إمكانية أن يقدم خدماته لأكبر فئة ممكنة، من المجتمع المحلي أو العالمي، غير متأثر بعامل بعد المسافات وتكاليف التنقل والعوائق السياسية وغيرها.
4. قدرة استقطابية عالية وواسعة: يتميز التطوع الرقمي قدرته العالية على استقطاب فئات كبيرة من المتعاطفين والمتطوعين والمتبرعين.
5. سرعة تحقيق الأهداف: توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إمكانية تحقيق أهداف العمل التطوعي بسرعة خاصة من ناحية توفير الاستشارة والنصيحة في الوقت المناسب، وسرعة تأطير وتجميع جهود المتطوعين وكفاءتهم وأفكارهم والتنسيق بينها لتحقيق أهداف المؤسسة.
6. تفعيل الطاقة المعطلة: يكتسب التطوع الرقمي خاصية أخرى وهي قدرته على تفعيل بعض الطاقات المعطلة في المجتمع كالنساء والمعاقين وغيرهم. (راشد، 2010).

### دور عضو هيئة التدريس في التطوع الرقمي:

تعد الجامعات مصدر من مصادر المعرفة والتطور، بما تملكه من الأدوات اللازمة في تفعيل العمل التطوعي، كما لها دور ريادي في خدمة مجتمعها والنهوض به في توظيف الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة لديها في تحقيق حاجات المجتمع ومتطلباته التنموية (الدويش، 2015). كما تعد الجامعة في مكانتها المؤسسية منظومة تدخل ضمن النظام العام في المجتمع، ومن أجل أن تحقق الجامعة أهدافها وغايتها عليها أن تكون فاعلة، وتتبادل بمعطيتها مع متطلبات ومعطيات ومتغيرات المجتمع، ومن هذا المنظور الحديث، على الجامعة أن تكون أكثر انفتاحاً بالتعرف على احتياجات ومشكلات المجتمع التي يجب أن تأخذ بها من أجل حلها ومعالجتها عند تحديد أهدافها ورسم سياساتها التعليمية وتنفيذ وظائفها. (الثويني، 2015).

وأعضاء هيئة التدريس يقدمون خدمات جليلة للجامعة وللمجتمع في الوقت ذاته من خلال المهام الأساسية المناطة بهم في مجال التعليم والبحث العلمي ومجال خدمة المجتمع الذي يعد من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحاضر. وتستطيع الجامعة من خلال أعضاء هيئة التدريس خدمة مجتمعها عن طريق ربط البحث العلمي باحتياجات قطاعات العمل والإنتاج، وأن يقدموا خبراتهم بالبحوث والدراسات والندوات والمحاضرات والكتابات التثقيفية والمؤلفات بأنواعها، وما إلى ذلك من وسائل تربط الجامعة بالمجتمع (سمحان، 2017).

وكما أن للجامعات دور تربوي في العمل التطوعي وتفعيل ممارسته في المجتمع، عليها أيضاً الاتجاه نحو تفعيل التقنيات الحديثة في تحقيق أهداف العمل التطوعي في الجامعة والمجتمع، وخاصة في ظل الثورة التقنية الحديثة وما صاحبها من ظهور وسائل الاتصال الإلكترونية ذات تفاعل جماعي أكثر تأثيراً. ومما يتميز به العمل التطوعي الرقمي، هو اتساع دائرة الاتصال على المستوى المحلي والعالمي، وتجاوز معوقات الزمان والمكان؛ مما يتطلب من الجامعات وغيرها المسارعة في التفاعل الإيجابي في استثمار هذه الوسائل. (الحارثي، 2019)

## إجراءات الدراسة

### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، الذي يتمثل في: "دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً" (عبيدات، 2004)، وذلك لمناسبتها مع طبيعة الدراسة حيث تهدف إلى الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، والمعوقات التي تواجههم، وسبل تعزيز دورهم في هذا المجال، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء أفراد العينة، ثم جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها والخروج بنتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

### مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، والبالغ عددهم (2125) عضو هيئة تدريس، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة في العام الجامعي 2025/1446 (جامعة القصيم، 2024).

### عينة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، عند فترة ثقة (95%)، وخطأ معاينة (5%)، وفقاً لمعادلة كيرجسي ومورجان Morgan & Kergcie (حسن، 2016)،

532)، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (271) عضو هيئة تدريس، أي ما يعادل (12.7%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يوضح خصائص عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وفق عدد الدورات التدريبية في مجال التقنية.

جدول (1): توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وفق الجنس والدرجة العلمية والتخصص وعدد سنوات الخبرة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	130	48.0
	أنثى	141	52.0
	المجموع	271	100.0
الدرجة العلمية	أستاذ	40	14.8
	أستاذ مشارك	46	17.0
	أستاذ مساعد	117	43.1
	محاضر	55	20.3
	معيد	13	4.8
	المجموع	271	100.0
التخصص	نظري	125	46.1
	تطبيقي	146	53.9
	المجموع	271	100.0
عدد سنوات الخبرة في التعليم	أقل من 5 سنوات	18	6.6
	من 5-10 سنوات	68	25.1
	أكثر من 10 سنوات	185	68.3
	المجموع	271	100.0

يتضح من جدول (1) أنّ عينة الدراسة الكلية تكوّنت من (271) عضو هيئة تدريس حيث تم توزيعهم وفقاً للجنس (130 ذكور بنسبة 48.0%، و 141 إناث بنسبة 52.0%)، ووفقاً للدرجة العلمية (40 أستاذ بنسبة 14.8%، و 46 أستاذ مشارك بنسبة 17.0%، و 117 أستاذ مساعد بنسبة 43.1%، و 55 محاضر بنسبة 20.3% و 13 معيد بنسبة 4.8%)، ووفقاً للتخصص (125 علوم نظرية بنسبة 46.1%، و 146 علوم تطبيقية بنسبة 53.9%)، ووفقاً لعدد سنوات الخبرة (18 أقل من 5 سنوات بنسبة 6.6%، و 68 تتراوح خبراتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 25.1%)، و 185 عضو هيئة تدريس أكثر من 10 سنوات بنسبة 68.3%) والشكل (1) يوضح ذلك.

### أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة جمع المعلومات، وهي أداة مكتوبة تشتمل على سلسلة من الأسئلة أو العبارات التي تقدم للمجيب، بحيث يُطلب منه إما كتابة إجابات أو اختيار أحد الخيارات المقدمة له (الشويخ، 2023). وتم تصميم الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتباع الخطوات التالية:

- 1. تحديد الهدف من الاستبانة:** هدفت الاستبانة إلى الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، والمعوقات التي تواجههم، وسبل تعزيز دورهم في هذا المجال.
- 2. مصادر بناء الاستبانة:** تم بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بموضوع التطوع الرقمي والعمل التطوعي، والاستفادة من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، مثل دراسة باجابر (2019) والدويش (2015) ناجي (2023) والشمري (2023) وباجابر (2019).
- 3. الاستبانة في صورتها الأولية:** تكوّنت الاستبانة في صورتها الأولية من ثلاث محاور رئيسية، حيث يقيس المحور الأول دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وتضمن (16) عبارة، ويقيس المحور الثاني المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، وتضمن (16) عبارة. ويقيس المحور الثالث سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وتضمن (14) عبارة.
- 4. الصدق الظاهري للاستبانة:** تم عرض الاستبانة على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية، حيث طُلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول مدى انتماء العبارات للمحور الذي وردت فيه، وسلامة صياغتها اللغوية، وما يرون حذفه أو إضافته أو تعديله، وفي ضوء ملاحظات المحكمين، تم الإبقاء على العبارات التي حظيت بنسب اتفاق 80% فأكثر، وإجراء ما وجّه إليه المحكمون من تعديلات.
- 5. الاتساق الداخلي للاستبانة:** تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها بعد الانتهاء من تحكيمها على عينة استطلاعية قوامها (30) عضو هيئة تدريس من خارج العينة الأساسية للدراسة، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل عبارة والمحور الفرعي الذي تنتمي إليه.

جدول (2): معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة مع درجة المحور الفرعي الذي تنتمي إليه

سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي		المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي		دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
.802**	32	.413**	16	.674**	1
.810**	33	.670**	17	.681**	2
.833**	34	.695**	18	.710**	3
.861**	35	.693**	19	.751**	4
.856**	36	.728**	20	.785**	5
.865**	37	.433**	21	.451**	6
.894**	38	.624**	22	.810**	7
.913**	39	.744**	23	.786**	8
.866**	40	.584**	24	.825**	9
.880**	41	.641**	25	.862**	10
.870**	42	.564**	26	.806**	11
.803**	43	.745**	27	.771**	12
.814**	44	.745**	28	.825**	13
.480**	45	.747**	29	.826**	14
-	-	.776**	30	.837**	15
-	-	.599**	31	-	-

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يشير الجدول (2) إلى أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة منتمية لمحور دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، مع درجة المحور ككل، تراوحت بين (0.451 – 0.862) وتراوحت معامل الارتباط في محور المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي بين (0.413 – 0.776)، وتراوحت معامل الارتباط في محور سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي بين (0.480 – 0.913)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). وتشير النتائج السابقة إلى تمتّع الاستبانة في كل محور من محاورها الفرعية بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

6. ثبات الاستبانة: تُعد خاصية الثبات (Reliability) من أبرز الخصائص الأساسية التي يجب توافرها في أدوات القياس العلمي قبل البدء في تطبيقها. ويُقصد بالثبات مدى اتساق البيانات التي يتم جمعها باستخدام أداة البحث عبر تكرار القياس على نفس الأفراد أو الظاهرة، وتحت ظروف متشابهة إلى حد كبير. يتمثل الهدف الأساسي من قياس الثبات في ضمان أن النتائج الناتجة عن الأداة تكون متقاربة أو متسقة عند إعادة تطبيقها أكثر من مرة على نفس الأشخاص أو في ظروف مشابهة (المنقاش، 2022).

وقد تمّ قياس الثبات لمحاوَر الاستبانة وللأداة ككل بواسطة معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3): الثبات لكل محور من المحاور الفرعية بالاستبانة

معامل الثبات	المحاور الفرعية
.948	دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي
.908	المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي
0.960	سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي

يتضح من الجدول (3) أنّ الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل في كل محور من محاورها الفرعية بين (0.908 – 0.960)، مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج المستفادة منها، وتعميمها على مجتمع الدراسة.

#### 7. الاستبانة في صورتها النهائية: تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من محورين رئيسيين كما يلي:

- المحور الأول: دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وتضمن (15) عبارة، وهي مرقمة تسلسلياً من (1-15).
- المحور الثاني: المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وتضمن (16) عبارة، وهي المرقمة من (16-31).
- المحور الثالث: سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وتضمن (14) عبارة، وهي المرقمة من (32-45).

#### 8. تصحيح الاستبانة ومعيار الحكم: تكون الإجابة عن عبارات الاستبانة عن طريق اختيار عضو هيئة

التدريس بين إحدى خمس بدائل موجودة أمام كل عبارة، وتتمثل هذه البدائل فيما يلي: (عالية جداً) تأخذ خمس درجات، و(عالية) تأخذ أربع درجات، (متوسطة) تأخذ ثلاث درجات، (منخفضة) تأخذ درجتين، (منخفضة جداً) تأخذ درجة واحدة. ولقياس دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، والمعوقات التي تواجههم، وسبل تعزيز دورهم في هذا المجال، تمّ تحديد طول خلايا مقياس خماسي، وحساب المدى (5-1=4)، وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية، أي (4÷5=0.80)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ويمكن تحديد المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة على النحو التالي (عز، 2008):

جدول (4): المتوسطات الحسابية المرجحة لغايات الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط المرجح
منخفضة جداً	من 1 إلى 1,80
منخفضة	من 1,81 إلى 2,60
متوسطة	من 2,61 إلى 3,40
عالية	من 3,41 إلى 4,20
عالية جداً	من 4,21 إلى 5

### نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، والمعوقات التي تواجههم، وسبل تعزيز دورهم في هذا المجال. وفيما يلي نتائج الدراسة الميدانية التي أسفر عنها تحليل البيانات، ومناقشتها وتفسيرها، والوصول للاستنتاجات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو التالي:

#### الإجابة عن السؤال الأول:

نص السؤال الأول على ما يلي: ما دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟ وللإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، لكل عبارة منتمة لمحور دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وللمحور ككل، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي مرتبة تنازلياً

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
11	أحفز طلابي على الاستفادة من تجارب الخبراء في التطوع الرقمي	3.08	1.28	متوسطة	1
15	أشجع الطلاب على استخدام منصات التطوع الرقمي للمشاركة في تطوير الحلول المجتمعية وتعزيز التفاعل المجتمعي الرقمي تحقيقاً لرؤية المملكة 2030	3.06	1.20	متوسطة	2
8	أشجع الطلاب على الأبحاث في التطوع الرقمي	3.05	1.32	متوسطة	3
7	أتابع الندوات واللقاءات والمؤتمرات عن التطوع الرقمي	2.91	1.26	متوسطة	4
13	أتابع الأعمال والأحداث الخاصة بالعمل التطوعي الرقمي	2.88	1.21	متوسطة	5
4	أقدم استشارات وتوجيهات تطوعية عبر التقنية	2.85	1.23	متوسطة	6
5	أشارك في الندوات والمحاضرات الرقمية التطوعية	2.81	1.20	متوسطة	7
2	أشارك خبرتي في مواقع التواصل الاجتماعي	2.77	1.17	متوسطة	8
12	أشارك في حل المشكلات المجتمعية رقمياً	2.76	1.11	متوسطة	9
9	أشارك طلابي في برامج تطوعية رقمية	2.64	1.24	متوسطة	10
14	أشارك في المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي الرقمي	2.58	1.13	منخفضة	11
1	أشارك في برامج التطوع الرقمي التي تقيمها الجامعة	2.51	1.09	منخفضة	12
10	استثمر المناسبات واللقاءات للتوعية بأهمية التطوع الرقمي	2.50	1.24	منخفضة	13
3	أقيم دورات تدريبية عن طريق وسائل التواصل الرقمي	2.35	1.20	منخفضة	14
6	لدي قناة رقمية أنشر بها أعمالاً	1.80	1.19	منخفضة جداً	15
	دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي	2.70	0.92	متوسطة	

تظهر بيانات الجدول (5) تحقق دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.70)، وانحراف معياري (0.92). ويشير ذلك إلى وجود وعي نسبي بالتطوع الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التطوع الرقمي وفوائده وتأثيراته الإيجابية، وقد أكدت دراسة الشمري (2023) والبريكان (2021) والسميري (2021) وأحمد (2015) و Gulyas (2015) إلى دور التطوع الإلكتروني في تنمية الفرد والمجتمع. وقد يكون ذلك نتيجة اهتمام الجامعة بالعمل التطوعي عموماً والتطوع الرقمي بشكل عام. كما تولي رؤية 2030 أهمية خاصة للتطوع الرقمي كأداة لتمكين المجتمع وتعزيز المسؤولية، وقد أشارت دراسة الصبحي (2021) إلى مكانة العمل التطوعي وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وأن الجامعات السعودية لديها إسهامات متعددة في دعم العمل التطوعي. كما أكدت دراسة الحارثي (2019) تعدد مجالات اهتمام الجامعات السعودية بالعمل التطوعي الرقمي في ضوء التفاعل التربوي لمواقع التواصل الاجتماعي. وفيما يتعلق بالدرجة المتوسطة للمحور فتشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي ما يزال في حاجة إلى تطوير ولم يرتق بعد إلى مستوى المشاركة الفعلية أو المبادرات الذاتية المستمرة مقارنة بما يُتوقع منهم في ظل التوجهات الحديثة نحو التحول الرقمي وتعزيز المسؤولية المجتمعية في ضوء رؤية المملكة 2030، وقد يكون ذلك نتيجة الأعباء المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، ونقص الحوافز المقدمة للمشاركين في التطوع الرقمي، وحدائث مفهوم التطوع الرقمي لدى بعض الأكاديميين، وغياب استراتيجية واضحة على مستوى الأقسام والكليات العلمية بالجامعة لدعم التطوع الرقمي. وقد أشارت دراسة ناجي (2023) إلى ضرورة نشر ثقافة التطوع الرقمي من خلال إعداد برامج إرشادية، وتدريبية؛ لتنمية المعرفة بالعمل التطوعي الرقمي، وإبراز قيمته في المجتمع ومؤسساته. وتتفق النتائج مع دراسة باجابر (2019) والدويش (2015) التي أظهرت المشاركة النسبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تفعيل العمل التطوعي.

وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بين (3.08) و(1.80). وحازت العبارة: "أحفز طلابي على الاستفادة من تجارب الخبراء في التطوع الرقمي" على المرتبة الأولى كأبرز الجوانب التي تحقق فيها دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (3.08)، وانحراف معياري (1.28). ويتمشى ذلك مع دور عضو هيئة التدريس كمرشد وناقل لخبراته العلمية والعملية. وتعكس هذه العبارة دورًا تحفيزيًا ونظريًا، وهي لا تتطلب مشاركة فعلية من عضو هيئة التدريس، بل تقتصر على التوجيه. وهذا نتيجة إلى امتلاك العديد من أعضاء هيئة التدريس الوعي بأهمية التطوع الرقمي في بناء شخصية الطالب الجامعي وتعزيز وعيهم بالمسؤولية الوطنية والمجتمعية، وأهمية الاستفادة من التجارب الرائدة وخبرات الآخرين في التطوع الرقمي لتطوير مهاراتهم وتحقيق مشاركة فاعلة في هذا المجال. يليها العبارة: "أشجع الطلاب على استخدام منصات

التطوع الرقمي للمشاركة في تطوير الحلول المجتمعية وتعزيز التفاعل المجتمعي الرقمي تحقيقاً لرؤية المملكة 2030 في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3.06)، وانحراف معياري (1.20). ويعكس ذلك وجود وعي بدور التطوع الرقمي في تعزيز القيم الوطنية ورؤية المملكة 2030. كما يرتبط ذلك باتجاه الجامعات نحو دمج الأهداف الوطنية في المناهج والأنشطة، وهو ما تشجعه وزارة التعليم. وجاءت العبارة: "أشجع الطلاب على الأبحاث في التطوع الرقمي" في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي (3.05)، وانحراف معياري (1.32). ويدل ذلك على إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية التطوع الرقمي من خلال تشجيع الطلاب للبحث فيه، كما أنّ توفر المهارات البحثية يساعد في الوصول إلى مهارات ومفاهيم التطوع الرقمي. ويتوافق ذلك مع دراسة أحمد (2015) التي أكدت على توعية الشباب بالطرق التي يمكن من خلالها المساهمة في الأعمال التطوعية الإلكترونية، وحث الشباب على أهمية المشاركة في أعمال التطوع، واستقطاب عدد كبير من المتطوعين. وحازت العبارة: "أتابع الندوات واللقاءات والمؤتمرات عن التطوع الرقمي" على الترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (2.91)، وانحراف معياري (1.26). ويرجع ذلك لأهمية هذه الوسائل في تعزيز خبرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي واطلاعهم على المستجدات التربوية في هذا المجال. ويتوافق ذلك مع دراسة البريكان (2021) التي أظهرت دور التعليم في دعم وتحفيز التطوع الرقمي. كما أكدت دراسة نزال وحبش (2015) أهمية التطوع الرقمي وأنه قد نقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود إلى نطاق النشاط العالمي الواسع، وأن شيوع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية تعتبر ذات الأثر الكبير في انتشار دائرة التطوع الإلكتروني.

وفي المراتب الأخيرة جاءت العبارة: "أقيم دورات تدريبية عن طريق وسائل التواصل الرقمي" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (1.20). ويشير ذلك إلى ضعف في المشاركة الفعلية والمبادرة الذاتية في تنظيم أنشطة تدريبية رقمية تطوعية. وقد يكون ذلك بسبب نقص في الكفاءة والمهارات الرقمية، أو عدم وجود حوافز مؤسسية لتقديم مثل هذه الدورات التدريبية. بينما جاءت العبارة: "لدي قناة رقمية أنشر بها أعمالي" في الترتيب الأخير كأقل الجوانب التي تحقق فيها دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (1.80)، وانحراف معياري (1.19). وقد يرجع ذلك إلى تباين اهتمامات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حيال إنشاء القنوات الرقمية، وقد يفتقر البعض منهم للمهارات والأدوات التقنية اللازمة لتحقيق ذلك.

### الإجابة عن السؤال الثاني:

نصّ السؤال الثاني على ما يلي: ما المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟

وللإجابة عن السؤال، تمّ حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وللمحور ككل، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي مرتبة تنازلياً

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	م
1	عالية	0.99	4.12	ارتباط عضو هيئة التدريس بمهام بحثية وتدرسية تقلل فرص المشاركة في التطوع الرقمي	21
2	عالية	0.99	3.83	صعوبة تخصيص وقت كاف للقيام بالأعمال التطوعية الرقمية	26
3	عالية	0.98	3.81	ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الرقمي	23
4	عالية	1.11	3.77	قلة الحوافز الجامعية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطوع الرقمي	18
5	عالية	0.97	3.73	عدم وضوح الأدوار أو المسؤوليات في المبادرات التطوعية الرقمية	29
6	عالية	0.97	3.68	غياب آليات تنسيق الجهود بين المتطوعين الرقميين داخل الجامعة	28
7	عالية	0.97	3.62	ضعف التسويق الإلكتروني للبرامج التطوعية التي قد تنظمها الجامعة وتعتمد على مشاركة المتطوعين الرقميين	27
8	عالية	1.11	3.58	نقص البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال التطوع الرقمي	20
9	عالية	1.03	3.56	غياب خطط جامعية أو برامج واضحة لدعم العمل التطوعي الرقمي	30
10	عالية	1.06	3.55	نقص معرفة عضو هيئة التدريس بالعمل التطوعي الرقمي ومجالاته	22
11	عالية	1.03	3.51	قلة مبادرات التطوع الرقمي بين الجامعة والمؤسسات التطوعية	19
12	عالية	1.09	3.46	غياب اللوائح الجامعية التنظيمية للتطوع الرقمي	17
13	متوسطة	1.03	3.34	نقص تقدير المجتمع لأعمال التطوع الرقمي	24
14	متوسطة	0.88	3.28	قلة تجاوب الفرق العاملة بالجمعيات التطوعية مع المتطوعين الرقميين	25
15	متوسطة	1.16	3.23	مخاوف بشأن الخصوصية أو الأمان أثناء المشاركة في الأنشطة التطوعية الرقمية	31
16	متوسطة	1.07	2.99	نقص المهارات التقنية اللازمة للعمل التطوعي الرقمي لعضو هيئة التدريس	16
	عالية	0.67	3.57	المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي	

تظهر بيانات الجدول (6) وجود المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.57)، وانحراف معياري (0.67). وهذه النتيجة تشير إلى المعرفة النظرية لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التطوع الرقمي وآثاره على المستوى الشخصي والمجتمعي وارتباطه

بالمسؤولية المجتمعية في ضوء التغيرات الاجتماعية والتقنية والرقمية المعاصرة، وكونهم يدركون أن الممارسة التطبيقية في هذا المجال ما تزال دون المأمول، في ظل وجود عدد من المعوقات التي تحد منها، كالعوامل الشخصية والمؤسسية والتنظيمية والتقنية، كضيق الوقت وكثرة الأعباء المهنية، وغياب الحوافز والدعم الكافي. وقد اتفقت النتائج بشكل عام مع دراسة ناجي (2023) والشمري (2023) وباجابر (2019) التي أظهرت تعدد معوقات التطوع الرقمي من أهمها محدودية التوعية بالأعمال التطوعية الرقمية، ونقص الوعي بمهارات استخدام التكنولوجيا الرقمية، وكيفية توظيفها في مجال العمل التطوعي. كما أشارت السمييري (2021) إلى ضعف الدعم المادي والمعنوي وغياب الوثوقية في المعلومات المتاحة وضعف القدرة التدريبية للمتطوعين. كما اتفقت النتائج من حيث درجة وجود المعوقات مع دراسة الدويش (2015) التي أظهرت أن غالبية أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون على المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي.

وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بين (4.12) و(2.99). وحازت العبارة: "ارتباط عضو هيئة التدريس بمهام بحثية وتدرسية تقلل فرص المشاركة في التطوع الرقمي" على المرتبة الأولى كأكبر المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.99). ويرجع ذلك إلى ضغط المهام الأكاديمية كالتدريس، والبحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، والمشاركة في برامج التنمية المهنية المختلفة، والمهام الإدارية، حيث تستهلك هذه المهام والأعمال والممارسات وقت وجهد عضو هيئة التدريس، مما يحد من إمكانية تخصيص وقت كاف للتطوع الرقمي. يليها العبارة: "صعوبة تخصيص وقت كاف للقيام بالأعمال التطوعية الرقمية" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3.83)، وانحراف معياري (0.98). وهذا المعوق هو امتداداً للمعوق الأول، ولكن بشكل شخصي. فحتى مع الرغبة، قد لا يكون هناك وقت كافي للمشاركة في العمل التطوعي الرقمي، وقد يرجع ذلك إلى عدم التنسيق بين العمل الأكاديمي والأنشطة المجتمعية، مما يجعل التطوع الرقمي يبدو وكأنه نشاط إضافي وليس جزءاً من الدور الأكاديمي الأساسي. وهذه النتائج تتوافق مع ما أشارت إليه دراسة باجابر (2019) التي أكدت على ضرورة التخفيف عن الأستاذ الجامعي من الأعباء الإدارية حتى يتسنى له القيام بدوره في تعزيز القيم ومنها قيم العمل التطوعي. وأيضاً تشجيع الأستاذ الجامعي على القيام بأنشطة تطوعية لخدمة المجتمع ورصد جوائز مالية وعينية لذلك. وجاءت العبارة: "ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الرقمي" في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.98). وقد يرجع ذلك إلى نقص التنسيق بين الجامعات والجهات التي تقدم فرصاً تطوعية رقمية، وقصور في تسويق هذه المبادرات داخل الأوساط

الأكاديمية. وقد أشارت دراسة البريكان (2021) إلى ضرورة العمل على نشر التوعية عبر وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي المختلفة لتوضيح أهمية التطوع وقيمه الإسلامية والإنسانية ومجالاته المختلفة، وأكدت أن تبني أي سلوك جديد يتطلب حملات نشر وتوعية فعالة لتسريع عملية الانتشار. وحازت العبارة: "قلة الحوافز الجامعية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطوع الرقمي" على الترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (3.77)، وانحراف معياري (1.11). وقد يرجع ذلك إلى أن التطوع الرقمي قد لا يؤخذ ضمن معايير الترقية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يقلل دافعية بعضهم تجاه المشاركة فيه. كما تعزز هذه النتائج ما ورد في دراسات سابقة مثل دراسة باجابر (2019) التي أكدت أن نقص الحوافز تشكل حاجزاً جوهرياً أمام الانخراط المجتمعي للأكاديميين. كما أشارت السمييري (2021) إلى أن ضعف الدعم المادي والمعنوي يمثل أبرز معوقات التطوع الرقمي.

وفي المراتب الأخيرة جاءت العبارة: "مخاوف بشأن الخصوصية أو الأمان أثناء المشاركة في الأنشطة التطوعية الرقمية" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (1.16). وتدلل هذه النتيجة على أن المخاوف الأمنية موجودة ولكنها ليست من المعوقات الجوهرية مقارنة بعوامل الوقت والحوافز. وقد تعود هذه النتيجة إلى انتشار الوعي بأدوات الحماية الرقمية، أو إلى قلة المشاركة الفعلية من الأساس مما يقلل الاحتكاك مع قضايا الخصوصية. بينما جاءت العبارة: "نقص المهارات التقنية اللازمة للعمل التطوعي الرقمي لعضو هيئة التدريس" في الترتيب الأخير كأقل المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (2.99)، وانحراف معياري (1.07). وقد يرجع ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس في الوقت الحالي يمتلكون حدًا أدنى من الكفاءة الرقمية نتيجة التحول الرقمي في التعليم، خاصة بعد جائحة كورونا. كما أن أعضاء هيئة التدريس قد لا يرون في المهارات التقنية تحدياً عالياً، بل يواجهون مشكلات أكبر على مستوى الدافعية، والوقت، والحوافز، وكون المهارات التقنية اللازمة للتطوع الرقمي يمكن التدريب عليها إذا توفرت الدافعية والحوافز والوقت الكافي لها.

### الإجابة عن السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على ما يلي: ما سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي؟ وللإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي، وللمحور ككل، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي مرتبة تنازلياً

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
42	إنشاء الجامعة شراكات مع مؤسسات المجتمع لتقديم مشاريع تطوعية رقمية تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس	4.10	0.96	عالية	1
32	تقديم دورات تدريبية خاصة بالتطوع الرقمي ضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	4.09	1.01	عالية	2
33	توفير مجموعه من المشاريع التطوعية الرقمية التي تتناسب مع البيئة الجامعية.	4.08	0.96	عالية	3
34	تخصيص أوقات مرنة ضمن الجداول الأكاديمية لتسهيل المشاركة في العمل التطوعي الرقمي	4.07	1.07	عالية	4
35	إنشاء شراكات مع مؤسسات المجتمع لتقديم مشاريع تطوعية رقمية تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس	4.06	1.00	عالية	5
39	توفير منصات إلكترونية مخصصة لتعزيز وتسهيل فرص التطوع الرقمي لأعضاء هيئة التدريس	4.05	0.98	عالية	6
44	إطلاق منصة رقمية خاصة لتنظيم وتسهيل المشاركة في العمل التطوعي الرقمي لأعضاء هيئة التدريس	4.03	1.07	عالية	7
37	تنظيم الجامعة ندوات وورش عمل حول دور التطوع الرقمي في المجتمع	4.01	0.98	عالية	8
43	تقديم حوافز معنوية ومادية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في العمل التطوعي الرقمي.	4.00	1.19	عالية	9
40	الاستفادة من التجارب المحلية والدولية الناجحة في مجال التطوع الرقمي	3.99	1.04	عالية	10
41	تصميم أدلة إرشادية حول كيفية الاستفادة من التقنيات الرقمية في التطوع	3.99	1.04	عالية	11
36	إنشاء مركز خاص بتفعيل التطوع الرقمي لمنسوبي الجامعة	3.96	1.09	عالية	12
38	توفير ورش عمل تدريبية لتعريف أعضاء هيئة التدريس بفرص العمل التطوعي الرقمي وأهميته	3.96	1.04	عالية	13
45	دمج العمل التطوعي الرقمي ضمن معايير الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	3.53	1.38	عالية	14
	سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي	3.99	0.86	عالية	

تظهر بيانات الجدول (7) موافقة أفراد العينة على سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (0.86). ويعكس ذلك وعياً واضحاً لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية تفعيل هذا الدور، ورغبة ضمنية في المشاركة الفعالة في التطوع الرقمي إذا توفرت الظروف المساعدة. وهذه النتيجة تُعد إيجابية وتوحي بأن هناك قابلية للتحفيز، لكن بشرط معالجة المعوقات التي ظهرت في المحور السابق. واتفقت النتائج مع دراسة الدويش (2015) التي أظهرت أن أكثر أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون بشدة على المقترحات التي تساهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي.

وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بين (4.10) و(3.53). وحازت العبارة: "إنشاء الجامعة شراكات مع مؤسسات المجتمع لتقديم مشاريع تطوعية رقمية تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس" على المرتبة الأولى كأكبر سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (4.10)، وانحراف معياري (0.96). وقد يرجع ذلك إلى أنّ الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي تعد وسيلة فعالة لربط الجهد الأكاديمي باحتياجات المجتمع، وتحقيق الوظيفة الثالثة للجامعة المتمثلة في خدمة المجتمع. كما أنّ هذه الشراكات تساعد في توفير بيئة حقيقية للتطوع الرقمي ضمن نطاق التخصص الأكاديمي. وقد أشارت دراسة باجابر (2019) إلى ضرورة تفعيل المشاركة المجتمعية بين الجامعة والمؤسسات الخيرية التطوعية ليتسنى لعضو هيئة التدريس تجاوز المعوقات والمساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز قيمه. وجاءت العبارة: "تقديم دورات تدريبية خاصة بالتطوع الرقمي ضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (1.01). ويرجع ذلك إلى أنّ وجود برامج تدريبية متخصصة في التطوع الرقمي يعزز المهارات والثقة، ويوضح لأعضاء الهيئة كيف يمكنهم التطوع بما يناسب تخصصاتهم، كما أنّ هذه النتيجة تؤكد أهمية الاستثمار في بناء القدرات، وليس فقط توفير الفرص. وتشير أدبيات مثل دراسة أحمد (2015) إلى أنّ التدريب المستمر هو مفتاح تفعيل المشاركة الأكاديمية في المبادرات المجتمعية. وجاءت العبارة: "توفير مجموعة من المشاريع التطوعية الرقمية التي تتناسب مع البيئة الجامعية" في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (0.96). وتعني النتيجة أنّ أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى فرص تطوعية قابلة للتنفيذ ضمن الإمكانيات الجامعية من حيث الوقت والتخصص والمحتوى. كما توفرها يعد مساعد ومحفزاً على زيادة المشاركة الفاعلة في التطوع الرقمي. وحازت العبارة: "تخصيص أوقات مرنة ضمن الجداول الأكاديمية لتسهيل المشاركة في العمل التطوعي الرقمي" على الترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (1.07). وتؤكد هذه النتيجة أنّ الوقت ما يزال عائقاً رئيسياً، وأنّ تخصيص وقت رسمي ضمن الجدول يُعتبر محفزاً قوياً، وتدعم نتائج المحور السابق حول المعوقات، حيث كان الوقت من أكبر الحواجز. كما يشير السميّري (2021) وباجابر (2019) إلى أنّ إتاحة الوقت شرط أساسي لمشاركة الفئات المهنية في الأعمال التطوعية.

وفي المراتب الأخيرة جاءت العبارة: "توفير ورش عمل تدريبية لتعريف أعضاء هيئة التدريس بفرص العمل التطوعي الرقمي وأهميته" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3.96)، وانحراف معياري (1.04). ورغم أهميتها، إلا أنّ هذه الورش قد تُعتبر تقليدية أو غير كافية في نظر أعضاء هيئة التدريس الذين يفضلون فرص تطبيقية ملموسة. ويتوافق ذلك مع دراسة الشمري (2023) التي أكدت على أهمية قيام مؤسسات العمل

التطوعي ومؤسسات التعليم العالي بتكثيف الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية لإبراز دور العمل التطوعي الإلكتروني ومردوداته الإيجابية لكل من المتطوعين والمجتمع، وكيفية المشاركة فيه بفاعلية. بينما جاءت العبارة: "دمج العمل التطوعي الرقمي ضمن معايير الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس" في الترتيب الأخير بين سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي، بمتوسط حسابي (3.53)، وانحراف معياري (1.38). وربما يرى البعض أن هذا التوجه قد يحمل مخاطر إذا لم يكن هناك إطار تقويم واضح ومقبول.

### عرض ملخص النتائج

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

1. تحقق دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.70).
2. تمثلت أبرز الجوانب التي تحقق فيها دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي في تحفيزهم الطلاب على الاستفادة من تجارب الخبراء في التطوع الرقمي، وتشجيعهم الطلاب على استخدام منصات التطوع الرقمي للمشاركة في تطوير الحلول المجتمعية وتعزيز التفاعل المجتمعي الرقمي تحقيقاً لرؤية المملكة 2030. بينما تمثل أقلها في إقامة دورات تدريبية عن طريق وسائل التواصل الرقمي، وامتلاك قناة رقمية ينشرون بها أعمالهم.
3. وجود المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.57).
4. تمثلت أكبر المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي في ارتباط عضو هيئة التدريس بمهام بحثية وتدرسية تقلل فرص المشاركة في التطوع الرقمي، وصعوبة تخصيص وقت كاف للقيام بالأعمال التطوعية الرقمية، وضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الرقمي. بينما تمثل أقلها في نقص المهارات التقنية اللازمة للعمل التطوعي الرقمي لعضو هيئة التدريس.
5. موافقة أفراد العينة على سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في التطوع الرقمي بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.99).
6. تمثلت أكبر سبل تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي في إنشاء الجامعة شراكات مع مؤسسات المجتمع لتقديم مشاريع تطوعية رقمية تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس، وتقديم

دورات تدريبية خاصة بالتطوع الرقمي ضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير مجموعه من المشاريع التطوعية الرقمية التي تتناسب مع البيئة الجامعية.

### التوصيات

- عمل الجامعة على إدماج العمل التطوعي الرقمي في الخطة الاستراتيجية، وربطه مباشرة بمؤشرات الأداء الأكاديمي وفق رؤية المملكة 2030.
- تعزيز الجامعة ثقافة التطوع الرقمي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم ورش توعوية ودورات تعريفية حول المفهوم وأهميته ومجالاته.
- توفير منصات إلكترونية داخل الجامعة تتيح لأعضاء هيئة التدريس عرض مبادراتهم التطوعية ومشاركة الطلاب فيها.
- إدراج أنشطة التطوع الرقمي ضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتخصيص وحدات تدريبية لهذا الغرض.
- إعادة توزيع الأعباء التدريسية والبحثية بشكل مرن، بما يسمح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة الفاعلة في المبادرات التطوعية الرقمية.
- زيادة الحوافز المعنوية والمادية المرتبطة بالمشاركة في العمل التطوعي الرقمي، كإدخالها ضمن معايير الترقية الأكاديمية أو التكريم السنوي.
- إطلاق حملات إعلامية داخل الحرم الجامعي وخارجه للتعريف بأهمية التطوع الرقمي ودور الجامعة في هذا المجال.
- إنشاء شراكات استراتيجية مع مؤسسات المجتمع المحلي لتصميم مشاريع تطوعية رقمية متخصصة، يستفيد منها كل من أعضاء هيئة التدريس والمجتمع.
- إنشاء وحدة متخصصة في الجامعة تُعنى بالتطوع الرقمي وتعمل كحلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع.

### المقترحات

يقترح الباحث على المهتمين والباحثين عدد من الموضوعات التي يمكن من خلالها إكمال ما انتهت إليه الدراسة الحالية، ومن ذلك:

1. دراسة أثر المشاركة في التطوع الرقمي على تحسين المهارات التقنية، والبحثية، والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
2. تحليل دور التطوع الرقمي في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في المجالات التعليمية والمجتمعية.
3. دراسة العوامل التي تشجع أو تعيق مشاركة الطلاب في الأنشطة التطوعية الرقمية التي ينظمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
4. دراسة مقارنة بين دور أعضاء هيئة التدريس في التطوع الرقمي في الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية.
5. دراسة كيف يمكن استخدام منصات التواصل الاجتماعي كأداة لتعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في العمل التطوعي الرقمي.
6. دراسة أثر المشاركة في التطوع الرقمي على تعزيز الروابط بين الجامعات والمجتمعات المحلية، ومدى استفادة الطرفين.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ابراهيم العبيد. (1433). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم. القصيم: مجلة العلوم العربية والإنسانية.
- إحسان محمد الحسن. (2015). النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: دار وائل للنشر.
- أحمد أسيد كردي. (2010). مفهوم العمل التطوعي وأهميته وأهدافه. تم الاسترداد من <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/128381>
- أحمد محمد الشناوي. (2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. مصر: مجلة كلية التربية بالإسماعلية.
- أحمد، محمد سليم. (أكتوبر، 2015). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، صفحة 224\_273.
- آسيا بنت عبدالله اللحيدان، وحصه حمود البازعي. (2011). دور الأنشطة الطلابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة القصيم: دراسة ميدانية. جامعة القصيم.

- آلاء الريدي. (2011). الإنترنت. ثورة حديثة في دفع العمل الخيري التطوعي إلى مجالات أرحب. المركز الدولي للأبحاث والدراسات /مداد.
- باجابر، سميرة سالم. (2019). دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.
- الباز، راشد بن سعد. (2002). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. الرياض: كلية الملك فهد الأمنية -مركز البحوث والدراسات.
- البريكان، لولوه. (2021). أثر التطوع الرقمي على الشباب وقت الأزمات في المجتمع السعودي: دراسة وصفية مطبقة على الشباب من الجنسين في المجتمع السعودي. (صفحة 143\_163). كلية الإمارات للعلوم التربوية.
- جامعة القدس المفتوحة. (2009). العمل الجماعي التطوعي. عمان: مطبوعات جامعة القدس المفتوحة.
- الحرايثي، فهد محمد. (2019). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية. مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية.
- خالد مبرك المطيري. (2020). اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي وسبل تفعيله ضمن رؤية 2030 في ضوء بعض المتغيرات. (الصفحات 23-49). جامعة حائل.
- الدويش، عبدالعزيز سليمان. (أبريل، 2015). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. صفحة 365\_416.
- سامح راشد. (2010). التكنولوجيا في العمل الخيري والمزايا والمحاذير. مجلة العالمية.
- سمر محمد المالكي. (2010). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- السمييري، جيلان عيد. (2021). 6-تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لتربية النوعية.

- الشريف، سلوى أحمد. (2021). دور المجتمع الافتراضي في ترويج ثقافة التطوعي لدى الشاب الجامعي بالصعيد: دراسة ميدانية في إطار نظرية رأس المال الاجتماعي. القاهرة: جامعة القاهرة\_ كلية الإعلام.
- الشهراني، ظفيرة بنت عبدالهادي. (2021). الوعي بالذات وعلاقته بالتطور الاجتماعي في ضوء رؤية المملكة 2030 لدى العاملات في القطاع الخاص والحكومي بمنطقة جازان. جازان.
- صالح حمد التويجري. (1434). التطوع ثقافته وتنظيمه. الرياض: دارمملكة نجد للنشر والتوزيع.
- الصبحي، حميدة بنت عبید. (2021). توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية المملكة 2030: دراسة حالة على جامعة أم القرى. (الصفحات 218-248). مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات.
- عابدين، محمد عبدالقادر. (2003). تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لبرامج الدراسات العليا في جامعة القدس. القدس: جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية).
- عائشة عبدالرحمن الشخي. (2018). معوقات مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي. جدة: جامعة الملك عبدالعزيز.
- عبدالعزيز سليمان الدويش. (أبريل، 2015). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. صفحة 365\_416.
- عبدالله سعود المطوع. (2019). مجالات العمل التطوعي وأبعاده التربوية في رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (الصفحات 89-125). جامعة شقرا.
- عبدالله عبدالحميد الخطيب. (2010). العمل الجماعي التطوعي. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- العساف، صالح بن حمد. (2016). المدخل على البحث في العلوم السلوكية. دار الزهراء.
- عماد نزال، وجمال قاسم حبش. (2015). التطوع الإلكتروني: وسيلة معززة للعمل التطوعي. (الصفحات 92-110). الجامعة العربية الأمريكية -عمادة البحث العلمي.
- عمرو عبداللطيف، وسالم نصيرة. (2022). الثقافة الرقمية واستخداماتها في تنمية العمل التطوعي. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية.

- فهد محمد الحارثي. (2019). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية.
- فيله، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبدالفتاح. (2004). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً. الإسكندرية: دار الوفاء.
- محمد بن جال الدين ابن منظور. (1419). لسان العرب. بيروت: دار إحياء التراث الإسلامي.
- محمد شاهين. (2005). دوافع ومعوقات استخدام شبكة الإنترنت من قبل العاملين في جامعة القدس المفتوحة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات.
- محمد عاطف غيث. (1995). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- منى عبدالله سمحان. (2017). دور عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع: تصور مقترح. جامعة كفر الشيخ كلية التربية.
- منير مباركية. (2012). التطوع الإلكتروني والتنمية في العالم العربي. صفحة 99\_135.
- مها محمود ناجي. (2023). التطوع الرقمي بمؤسسات المعلومات، ومدى الوعي به لدى طلبة قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة أسيوط: دراسة استكشافية. (صفحة 98\_64). جامعة القاهرة، كلية الآداب قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات.
- المهدي بن محمد الحرازي. (2022). العمل التطوعي: أنواعه ومتطلباته. (صفحة 355\_406). اليمن: جامعة ذمار - كلية الآداب.
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2022). اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية.
- نادي سعيد حسن. (2011). فنون العمل التطوعي. القاهرة: قطر الندى.
- نزال، عماد، وحبش، جمال. (2015). التطوع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل التطوعي. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، صفحة 110، 92.
- النعيم، عبدالله. (1421). العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد.

- النوح، مساعد عبالله. (2015). مبادئ البحث التربوي. الرياض: مكتبة الرشد.
- هدى حمد السرحان، ونبيلة عبدالرحمن الجرايدة. (1443). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق. الرياض: مكتبة الرشد.
- هدى مطر الهذلي. (2019). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني. (صفحة 848\_882). مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل.
- هناء حسني النابلسي. (2009). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. عمان: دار مجدلوي للنشر والتوزيع.
- وزارة التعليم. (1441). نظام الجامعات الجديد. وزارة التعليم.
- ونوقي، عبدالقادر، مزاره، عيسى. (يوليو، 2017). دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع. 269\_274.
- يعن الله علي القرني. (2014). التدريب التطوعي: الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، وآليات التعزيز. (الصفحات 77-95). المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- يوسف محمد الثويني. (2015). واقع التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية وتوقعاته المستقبلية.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Chernobrov, Dmitry (2018). "Digital volunteer networks and humanitarian crisis reporting", Digital Journalism, 6(7), 928–944.
- Gulyas, Agnes (2015). "Social Media and Community Volunteering", Communities and Culture Network, Seed Project Final Report, Canterbury Christ Church