

The Role of Distance Learning in Promoting Digital Volunteering Culture among Graduate Students: A Perspective of the Innovation Diffusion Theory

Alanoud Ibrahim AL-Sahaem 
Department of Educational Technologies and Design, College of Education, University of Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia

دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي لدى طلبة الدراسات العليا من منظور نظرية انتشار المستحدثات

العنود إبراهيم السحيم 
قسم تقنيات وتصميم التعليم، كلية التربية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية

	DOI https://doi.org/10.37575/h/edu/22002	RECEIVED الاستلام 2024/08/01	Edit التعديل 2024/08/21	ACCEPTED القبول 2024/08/29
	NO. OF PAGES عدد الصفحات 37	YEAR سنة العدد 2024	VOLUME رقم المجلد 1	ISSUE رقم العدد 13

Abstract:

The study, entitled “The Role of Distance Training in Promoting the Culture of Digital Volunteering among Graduate Students from the Perspective of the Diffusion of Innovations Theory,” aimed to reveal the role of distance training in promoting the culture of digital volunteering among graduate students from the perspective of the “Diffusion of Innovations” theory. To achieve the study's objectives, the researcher used the descriptive and analytical approach by applying the electronic questionnaire to a random sample of 100 graduate students and applying the interviews to a deliberate sample of 9 graduate students. The results revealed high approval scores for higher education students on the reality of distance training and the quality of the content of the training programs. This reflects clarity of objectives and alignment of content to their professional, educational, and social needs, and the results also showed high approval scores by students of higher studies towards digital volunteering; there is no statistically significant difference at the significance level ($\alpha \geq 0.05$) between the average scores of male and female graduate students' viewpoints towards distance training and digital volunteering according to the gender variable, opening the door to reflection on how they interact with the technology and volunteer opportunities available online. The results showed that the basic premises that led the world to switch from traditional to distance training were to move beyond temporal and spatial constraints to enable the training of the largest segment of society and that the opportunities offered by digital volunteering in diverse areas were among the most critical aspects that contributed to the emergence of this concept. The requirements associated with distance training and digital volunteering include financial requirements, knowledge, skills, and human skills. And technical. The study recommended that distance training programs be designed to promote a culture of digital volunteering and include educational materials on digital skills, digital volunteering, and civil society activation.

Keywords: Distance Training, Digital Volunteering, Novelty Theory.

المخلص:

هدفت الدراسة المعنونة بـ دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي لدى طلبة الدراسات العليا من منظور نظرية انتشار المستحدثات" إلى الكشف عن دور التدريب عن بُعد؛ لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي لدى طلبة الدراسات العليا من منظور نظرية "انتشار المستحدثات"، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام كلاً من المنهج الوصفي بأداة التحليل، والمنهج النوعي من خلال تطبيق الاستبانة الإلكترونية على عينة عشوائية مكونة من (100) طالب/ة من طلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى تطبيق المقابلات على عينة قصدية من طالبات الدراسات العليا بلغت (9) تسع طالبات، وكشفت النتائج عن ارتفاع درجات الموافقة لطلبة الدراسات العليا على واقع التدريب عن بُعد وعن جودة محتوى البرامج التدريبية، وهذا يعكس وضوح الأهداف ومواءمة المحتوى مع احتياجاتهم المهنية والتعليمية والاجتماعية، كذلك ارتفاع درجات الموافقة من قبل طلبة الدراسات العليا تجاه التطوع الرقمي، وأكدت النتائج عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط درجات وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا نحو التدريب عن بعد والتطوع الرقمي وفقاً لمتغير الجنس؛ مما يفتح الباب للتفكير في كيفية تفاعلهم مع التكنولوجيا والفرص التطوعية المتاحة عبر الإنترنت، وأظهرت النتائج أن المنطلقات الأساسية التي دفعت العالم للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بعد هي تجاوز القيود الزمانية والمكانية؛ لتمكين تدريب أكبر شريحة من المجتمع، وأن الفرص التي يوفرها التطوع الرقمي في المجالات المتنوعة يعد من أهم الجوانب التي ساهمت في ظهور هذا المفهوم، وأن المتطلبات المرتبطة بعملية التدريب عن بُعد، والتطوع الرقمي تتضمن المتطلبات المالية، والمعرفية، والمهارية، والبشرية، والتقنية، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية عن بُعد تستهدف تعزيز ثقافة التطوع الرقمي، وتضمين مواد تعليمية متعلقة بالمهارات الرقمية والتطوع الرقمي، وتفعيل المجتمع المدني.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بعد، التطوع الرقمي، نظرية انتشار المستحدثات.

مقدمة:

عن بُعد يساهم بفعالية في تطوير المهارات الرقمية بشكل سريع، بما يُمكن الفرد من البقاء على اطلاع دائم بالتطورات التكنولوجية. والقدرة على مواكبة التقدم الهائل في مجالات التكنولوجيا والاتصالات ونقل المعلومات؛ لذا يُعد التدريب الإلكتروني وسيلة فعالة لمتابعة التحولات التكنولوجية والتقنية الحديثة التي ترتبط بعمليات التدريب (قيسي و الغامدي، ٢٠٢٣). كذلك أدى هذا التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، وظهور شبكة الإنترنت، وشبكات التواصل الاجتماعي المتعلقة بها إلى تحولات عميقة في طبيعة التواصل البشري. فقد نشأت مدونات، ومنديات، ومجموعات تجمع بين الأفراد الذين يشتركون في اهتمامات مشتركة، وأصبح لديهم الملايين من المشاركين، ومع هذا التطور الكبير، ظهر مفهوم "التطوع الرقمي"، المعروف -أيضاً- بأسماء مثل "التطوع الإلكتروني"، "التطوع عن بعد"، "التطوع عبر الإنترنت"، "العطاء الرقمي"، و"التطوع السيبراني" (ناجي، ٢٠٢٢).

كما يكتسب العمل التطوعي أهميته من خلال دوره الرئيس كأحد الوسائل الرائدة التي تسهم في رفع المجتمع وتعزيزه عبر المبادرات الفردية والجماعية (United Nations, 2020). ويظهر هذا النوع من الأنشطة كوسيلة فعالة؛ لتعزيز التنمية، وتقديم الدعم في مختلف المجالات، دون تكبد أي عبء على المؤسسات الرسمية في المجتمع؛ بل يعكس العمل التطوعي مساهمة فعالة في تحسين الحياة المجتمعية، وتعزيز تطوير الأفراد (الحارثي، ٢٠١٩). كذلك يمثل العمل التطوعي أحد أبرز جوانب المسؤولية المجتمعية؛ حيث يسعى إلى رفع مستوى المجتمع في مختلف ميادينها. يتمثل جوهر هذا العمل في السعي لتحقيق التقدم والتطور دون توقع مكافأة مادية أو معنوية (Nowakowska, 2022)؛ حيث يقوم

نتيجة لتأثير التحول الرقمي في جميع القطاعات العلمية والعملية، والانتشار الواسع لاستخدام الإنترنت في المؤسسات والهيئات بين الأفراد، والاعتماد شبه الكامل في حياتهم اليومية على استخدام الخدمات الرقمية في مختلف جوانب الحياة، مما أدى إلى تحديات كبيرة على المؤسسات والهيئات فيما يتعلق بتدريب وتطوير موظفيها، وقد فرضت تلك التحديات، إيجاد فرص مستحدثة؛ لذا أصبح من الضروري الاستفادة من إمكانيات التحول الرقمي في تقديم أفضل الممارسات التدريبية؛ وقد أدى ذلك إلى إدراك الدول أهمية ثقافة المعلومات في هذا السياق؛ حيث يُعد إعداد بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية ذات جودة أمراً حيوياً، ومن ثمَّ يتعين عليه أن تكون هذه البيئة جاذبة للاهتمام الفردي في ظل التحول الرقمي السريع والتغيير المستمر، فاستخدام تقنيات البيانات والإنترنت في مجالي التعليم والتدريب يعد إشارة رئيسة إلى تحول المجتمع نحو مجتمع معلوماتي (السواط والحربي، ٢٠٢٢). كما يساهم هذا التطور في رفع كفاءة وفعالية أنظمة التعليم والتدريب، ونشر الوعي المعلوماتي؛ ومن ثمَّ يؤدي دوراً حيوياً في تحضير الكوادر للتقدم الرقمي السريع، وإعداد بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية ذات جودة يُعدُّ أمراً ضرورياً وحيوياً. بالإضافة إلى أن هذه البيئة يجب أن تكون جاذبه تستدعي اهتمام الأفراد (الحمد، ٢٠٢١). كما تظهر أهمية التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق الأهداف المنشودة بجودة عالية من اكتساب المهارات الرقمية وتمييزها لدى عدد أكبر من الأفراد في الوقت الحالي؛ حيث يتميز بالمرونة العالية في تجاوز حواجز المكان والزمان، وخفض التكاليف المادية، فالتدريب الإلكتروني

ثقافة التطوع، ووضع الآليات التي تستفيد إلى أقصى حد من معارف ومهارات وخبرات المتطوعين، وتوظيفها في سياق التنمية (النجار، ٢٠٢٠). إذ يُعد التطوع تعبيرًا عن حيوية وديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع، ويُفهم كإرادة وطنية تنبع من تصميم المواطنين للمساهمة في رفعة المجتمع، وتحفيزهم للابتكار في التعامل مع التحديات، وبتات حجم المنظمات التطوعية وعدد المتطوعين فيها مؤشراً لتقدم المجتمعات وازدهارها (أبو الليف، ٢٠٢٣). ومع التطور التكنولوجي الضخم الذي يشهده العالم الذي يُظهر تغييرات جوهرية في الفهم والممارسات الفردية والجماعية، وفي تحول العديد من المفاهيم والسلوكيات، من خلال توفير وسائط رقمية متنوعة، وفي مقدمتها مواقع التواصل الاجتماعي (حسن، ٢٠٢١). وأشار الحساوي وبوطورة (٢٠٢٣) إلى أن تلك المنصات لها تأثير هائل على الأفراد والمجتمعات، حيث تمكّن مواقع التواصل الاجتماعي من إنشاء مجتمع افتراضي يجمع الأفراد وينظمهم وفقاً لاهتماماتهم وانتماءاتهم، ولا يكون مقتصرًا فقط على تقديم وسيلة لتقريب العلاقات وحل المشكلات، بل أصبح له دور أساسي يتجاوز ذلك؛ حيث يساهم في عرض المشكلات، وتقديم أسبابها والطرق الفعّالة لدمج المجتمع في حلولها، بالإضافة إلى دور هذه التقنيات التكنولوجية في التدريب الإلكتروني، فقد أفادت دراسة (حفيظ، ٢٠١٦) بأن فلسفة التدريب عن بُعد تعتمد على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وتسعى إلى توفير فرص التدريب الإلكتروني لجميع المشاركين -بغض النظر عن عوامل العمر، ومكان الإقامة، والظروف الاقتصادية- من خلال التركيز على استخدام الإنترنت والوسائط

المتطوعون بتقديم مساعدات متنوعة في جميع الميادين؛ لخدمة المجتمع وأفراده (الهذلي، ٢٠١٩). ونظرًا لأن العمل التطوعي يتسم بخصائصه الغير ربحية ويقوم به الأفراد طواعية دون إجبار ودون مقابل، وفي ظل التحولات البيئية الاتصالية الجديدة والمجتمع المفتوح يتطلب توظيف إمكانيات غير تقليدية رقمية تتميز بالقدرة على التكيف مع الواقع الجديد، كما يأتي هذا في ظل استفادة عديد من المنظمات الدولية والعالمية من البيئة الاتصالية الرقمية؛ حيث حققت نجاحات لم تكن ممكنة في البيئة الاتصالية التقليدية (عمور وسالم، ٢٠٢٢). وقد ظهرت نظرية "انتشار المستحدثات" التي أسسها روجرز؛ لتحقيق أفضل الإمكانيات لتوظيف المصادر الرقمية للتدريب الإلكتروني في العمل التطوعي؛ حيث تهدف النظرية إلى اختبار سلوكيات الأفراد تجاه الأفكار والمستجدات التي تطرأ في بيئتهم، وقياس الوقت والدرجة التي يحتاجها ذلك المستحدث ليكون ظاهرة مألوفة. وقد تبنى كثير من الباحثين هذه النظرية وطبقوها في دراساتهم من أجل التعرف على المؤثرات التي تتدخل في قرارات المؤسسات والأفراد في التدريب نحو تبني أو رفض استخدام المستحدث التكنولوجي (المبرز، ٢٠٠٨). ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة؛ لتسليط الضوء على دور التدريب عن بُعد في تعزيز ثقافة التطوع الرقمي، خاصةً من منظور انتشار "نظرية المستحدثات".

مشكلة الدراسة:

يُولي المفهوم الحديث للتنمية الإنسانية اهتمامًا خاصًا للقطاع التطوعي؛ نظرًا لأن تأثيرات تحقيق التنمية المجتمعية تمتد عبر القطاعات الحكومية والخاصة والمؤسسات التطوعية، ويتجلى الاهتمام العالمي في نشر

٣. ما واقع التطوع الرقمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟

٤. هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التطوع الرقمي لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس؟

٥. ما مبررات التحول للتدريب عن بعد والتطوع الرقمي؟

٦. ما المتطلبات اللازمة لتفعيل عمليات التدريب عن بعد من منظور نظرية "انتشار المستحدثات"؟

٧. ما المتطلبات اللازمة لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية "انتشار المستحدثات"؟

٨. كيف يساهم التدريب عن بعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي في الجامعات؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية "انتشار المستحدثات" من خلال تحقيق الآتي:

١. التعرف على واقع التدريب عن بعد من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.

٢. التعرف على واقع التطوع الرقمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.

٣. التعرف على مبررات التحول للتدريب عن بعد والتطوع الرقمي.

٤. التعرف على المتطلبات اللازمة لتفعيل عمليات التدريب عن بعد من منظور نظرية "انتشار المستحدثات".

٥. التعرف على المتطلبات اللازمة لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية "انتشار المستحدثات".

٦. التعرف على مساهمة التدريب عن بعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي في الجامعات.

المتعددة؛ لتيسير الوصول إلى فعاليات التدريب عن بعد، وتتيح إمكانية تكرار أنشطة التدريب. بالإضافة إلى ذلك تُيسر فلسفة التدريب عن بعد استثمار مختلف المواقع الإلكترونية المخصصة للتدريب، مما يساهم في تحديث المعلومات، وبناء توجهات إيجابية نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة. كما أكدت دراسة نزال وحيش (٢٠١٦) أن التطوع الإلكتروني يعد نتيجة للثورة التكنولوجية العالمية، وأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية عبر الإنترنت له تأثير كبير في انتشار ظاهرة التطوع الإلكتروني؛ فالتحول الرقمي في العمل التطوعي يُعد تجاوباً فعالاً مع الاحتياجات المجتمعية؛ حيث يبرز التطوع الإلكتروني وخاصةً من خلال مواقع التواصل الاجتماعي؛ لذلك تتطلب هذه الديناميات الجديدة معرفة كيفية الاستفادة الكاملة من التقدم التكنولوجي الحديث واستخدامه بشكل فعال، خاصة في مجال التطوع الإلكتروني. وقد جاءت هذه الدراسة لبيان دور التدريب عن بعد في تعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات؟ وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما واقع التدريب عن بعد من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟

٢. هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التدريب عن بعد لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس؟

أهمية الدراسة:

ظهرت أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع ذاته، والذي يشكل الروح الحية للحياة الاجتماعية ويعتبر إحدى ركائز المجتمع المدني الحديث، وهو العمل الخيري التطوعي، بالإضافة إلى بيان دور التدريب الإلكتروني في أهمية تعزيز الثقافة الرقمية من عدة جوانب التي تكمن في الآتي:

أولاً- الأهمية النظرية.

١. تُوفّر الدراسة إطار نظري لمفاهيم التطوع الرقمي والتدريب عن بُعد، ويسهم في فهم الثقافة الرقمية من خلال الاطلاع على المستجدات الدولية في مجال التطوع.
٢. تشجع الدراسة الباحثين على إجراء المزيد من الأبحاث الميدانية؛ لقياس فعالية استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد في تعزيز التطوع الرقمي ودعمه.

ثانياً- الأهمية التطبيقية.

١. تُسهم هذه الدراسة في التغلب على بعض مشكلات التدريب التقليدي، كالتقيود المكانية والزمانية، والتكاليف المالية.
٢. تُقدّم الدراسة فرصاً أكبر للتواصل الاجتماعي والمشاركة التطوعية من خلال التعامل مع مختلف الأزمات والكوارث، باستغلال إمكانيات البشر والموارد بشكل أمثل.
٣. تُسهم الدراسة في جذب أكبر عدد من المتطوعين والمشاركين، والوصول إلى أوسع فئات المجتمع.
٤. تقدم الدراسة دعماً للمشرفين في مراكز التدريب وصنّاع القرار في تصميم برامج التدريب الإلكتروني؛

لتنمية المهارات الرقمية، وتحفيز التجديد المستمر في مجال أعمالهم.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: هدفت الدراسة إلى استكشاف دور التدريب عن بعد؛ لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية "انتشار المستحدثات".

الحدود المكانية: منطقة مكة المكرمة

الحدود الزمانية: ٢٠٢٢-٢٠٢٣

الحدود البشرية: تمثلت في عينة من طلبة الدراسات العليا.

مصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني عن بُعد: "هو العملية التي تُوفّر بيئة تفاعلية تعتمد على مجموعة من التطبيقات والبرامج الإلكترونية تُمكن هذه العملية المتدرب من تحقيق أهداف التدريب بأقل جهد وفي وقت أقل، مما يسهم في تحسين فعالية عملية التعلم" (قداش وصالحي وشطبية، ٢٠٢٠، ص ٨١٣).

يمكن تعريف التدريب الإلكتروني عن بُعد إجرائياً بأنه: العملية التفاعلية التي يتم من خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد، حيث يحدث تفاعل بين المدربين والمتدربين عبر وسائط اتصال مناسبة؛ بهدف تقديم خدمات التدريب للمستفيدين في أماكن تواجدهم.

ثقافة التطوع: "تمثل نشاطاً إنسانياً يقوم به الفرد بطوعية وإرادة ذاتية مستندة إلى إنسانيته والرغبة الخالصة في تحقيق هدف معين أو تعزيز وتقوية المنافع والخبرات الشخصية. يتمثل جوهر هذه الثقافة في تطوير المجتمع، وتعزيز التعاون والتكافل الاجتماعي، وتقديم المساعدة

مفهوم التدريب الإلكتروني:

يُعدّ التدريب الإلكتروني واحدًا من الوسائل الرئيسية والأكثر أهمية التي تستند إليها إدارة أي مؤسسة بغض النظر عن طبيعة أعمالها أو اختصاصها، ويعد أفضل السبل لتطوير وتنمية القدرات التقنية للموظفين، كما يسهم في استمرارية النمو والتطور للمؤسسة، مما يؤدي إلى التكيف مع التغيرات على مستوى الظروف الداخلية والخارجية؛ ونتيجة لهذا التحول في أساليب التدريب يشهد التدريب الإلكتروني اهتمامًا متزايدًا في المؤسسات المتقدمة؛ حيث يُدرك دوره الفاعل في خلق القدرات التنافسية وتمييزها للموظفين داخل البيئة العملية (قيسي والغامدي، ٢٠٢٣). ووفقًا لتعريف العيسي والعمران (٢٠٢١، ص. ٣٥٦) بأن التدريب الرقمي "عملية اكتساب الفرد أو مجموعة من الأفراد لبعض المهارات والسلوكيات والمعرفة باستخدام وسائل الاتصال الإلكتروني. ويتسم هذا النوع من التدريب بعدم الحاجة إلى اللقاء المكاني والزمني بين المتدربين والمدرّب، ويُلغى جميع العناصر المادية المتعلقة بالتدريب".

وبناءً على ذلك، يمكن تعريف التدريب الرقمي على أنه تسلسل من العمليات التفاعلية التي تحدث باستخدام جميع مكونات تكنولوجيا المعلومات، من شبكات الإنترنت إلى تطبيقات الأجهزة، بهدف توفير المهارات العملية والفكرية للمتدربين. يهدف هذا النوع من التدريب إلى تجهيز الفرد بالمعرفة والمهارات والسلوكيات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي، والذي ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة بشكل شامل.

أهداف التدريب الإلكتروني:

نظرًا للدور الإيجابي للتدريب الإلكتروني في تحقيق التقدم للأفراد والمنظمات الذي يسعى إلى تحقيق عديد من

للفئات المحتاجة، بهدف تحقيق فوائد تعود على المجتمع وأفراده" (بوطوقه، ٢٠١٩، ص. ٧٣).

يمكن تعريف ثقافة التطوع إجرائيًا بأنها: عملية تقديم الفرد لخدمة عامة بلا مقابل وبدون تكليف تلقي مكافأة مالية أي أنها مبادرة شخصية، بهدف تنفيذ مجموعة من المسؤوليات التي يلتزم بها تلقائيًا، بهدف إثراء مجتمعه وتحسين محيطه.

التطوع الرقمي: "يُعرف بالأنشطة التطوعية التي يتم أدائها بشكل كلي أو جزئي باستخدام وسائل الإنترنت سواء كان ذلك في منازل الأفراد، المدارس، مراكز الاتصال، أجهزة الكمبيوتر في أماكن العمل، أو أي جهاز آخر متصل بالإنترنت، مثل الهواتف الذكية التي تتيح الوصول إلى الإنترنت، مما يتيح للأفراد المشاركة في الأعمال الخيرية، وتحقيق التأثير الإيجابي عبر الشبكة" (أبو الليف، ٢٠٢٣، ص. ٣٤٨).

يمكن تعريف ثقافة التطوع الرقمي إجرائيًا على أنها: مشاركة الأفراد والمؤسسات في الأعمال التطوعية باستخدام وسائل الاتصال المختلفة من خلال الشبكة العنكبوتية.

يمكن تعريف نظرية "انتشار المستحدثات" التكنولوجية إجرائيًا على أنها: كل ما هو جديد من مصادر التعليم والتدريب الرقمي، ويساهم في تطوير الأفكار البناءة ونشرها ويساعد على مشاركة أكبر عدد من المتطوعين؛ لتقديم محتوى ذي فعالية وتأثير مما يسهم في انتشاره بشكل أسرع، وعلى نطاق أوسع.

الإطار النظري:

أولاً: التدريب عن بُعد.

الإلكتروني في دعم مهاراتهم وتعزيزها. يظهر من خلال تحديد أهداف التدريب الإلكتروني التي تكمن في دوره الإيجابي؛ إذ يساهم في تطوير القدرات والمهارات لدى الموظفين (Al-Ghezawi & Megdadi, 2021). إضافة إلى ذلك يظهر أن أهمية هذا النوع من التدريب لا تقل عن التكنولوجيا في تقدم المؤسسات (حفيظ، ٢٠١٦). وتظهر أهمية التدريب الإلكتروني في النقاط التي ذكرها الطاهر والزهراني (٢٠٢٠، ص. ٢١٢)، وهي:

١. إعداد متدربين يكونون على دراية أكبر بالتحويلات الكبيرة والمتسارعة في مجال المعلوماتية.
 ٢. يساهم التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين -بشكل دائم- في مهامهم الوظيفية.
 ٣. يؤدي دورًا إيجابيًا في تمكين المتدربين، وجعلهم المتحكمين في عملية التعلم.
 ٤. يوفر بيئة تدريبية تفاعلية تشد الانتباه، وتحفز المشاركين.
 ٥. يرفع كفاءة الموظفين دون الحاجة إلى إخلاء الوظائف لفترات طويلة للتدريب.
- بناءً على ما سبق تتجلى أهمية التدريب الإلكتروني -في دوره الإيجابي- في تحقيق التقدم للأفراد والمنظمات من خلال تحقيق أهدافه. وجعل عملية التدريب أكثر مرونة من خلال تحريرها من القيود الزمانية والمكانية، مما يساهم في رفع المستوى العلمي والثقافي لدى أفراد المجتمع، ونشر الثقافة التقنية. وهذا ما يبرز أهمية التحول نحو التدريب عن بُعد كخيار فعال يلبي احتياجات المؤسسات المتطورة.

الأهداف، ومنها: توفير فرص التدريب لجميع الموظفين مع التأكيد على أهمية استمراريته، وتقديم أساليب وطرق تدريبية متقدمة عن تلك المستخدمة في المؤسسات التقليدية (ضو والمصراطي، ٢٠٢٠). كذلك العمل على تقديم التعاون التدريبي والتعليمي والبحثي، وتبادل المعلومات بين مؤسسات التدريب على مستوى العالم، وجعل عملية التدريب أكثر مرونة، وتحريرها من القيود الزمانية والمكانية التي قد تعيق المتدرب عن متابعة التدريب. كما يساهم التدريب الإلكتروني في رفع المستوى العلمي والثقافي لدى أفراد المجتمع، ونشر ثقافة التقنية في المجتمع (حني وعاتي، ٢٠٢٠).

المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني:

لضمان نجاح التدريب الإلكتروني يتوقف دمج تقنية التدريب الإلكتروني في المؤسسات على توفر عدة متطلبات ضرورية. يُعد التخطيط الواضح والواقعي أحد هذه المتطلبات الرئيسة؛ حيث يتعين تحديد كيفية دمج هذه التقنية، وتوضيح مراحلها، بالإضافة إلى تحديد الموارد المالية والمتطلبات التقنية اللازمة لتفعيلها كالبنية التحتية التي تتميز بسعة نطاق عالية وقوية (ضو والمصراطي، ٢٠٢٠). على الجانب الآخر يتطلب تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني إنشاء بيئة افتراضية توفر مرونة وتفاعلاً وحرية في اختيار مكان وزمان التدريب، ويتعين -أيضاً- وجود فريق متخصص في تصميم المحتوى الإلكتروني وإعداده بطريقة تتناسب مع المحتوى التدريبي (أحمد، ٢٠٢١).

أهمية التدريب الإلكتروني:

يركز عديد من المؤسسات على تحسين أداء موظفيها في مجالات العمل، وذلك عبر التوجه نحو دور التدريب

ثانياً: التطوع الرقمي.**مفهوم التطوع الرقمي:**

يمثل التطوع الرقمي إحدى جوانب البيئة الرقمية؛ حيث يعبر عن الأنشطة التطوعية التي تعتمد جزئياً أو كلياً على الإنترنت ويُطلق عليه أيضاً اسم "التطوع الافتراضي" أو "التطوع الإلكتروني" أو "التطوع عن بعد" وتتم هذه العمليات في سياق الاتصال الرقمي، ولكي يحقق التطوع الإلكتروني نجاحاً في المجتمع يتعين توفير شروط أساسية من بينها: المصادقية، والمعقولية، وتحديث المعلومات، وضمان الدعم المستمر (عمور وسالم، ٢٠٢٢). كما يعرف التطوع الرقمي بأنه "مجموعة من الأنشطة التطوعية التي تتشارك في استخدام التكنولوجيا في ميدان الاتصالات، وبشكل خاص، الوسائط الرقمية" (السميري، ٢٠٢١، ص. ٥٥).

وبناءً على هذا السياق، يُمكن توضيح التطوع الرقمي بأنه يشمل الجهود التي تُقدّم بروح تطوعية، دون مقابل مالي، لخدمة المجتمع في مختلف الميادين، وذلك باستخدام وسائل التكنولوجيا، ولا سيما مواقع التواصل الاجتماعي؛ بهدف التفاعل الإيجابي مع قضايا المجتمع وتلبية احتياجاته.

مزايا التطوع الرقمي:

يتميز التوجه نحو العمل التطوعي الرقمي -بشكل عام- بحرية الاختيار للمشاركة فيه؛ حيث يُمنح المتطوع حرية اختيار الوقت والمجال الذي يرغب في القيام به نتيجة لمبادرة فردية أو جماعية إيماناً بالمسؤولية والشعور بالانتماء (United Nations, 2020). وقد تتوسع دائرة الحرية والمرونة في العمل التطوعي الرقمي؛ وذلك لاعتماده بشكل كامل على التكنولوجيا في مختلف مجالاته لاستناد العمل التطوعي الرقمي أساساً إلى

استثمار التقنية الحديثة بكل إمكانياتها؛ لخدمة المجتمع من خلال جهود منظمة فردية أو جماعية؛ لتحقيق الأهداف الإنسانية في مختلف المجالات دون مقابل (الحارثي، ٢٠١٩).

كذلك يتيح التطوع الرقمي عديداً من المزايا، منها: الاستجابة للتحديات التنموية العالمية عبر مشاركة واسعة من الأفراد والمؤسسات، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التكنولوجيا الرقمية والاتصال عبر الإنترنت. يمكن أن يؤدي العمل التطوعي الرقمي إلى دمج متطوعين من مجالات وتخصصات متعددة لخدمة التنمية في المجتمع؛ بما يحقق تنمية متكاملة ومستدامة. كما يلغي العمل التطوعي الرقمي تركز المنظمات الخيرية، ويوزعها بشكل متوازن، فيتيح للأفراد الذين يحتاجون إلى المساعدة العثور على دعم مناسب من خلال التجربة الإلكترونية، التي يمكن الوصول إليها في أي وقت، ومن أي مكان (Health Innovation Network, 2021). ويعد التطوع الرقمي مناسباً لمعظم الأفراد الذين لا يفضلون العمل في ميدان التطوع التقليدي، ولا يتمكنون من التواجد في ميدان التطوع التقليدي، مما يجعل الإنترنت وسيلة فعّالة لتوظيف هذه الفئة، وتفعيل دورها التنموي (السميري، ٢٠٢١).

أهمية التطوع الرقمي:

يُعد التطوع الإلكتروني وسيلة حيوية للمشاركة الفعّالة في الأنشطة التطوعية؛ حيث يمكن للمتطوعين الاستفادة من وسائل التواصل الإلكتروني؛ لتحقيق أهداف لا يمكن تحقيقها بسهولة في العمل الميداني من خلال ما ذكره كلاً من (حدادي، ٢٠١٨؛ السيد، ٢٠٢٢؛ Volunteers, 2022؛ أبو الليف، ٢٠٢٣) كما يلي:

إضافة قيمة لميدان العمل التطوعي، فحرية الاختيار، والمرونة الكبيرة في تنظيم الجهود مع القدرة على استغلال التكنولوجيا؛ لتوفير الدعم والخدمات تُعزز فرص التفاعل والتواصل بين متطوعين متنوعين ومؤسسات مختلفة. يظهر التطوع الرقمي كخيار ملائم للأفراد الذين يفضلون العمل عبر الإنترنت، ويتيح لهم الفرصة للمشاركة الفعالة في التنمية المستدامة وخدمة المجتمع. إن هذه المبررات تبرز أهمية اعتماد التطوع الرقمي وتعزيزه كأداة فعالة لتعزيز الفعالية، وتوسيع نطاق التأثير الاجتماعي الإيجابي.

ثالثاً- نظرية "انتشار المستحدثات التكنولوجية".

تعد المستحدثات التكنولوجية والأفكار الجديدة من أبرز التحديات التي تواجه البشرية وتحدث تغييرات عديدة في الجوانب الاجتماعية تبرز أهمية اعتماد التطوع الرقمي وتعزيزه كأداة فعالة لتعزيز الفعالية، والتعليمية تبرز أهمية اعتماد التطوع الرقمي وتعزيزه كأداة فعالة لتعزيز الفعالية التدريبية، والتطوعية في المجتمعات، وتعتمد نظرية انتشار المستحدثات التكنولوجية على أربعة عناصر أساسية كما وضحها المبرز (٢٠٠٨) وهي: الابتكار أو المستحدث، وقناة الاتصال، والوقت، والنظام الاجتماعي. كما تتسم هذه المستحدثات والأفكار التكنولوجية بخصائص تؤثر في سلوكيات الأفراد؛ لذا يجب الحرص قبل تبني استخدامها ونشرها من قبل المؤسسات والأفراد المرور بعدد من الخطوات والإجراءات، والمراحل التسلسلية التي أوردها كل من (السريتي، ٢٠٢٠؛ علي، ٢٠١٥؛ المبرز ٢٠٠٨)، وهي:

أولاً- المعرفة أو إدراك الفرد للمستحدث.

ثانياً- الاقتناع والاهتمام بالمستحدث.

١. يتيح التطوع الإلكتروني للأفراد إبداع أفكار جديدة وجذب عدد أكبر من المتطوعين الجدد، بالإضافة إلى سرعة التواصل ودقته مع مؤسسات العمل التطوعي المتنوعة في مجالات مختلفة.

٢. يسهم في تعزيز التواصل المستمر بين هذه المؤسسات، وخاصة مع الأفراد الذين يفضلون العمل التطوعي عبر الإنترنت إذ يُعد التطوع الإلكتروني أسلوباً أمثل لممارسة النشاط التطوعي في مختلف المجالات، كما يمثل تكميلاً ودعمًا للعمل التطوعي الميداني.

٣. يتميز التطوع الإلكتروني بتكاليفه المنخفضة وقدرته على استغلال طاقات المتطوعين وتصنيف مهاراتهم، مما يمكن من تحقيق أهداف التطوع بشكل فعال.

٤. يُحول هذا النوع من التطوع طاقات الأفراد في أوقات فراغهم إلى طاقات نافعة وبناءة، ويتخطى عقبات الزمان والمكان للمتطوعين، مما يسهل التواصل بينهم ويفتح أبواب التطوع أمام ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل: كبار السن، والنساء، والمعاقين.

٥. يُعد التطوع الإلكتروني وسيلة فعالة للتواصل مع جميع شرائح المجتمع؛ إذ يتيح للأفراد ممارسة النشاطات التطوعية بشكل متنوع يناسب اهتماماتهم وقدراتهم، ويُعد وسيلة ملائمة لاستثمار المواهب والخبرات، والوقت بشكل أمثل.

بناءً على ما سبق، ومن خلال النظر إلى المزايا الكبيرة التي يقدمها التطوع الرقمي يظهر بوضوح أنه يشكل

ثالثاً- التقويم والموازنة لاتخاذ القرار .

رابعاً: تجريب أو تطبيق المستحدث.

خامساً: دعم المستحدث والتبني له.

وبالنظر لما سبق، تظهر أهمية المستحدثات أو الابتكارات التكنولوجية التي تبدأ بفكرة، وتتطور هذه الفكرة لتصبح ظاهرة مجتمعية، وكي تصل لهذه المرحلة تحتاج إلى وقت لتبنيها وانتشارها، وهذا يعتمد على مدى احتياج المجتمعات والأفراد لها ومدى تيسيرها وتسهيلها للعمل في المؤسسات الربحية وغير الربحية، ولحاجة المجتمعات نشر التطوع بين أفراد المجتمع ظهرت فكرة التطوع الرقمي عن طريق انتشار ثقافة استخدام المصادر الرقمية في العمليات التطوعية؛ لتسهيل المهام على المتطوعين، والاستفادة من العمليات التطوعية؛ لنشرها على أوسع نطاق.

الدراسات السابقة:

تتاول عديد من الدراسات موضوع التدريب عن بُعد كوسيلة حديثة في تطوير المهارات، ونقل المعرفة للأفراد، بالإضافة إلى دوره في تعزيز الفهم، وتفعيل مشاركتهم في مجالات التطوع الرقمي.

بحثت دراسة نزال وحبيش (٢٠١٦) مفهوم التطوع الإلكتروني عبر وسائط الشبكة المعلوماتية، باعتباره مصطلحاً حديثاً في ميدان العمل التطوعي ومجالاته المتنوعة. تناولت الدراسة هذا المصطلح من حيث فهمه وتفسيراته، وأبرزت أهمية ارتباطه بالنقد العلمي والثورة التكنولوجية العالمية الحالية. كما ركزت الدراسة على سبل استخدام التطوع الإلكتروني، وكيفية الاستفادة من هذا الأسلوب التطوعي الحديث في مجال النشاطات التطوعية المتنوعة للأفراد والجماعات والمؤسسات الفاعلة في ميدان العمل التطوعي. اعتمدت الدراسة على

الأسلوب الاستقرائي، وتحليل المضمون للنصوص المتنوعة المرتبطة بموضوع الدراسة. كما خلصت الدراسة إلى أن التطوع الإلكتروني يعد نتيجة للثورة التكنولوجية، وأن انتشار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي له تأثير كبير في تعزيز دور التطوع الإلكتروني. كما أشارت الدراسة إلى أن هذا النمط من التطوع يشكل وسيلة سهلة وسريعة لممارسة النشاطات التطوعية، وأبرزت أن التطوع الإلكتروني قد نقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود إلى نطاق عالمي واسع.

وأجريت دراسة *Ackermann & Manatschal (2018)* بعنوان "التطوع عبر الإنترنت كوسيلة للتغلب على عدم المشاركة غير المتكافئة؟ مقارنة ملامح المتطوعين عبر الإنترنت وغيرهم أونلاين" تحليلاً لحالة التطوع عبر الإنترنت. استندت الدراسة إلى فحص ملامح المتطوعين عبر الإنترنت الذين يشاركون في التطوع في الواقع من حيث الخصائص الاجتماعية، والديموغرافية، والموارد، والشبكات، والمشاركة النفسية. تم استخدام أساليب كمية باستخدام مجموعة فريدة من البيانات التي توفر معلومات شاملة حول التطوع عبر الإنترنت. أظهرت النتائج وجود آليتين تعملان في الوقت نفسه: التعبئة والتعزيز. تختلف ملامح المتطوعين "النقيين" عبر الإنترنت عن ملامح المتطوعين "النقيين" في العالم الواقعي الغير متصلين بالإنترنت. في الوقت نفسه، فإن النوع المختلط الذي يجمع بين العمل التطوعي عبر الإنترنت وخارجه يجذب الأفراد الذين يشبهون المتطوعين خارج الإنترنت (التعزيز) والمتطوعين عبر الإنترنت (التعبئة). ومن ثم، يظهر أن التطوع عبر الإنترنت يمثل كلا الأمرين: علاجاً للتفاوت الحالي في التطوع، ووسيلة لتعزيز أنماط

في تغيير فهم ثقافة العمل لدى الشباب المصري. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل دور وسائل التواصل الاجتماعي في تغيير ثقافة العمل لدى هذه الشريحة العمرية مركزة على تأثير هذا التغيير على اتجاهاتهم. تم استخدام استمارة استبيان على عينة مكونة من (٤٠٠) فرد بطريقة عشوائية، تضمنت تنوعاً في المواقع والمنديات التي يشارك فيها الشباب. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن معظم المشاركين يؤيدون استخدام وسائل التواصل الاجتماعي كوسيلة للتعرف على مهارات جديدة ذات صلة بسوق العمل. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها: ضرورة نشر الوعي بين الشباب حول دور مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيرها في تنمية شخصياتهم، مع توجيههم نحو استخدام هذه المنصات بشكل أمثل؛ لتعزيز مهاراتهم. التحفيز على اتباع ثقافة التعليم والعمل عن بُعد من خلال المواقع الراضة لتقليل إهدار وقت الشباب دون فائدة. تنظيم دورات تدريبية موجهة للشباب بهدف تطوير مهاراتهم في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في سياق العمل.

وتناول *Alony & et.al* (2020) دراسة حالة لمبادرة مبتكرة تعتمد على الاستعانة بمصادر خارجية للتطوع في الموقع وعبر الإنترنت للحفاظ على المصنوعات اليدوية التراثية وتوثيقها. تم تنفيذ هذه الحالة في برنامج التطوع الرقمي *DigiVol* في المتحف الأسترالي في سيدني، وهو برنامج علمي كبير للمواطنين يضم أكثر من ٦٠ متطوعاً في الموقع، و١٥٠٠ متطوع مسجل عبر الإنترنت يعملون على رقمنة مجموعات المتحف، وقد تم الاعتراف بالبرنامج في أستراليا، وعلى المستوى الدولي باعتباره نموذجاً لأفضل الممارسات في "خدمة الرقمنة التطوعية".

المشاركة الاجتماعية الحالية في مجتمعات تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا.

وسعت دراسة *Nor, Othman, & Yusuf* (2019) لاستكشاف أسباب تطوع الأطباء عبر الإنترنت من خلال المجتمع الصحي الافتراضي (HVC). تم استخدام منهج دراسة الحالة النوعية؛ لاستكشاف وفهم تطوع الأطباء وسببه عبر الإنترنت في مركز رعاية صحية عالي المستوى يُعرف بـ *DoktorBudak.com* (DB). تم إجراء سبع عشرة مقابلة شبه منظمة مع أطباء الأطفال والمتخصصين في مجال أطباء الأطفال، وقد تم التركيز في هذه المقابلات على تحديد العوامل المهمة المتعلقة بالجوانب التكنولوجية والبشرية. كشفت النتائج عن فوائد عديدة لتطوع الأطباء عبر الإنترنت على (HVC). وأظهرت العوامل المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن الأطباء يمكنهم الوصول بسهولة إلى الإنترنت، مما يساعدهم في أداء أنشطتهم التطوعية عبر الإنترنت أثناء القيام بأنشطة العمل والأسرة الأخرى. وعلى الرغم من وجود عوائق، مثل: الوقت والتنقل، وعبء العمل الكبير، فإن التطوع عبر الإنترنت قد فتح العديد من الفرص للأطباء للمساهمة في المجتمع. أما ما يخص الجوانب البشرية أظهرت الدراسة أن المشاركين يشعرون بالمكافأة من خلال تقدير الآخرين والرضا الشخصي الذي ينتج عن تقدير مساهمتهم مثل الردود التي يتلقونها من القراء عبر الإنترنت. في النهاية تشير الدراسة إلى أهمية وجود العوامل المناسبة لجعل الأنظمة الرقمية فعالة في تشجيع التطوع عبر الإنترنت.

كذلك أجرى **حسين** (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى استكشاف الدور الذي تؤديه مواقع التواصل الاجتماعي

البنية التدريبية للمتطوعين والبيروقراطية، وغياب التنظيم، وعامل الوقت، وضغوط الحياة.

وقد هدفت دراسة **الدغيري (٢٠٢١)** إلى التعرف على اتجاهات الفتيات السعوديات نحو العمل التطوعي، وأثر العمل التطوعي على القيم الإيجابية لدى الفتيات السعوديات، والتعرف على كيفية تطوير دور العمل التطوعي في تعزيز القيم الإيجابية لدى الفتيات السعوديات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وفي ضوء هذه الأهداف تم اعتماد المنهج الوصفي متكاً التحليل، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (٤١٤) فتاة سعودية. منها توصلت نتائج البحث إلى أن هناك موافقة بشدة بين أفراد العينة على أثر العمل التطوعي على القيم الإيجابية لدى الفتيات السعوديات حيث تأتي المشاركة الاجتماعية بالمرتبة الأولى بين تلك الأبعاد، يليها تقبل الآخر، وفي المرتبة الثالثة يأتي بعد المسؤولية الاجتماعية، وفي الأخير يأتي سلوك المواطنة كأقل القيم الإيجابية تأثراً بالعمل التطوعي لدى الفتيات السعوديات.

وأجريت دراسة **السيد (٢٠٢٢)** بهدف التحقق من العوامل التي تحفز مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الإلكتروني لمواجهة الأزمات، وفحص المعوقات التي تعترض تلك المشاركة، بالإضافة إلى استكشاف الآليات التي يمكن أن تعززها. تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية حيث أسفرت عن تقديم برنامج مقترح يستند إلى منظور خدمة المجتمع؛ لتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الإلكتروني لمواجهة الأزمات. اعتمدت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل لفريق عمل إدارة الأندية الطلابية في جامعة الملك عبد العزيز. واستخدم الباحث الاستبانة التي أعدت إلكترونياً لجمع البيانات. أظهرت

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية لنجاح برنامج *DigiVol* الذي سهل عملية ترقيم القطع التراثية في المتحف بشكل لم يحدث من قبل. ولتحقيق هذا الهدف؛ تم استخدام منهج دراسة الحالة وشملت الدراسة الزيارات الميدانية، والمقابلات، ومجموعات التركيز وجهاً لوجه مع مديري البرنامج والمتطوعين في الموقع وعبر الإنترنت، وتحليل التقارير والمواقع الإلكترونية. قدمت الدراسة رؤى وتوصيات رئيسة حول العناصر المبتكرة لبرنامج *DigiVol* التي تجعله نموذجاً لأفضل الممارسات في التوظيف والاحتفاظ ودعم المتطوعين في الموقع وعبر الإنترنت؛ لترقيم المصنوعات، مما يسهم في حفظ الموروث التراثي بشكل غير مسبوق، ويدعم مجالات العلوم والسياحة والتعليم.

كما تناولت دراسة **السميري (٢٠٢١)** التي هدفت إلى التعرف على مدى أهمية تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج النوعي من خلال المقابلات، وتحليل الوثائق الإلكترونية، وتكونت عينة الدراسة من (١٢) من القادة والمشرفين من إدارات التعليم بالمملكة. أظهرت النتائج وجود توافق في استجابات العينة 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، وتمثلت معوقات استخدامه في ضعف الدعم المادي والمعنوي، وغياب الموثوقية من المعلومات المتاحة، بالإضافة إلى ضعف

حيث تركز على استنتاج العلاقة المتغيرة تجريبياً والتي تشمل التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات كمتغير مستقل وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي كمتغير تابع. تكونت عينة الدراسة من (١٠) عشرة طلاب من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ الذين شاركوا في العمل التطوعي التقليدي. استخدمت الاستبانة، ومقياس ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني كأدوات للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي، مما يشير إلى فاعلية البرنامج المهني في تحقيق التأثير المرجو.

وأجرى *Kucheryaviy & Gryshchuk* (2023) دراسة بعنوان "تدريب عبر الإنترنت للمتطوعين الشباب على إبراز الإجراءات ذات الأهمية الاجتماعية في ظل جائحة كوفيد-١٩" بهدف تقديم برنامج تدريبي جديد عبر الإنترنت للمتطوعين الشباب الذين يسعون لتصميم مشاريع ذات أهمية اجتماعية وتنفيذها في سياق جائحة كوفيد-١٩. يعتمد البرنامج على مبادئ متعددة، منها: الهيمنة عبر الإنترنت، ومحو الأمية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعلم القائم على المشاريع، ومعرفة الشيوخة والعلاج النفسي، ومهارات الحفاظ على الذات والتنظيم الذاتي، والدعم العاطفي والشخصي. هدفت الدراسة إلى تطوير كفاءات المشاريع التطوعية لدى المشاركين مثل: تحديد المشكلة والأهداف، وتخطيط العمل، وحشد الموارد، والعمل الجماعي، والتواصل، والتقييم، والتفكير. كما تناولت -أيضاً- الاختبار التجريبي للبرنامج وتقييم فاعليته باستخدام معايير

نتائج الدراسة أهم الآليات لتفعيل مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الإلكتروني من خلال توجيه تدريب المتطوعين عبر الإنترنت على المهام الملقاة على عاتقهم، وتوفير البنية التكنولوجية للمتطوعين عبر الإنترنت مع تقديم نماذج إلهامية للشباب الجامعي من خلال المتطوعين عبر الإنترنت، وتسليط الضوء عليها إعلامياً.

وهدف دراسة *قيسي والغامدي* (٢٠٢٢) إلى الكشف عن دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، وقياس مستوى مهاراتهم الرقمية؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز، كما تم تصميم استبانة مكونة من (١٥) بنداً، وتوزيعها على عينة قصدية قوامها (٣٠) فرداً من موظفي عمادة تقنية المعلومات؛ ولتحقيق غرض الدراسة اتبع الباحث المنهج المسحي ذو الغرض الوصفي الاستكشافي، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني عن بعد دوراً فعالاً في دعم المهارات الرقمية وتمييزها لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز، وأظهرت النتائج كذلك أن مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات جاءت بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور التدريب الإلكتروني في مجال التدريب التقني لموظفي التقنية في جميع المجالات.

كذلك هدفت دراسة *أبو الليف* (٢٠٢٣) إلى قياس تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي. تصنف الدراسة ضمن الدراسات شبه التجريبية،

ودراسة قيسي والغامدي (٢٠٢٢)، ودراسة أبو الليف (٢٠٢٣)، وتوصلت الدراسات السابقة إلى أهمية التدريب الإلكتروني، ومواقع التواصل الاجتماعي في تنمية التطوع الرقمي وتعزيزه عبر الانترنت في أغلب المجالات، ودعت الدراسات السابقة إلى عقد دورات؛ لتطوير مهارات الأفراد من خلال استخدام المنصات الإلكترونية ومواقع الانترنت والتواصل الاجتماعي في التدريب المهني والتطوع الرقمي، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض النتائج والتوصيات. هنا يتضح لنا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة تناولها للعلاقة بين متغيرين لم تتناولهما الدراسات السابقة بهذه الطريقة - على حد علم الباحث - الدراسات السابقة كانت تركز على متغير التدريب الإلكتروني وتأثيره في مجالات معينة. أمّا هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف العلاقة بين دور التدريب عن بُعد، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الرقمي لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا. وتبرز ميزة هذه الدراسة من خلال المجتمع المدروس، حيث يُعد المشاركون في الدراسة فئة مهمة ونشطة في البيئة المحلية، وهذا يضيف بُعدًا إضافيًا إلى قيمة الدراسة.

الإجراءات المنهجية:

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على كلٍ من المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج النوعي؛ لملائتهما في تحقيق هدف الدراسة المتمثل في فهم طبيعة دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات.

عينة الدراسة ومجتمعها:

اقتصرت مجتمع الدراسة على كافة طلبة مرحلة الدراسات العليا في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية،

الاستعداد لعمل المشروع التطوعي. أظهرت النتائج أن البرنامج كان له تأثير إيجابي على معارف المشاركين ومهاراتهم واتجاهاتهم وقيمهم المتعلقة بالمشاريع التطوعية؛ حيث يُعد هذا البرنامج خطوة مبتكرة نحو تعزيز تأهيل المتطوعين الشبان، وتفعيل دورهم في تحقيق مشاريع ذات أهمية اجتماعية في ظروف الجائحة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الأبحاث والدراسات السابقة يتضح أنها: ساهمت بشكل كبير في التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني وثقافة التطوع الرقمي، ودورها الفعّال على الأفراد والمنظمات في مختلف ميادين المجتمع. اتفقت الدراسات السابقة في أهدافها حول سبل استخدام التدريب الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي في التطوع وأهميته في فهم ثقافة العمل التطوعي، والتنمية المهنية، واتجاهات الأفراد الإيجابي نحو العمل التطوعي وتحفيزهم نحوه وتنمية مهاراتهم الرقمية في جميع المجالات، كما أثرت جائحة كوفيد - ١٩ في إبراز دور التدريب الإلكتروني والتطوع الرقمي، وقد تنوعت المناهج في الدراسات السابقة بين المنهج الوصفي التحليلي والنوعي والتجريبي، كما اختلفت العينة في الدراسات السابقة بين الشباب والفتيات والقادة والمشرفين التربويين والموظفين الإداريين وطلاب الجامعات والأطباء. كذلك تنوعت الأدوات وفق منهج الدراسة بين الاستبانة والملاحظة والمقابلات وتحليل الوثائق ومجموعات التركيز ودراسة الحالة، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في أداتي الاستبانة والمقابلة كدراسة Nor, Othman, & Yusof (2019)، ودراسة حسين (٢٠٢٠)، ودراسة السميري (٢٠٢١)، ودراسة الدغيري (٢٠٢١)، ودراسة السيد (٢٠٢٢)،

وتصميم التعليم وقدمن مشاركات في مبادرات تطوعية رقمية في المقرر من خلال عمادة خدمة المجتمع. ولتحقيق المصادقية والاعتمادية تم جمع البيانات بعد إيضاح الهدف من الدراسة للمشاركات مع الحرص على الاعتبارات الأخلاقية وهي أن المعلومات التي يتم الحصول عليها تُعامل بسرية تامة لأغراض البحث العلمي فقط وتم ترميز أسماءهن؛ لضمان السرية والخصوصية كما يظهر في جدول (٧)، كذلك مُنح المشاركون الحرية في أسلوب المقابلات وجهاً لوجه أو عن بعد على البلاك بورد وحسب ما يتاح لهن من وقت؛ وهذه الإجراءات جاءت لضمان الحصول على الإجابات حسب الظروف التي تتوافق مع المشاركات ويقدمن إجابتهن دون أي ضغوط. كما تنوعت خبرات المشاركات التخصصات لمرحلة البكالوريوس، كذلك تم الرجوع للمشاركات مره أخرى، وإطلاعهن على المقابلات كنصوص مكتوبة للتحقق من موافقتهن على صحة ما تم ذكره أثناء المقابلة، وإعطائهن الفرصة للتعديل أو التوضيح أو الإضافة.

ونظرًا لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية لعدة اعتبارات منها الوقت والجهد والتكلفة، فقد تم الاكتفاء بعينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة وعكس نتائجها على مجتمع الدراسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٠٠) طالب وطالبة من طلبة مرحلة الدراسات العليا طبق عليهم الاستبيان إلكترونيًا عبر نماذج *google*؛ وذلك بنشر الاستبيان بين طلاب وطالبات الدراسات العليا من خلال مجموعات الواتساب للطلاب والطالبات في الدراسات العليا بمنطقة مكة المكرمة، وتم استعادة جميع البيانات وخضعت لعملية التحليل، والجدول (١) و (٢) توضح وصف وتقسيم عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية.

أما بخصوص عينة المقابلة فقد طبقت المقابلات على (٩) تسع طالبات من طالبات مرحلة الدراسات العليا تم اختيارهن بطريقة قصدية، بناءً على تقدير الباحثة وتصورها أن المشاركات اللاتي تم اختيارهن سيسهمن في تحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلة المقابلة؛ حيث إنهن ممن درسن أحد المقررات في قسم تقنيات

جدول (١) التحليل الوصفي لمتغير الجنس

النوع الاجتماعي		
الجنس	النسبة المئوية	التكرار
ذكر	٤٧.٠	٤٧
أنثى	٥٣.٠	٥٣
المجموع	١٠٠.٠	١٠٠

أظهرت النتائج أن ٥٣٪ من العينة كانوا إناث، بينما ٤٧٪ من العينة هم ذكور.

جدول (٢) التحليل الوصفي لمتغير المرحلة الدراسية

مرحلة الدراسات العليا	النسبة المئوية	التكرار
دبلوم عالي	٢٢.٠	٢٢

مرحلة الدراسات العليا	النسبة المئوية	التكرار
ماجستير	٧٢.٠	٧٢
دكتوراه	٦.٠	٦
المجموع	١٠٠.٠	١٠٠

أظهرت النتائج أن غالبية العينة كانوا طلاب ماجستير حيث بلغت النسبة ٧٢٪، يليها طلبة الدبلوم العالي بنسبة ٢٢٪، وأخيراً طلبة الدكتوراه بلغت نسبتهم ٦٪.

أدوات الدراسة:

أولاً: الاستبيان.

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها تم تصميم أداة الاستبيان للكشف عن دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث مثل دراسة حريزي (٢٠١٧) ودراسة الرمامنة وآخرون (٢٠٢١) ودراسة السرتي (٢٠٢٠) وعبد الرزاق (٢٠٢١)، والعميري (٢٠٢٣)، وللتحقق من الصدق الظاهري عُرض الاستبيان على مجموعة من المحكّمين، والخبراء المختصين وتم مراجعتها وتنقيحها وتعديل صياغة بعض العبارات التي أفادت الدراسة، في ضوء آراء المحكّمين، واتفق المحكّمون على مناسبة كل عبارة للبعد الذي تنتمي له في الاستبيان، وتكون الاستبيان في صورته النهائية من ثلاثة أقسام رئيسية كالتالي:

- **القسم الأول:** اشتمل على المعلومات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، مرحلة الدراسات العليا).
- **القسم الثاني:** اشتمل على ثلاثة أبعاد و (٢٦) عبارة تقيس واقع التدريب عن بعد وجهة نظر طلبة مرحلة الدراسات العليا.

- القسم الثالث: اشتمل على خمس أبعاد و (٢٥)

عبارة تقيس واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات وجهة نظر طلبة مرحلة الدراسات العليا.

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، وقد تُبّق الاستبيان على عينة استطلاعية مقدارها (٣٠) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا خارج عينة البحث، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام التالي:

- معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كل عبارة. والجدول (٣) يوضح النتائج الخاصة بمحور واقع التدريب عن بُعد، والجدول (٤) يوضح النتائج الخاصة بمحور واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات.

- معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل بُعد، والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي له كل بُعد. والجدول (٥) يوضح النتائج الخاصة بذلك.

- معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل محور، والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول (٦) يوضح النتائج الخاصة بذلك.

جدول (٣) معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كل عبارة وذلك لمحور واقع التدريب عن بُعد

الرقم	المدرّبون	الرقم	محتوى البرامج التدريبية	الرقم	بيئة التدريب
١	.٦٤**	١	.٥٤**	١	.٥٩**
٢	.٨٣**	٢	.٤٧**	٢	.٨٣**
٣	.٦٢**	٣	.٧٨**	٣	.٨٧**
٤	.٧٧**	٤	.٦٢**	٤	.٧٨**
٥	.٥٥**	٥	.٧٨**	٥	.٨١**
٦	.٦٨**	٦	.٧٦**	٦	.٨٦**
٧	.٧٢**	٧	.٦٦**	٧	.٦٣**
٨	.٧٣**	٨	.٧٧**		
		٩	.٨٢**		
		١٠	.٧٢**		
		١١	.٥٩**		

دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)**

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كل عبارة، وذلك لمحور واقع التدريب عن بُعد، دالة إحصائية، مما يدل على ترابط هذه العبارات وصلاحتها للتطبيق على عينة الدراسة.

جدول (٤) معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كل عبارة وذلك لمحور واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات

الرقم	مرحلة الوعي	الرقم	مرحلة الاهتمام	الرقم	مرحلة التقييم	الرقم	مرحلة التجريب	الرقم	مرحلة التبني
١	.٨٥**	١	.٨٩**	١	.٩١**	١	.٨٣**	١	.٦٨**
٢	.٧٧**	٢	.٨٠**	٢	.٨٢**	٢	.٧٩**	٢	.٨٥**
٣	.٧٦**	٣	.٨٠**	٣	.٨٣**	٣	.٨٥**	٣	.٦٧**
٤	.٦٢**	٤	.٨٣**	٤	.٨٣**	٤	.٨٩**	٤	.٧٨**
٥	.٧٤**	٥	.٧٥**			٥	.٧٠**	٥	.٦٠**
						٦		٦	.٧٢**

دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)**

يتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كل عبارة، وذلك لمحور واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات، دالة إحصائية، مما يدل على ترابط هذه العبارات وصلاحتها للتطبيق على عينة الدراسة.

جدول (٥) معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل بُعد، والدرجة الكلية لمحور واقع التدريب عن بُعد

الرقم	البُعد	معامل الارتباط
١	المدرّبون	.٨٤**
٢	محتوى البرامج التدريبية	.٥٨**
٣	بيئة التدريب	.٨٦**

دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)**

يتضح من الجدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد، والدرجة الكلية لمحور واقع التدريب عن بُعد، دالة إحصائيًا، مما يدل على ترابط هذه الأبعاد وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

جدول (٦) معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل بُعد، والدرجة الكلية لمحور واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات

الرقم	البُعد	معامل الارتباط
١	مرحلة الوعي	.٨٠**
٢	مرحلة الاهتمام	.٦٠**
٣	مرحلة التقييم	.٥٩**
٤	مرحلة التجريب	.٧٠**
٥	مرحلة التبني	.٨٦**

دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)**

يتضح من الجدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد، والدرجة الكلية لمحور واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات، دالة إحصائيًا، مما يدل على ترابط هذه الأبعاد وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

جدول (٧) معامل الارتباط بيرسون (العلاقة الارتباطية) بين درجة كل محور، والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المحور	معامل الارتباط
١	واقع التدريب عن بُعد	.٩٨**
٢	واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات	.٩٨**

دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)**

يتضح من الجدول (٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور، والدرجة الكلية للاستبانة، دالة إحصائيًا، مما يدل على ترابط هذه المحاور وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

كذلك تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ("Cronbach's Alpha α "), ويتضح ذلك في جدول (٨).

جدول (٨) معامل ثبات الاستبانة بمعادلة كرونباخ ألفا

الرقم	البُعد/ المحور	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
١	المدرّبون	٨	.٨٤
٢	محتوى البرامج التدريبية	١١	.٨٨
٣	بيئة التدريب	٧	.٨٨
٤	واقع التدريب عن بُعد	٢٦	.٩٠
٥	مرحلة الوعي	٥	.٨١
٦	مرحلة الاهتمام	٥	.٨٦
٧	مرحلة التقييم	٤	.٨٥
٨	مرحلة التجريب	٥	.٨٧
٩	مرحلة التنبؤ	٦	.٨١
١٠	واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات	٢٥	.٩٠
١١	الاستبانة ككل	٥١	.٩٥

المقابلة وإعدادها من قبل الباحثة بناء على خبرتها والرجوع الى الدراسات والأبحاث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتتألف أسئلة المقابلة -التي تم تطويرها- من أربعة أقسام أساسية، تضمن القسم الأول البيانات الديموغرافية الخاصة بالمشاركات في الدراسة، وتضمن القسم الثاني مبررات التحول للتدريب عن بعد والتطوع الرقمي وتكون من (سؤالين)، وتضمن القسم الثالث المتطلبات الخاصة بالتدريب عن بعد والتطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات، وتكوّن من (أربعة أسئلة)، أما القسم الرابع والأخير فتناول دور التدريب عن بُعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي في الجامعات وتكوّن من (أربعة أسئلة).

يتضح من الجدول (٨) أن جميع قيم الثبات بمعادلة كرونباخ ألفا لجميع أبعاد ومحاور الاستبانة، وللاستبانة ككل مرتفعة إحصائياً، ومعامل الثبات يعتبر مرتفع إحصائياً إذا كانت قيمته أعلى من (٠.٨٠)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

ثانياً-المقابلة.

اعتمدت الدراسة على المقابلات شبه المقننة كأحد أدوات البحث النوعي، وهي أكثر الأدوات استخداماً وأكثرها انسجاماً مع معايير ومبادئ البحوث النوعية؛ حيث تعد ذات أسئلة مفتوحة النهاية وعميقة لجمع المعلومات البيانات، وفهم تفكير المشاركين وسلوكهم دون إسقاط فرضيات لجمع بيانات الدراسة. وقد تم تصميم أسئلة

النتائج والمناقشة (تفسيرها ومناقشتها):**أولاً- النتائج الخاصة بالاستبيان.**

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة؛ حيث يتم توضيح مدى الاتفاق أو الاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة وما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية. وللإجابة عن السؤال الأول الذي نصه "ما واقع التدريب عن بعد من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟" تم حساب الإحصاء

الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري) للإجابات ورتبها التي تم الحصول عليها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، اعتبرت المتوسطات بين (١ - ١.٨٠) منخفضة جداً، وبين (١.٨١ - ٢.٦٠) منخفضة، وبين (٢.٦١ - ٣.٤٠) متوسطة، وبين (٣.٤١ - ٤.٢٠) مرتفعة، وبين (٤.٢١ - ٥.٠٠) مرتفعة جداً، والجدول (٩) يوضح نتائج ذلك.

جدول (٩) القسم الثاني: واقع التدريب عن بُعد

م	الفقرة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة
البعد الأول: المدربون				
١	يقوم المدرب بعرض المادة التدريبية بصورة منظمة ومتسلسلة.	٣.٧٢	١.١٨	مرتفعة
٢	يظهر المدربون المعرفة اللازمة في محتوى البرامج التدريبية.	٣.٩١	١.٠٣	مرتفعة
٣	ينظم المدربون وقت التدريب بفعالية.	٣.٠٨	١.٢٨	متوسطة
٤	للمدربين خبرة عملية كافية في تنفيذ عمليات التدريب.	٣.٣٢	١.٣٤	متوسطة
٥	يوظف المدربون التقنيات الرقمية لتحقيق النتائج بصورة فعالة.	٣.٢٩	١.٤٠	متوسطة
٦	لدى المدربين مهارات التواصل البناءة.	٣.٨٢	١.٠٦	مرتفعة
٧	يقدم المدربون التغذية الراجعة اللازمة للمدربين.	٣.٧٨	١.١١	مرتفعة
٨	يوظف المدربون أساليب تعزز من متعة التدريب وتحفيز المشاركين.	٣.٥٥	١.٢٢	مرتفعة
البعد الثاني: محتوى البرامج التدريبية				
١	محتوى البرامج التدريبية يسهل التعامل معها.	٣.٦٢	١.٠٥	مرتفعة
٢	يعرض محتوى المادة التدريبية بطريقة جذابة.	٣.٣٥	١.١٦	متوسطة
٣	يصمم محتوى البرامج التدريبية بحيث تواكب المستجدات التربوية والتكنولوجية.	٣.٧٨	١.٠٢	مرتفعة
٤	يتميز محتوى البرامج التدريبية بالتسلسل، التنظيم، والتكامل.	٣.٦٣	١.١٤	مرتفعة
٥	أهداف محتوى البرامج التدريبية واضحة.	٣.٨٣	١.١٧	مرتفعة
٦	يستند تصميم محتوى البرامج التدريبية بالواقع التعليمي.	٣.٥٧	٠.٩٨	مرتفعة
٧	تصمم محتوى البرامج التدريبية باستخدام وسائل متنوعة.	٣.٣٣	١.٢١	متوسطة
٨	يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع الفروق الفردية للمدربين.	٣.٦٣	١.٢٩	مرتفعة
٩	لمحتوى البرامج التدريبية قدرة على تحقيق الأهداف المخطط لها.	٣.٦٣	١.٠٧	مرتفعة
١٠	يلبي محتوى البرامج التدريبية الاحتياجات المهنية والتعليمية والاجتماعية.	٣.٥٣	١.٣٠	مرتفعة
١١	يوازن محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعلمي.	٣.٣٩	١.٢٩	متوسطة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة
البعد الثالث: بيئة التدريب				
١	يتم توفير المصادر التدريبية اللازمة لعملية التدريب.	٣.٥٤	١.٠٩	مرتفعة
٢	التعامل مع المنصات والمواقف الافتراضية المستخدمة في التدريب.	٣.٤٨	٠.٨٢	مرتفعة
٣	تحدد الفترة الزمنية للتدريب بما يتوافق مع محتواها.	٣.٧٠	٠.٦٥	مرتفعة
٤	يتم تعزيز عملية التدريب بالدعم الفني خلال فترة التدريب.	٤.١٥	٠.٨٤	مرتفعة
٥	يتم توفير تعليمات محددة لعملية التدريب عن بعد.	٣.٧٨	١.٢٩	مرتفعة
٦	يتم استخدام معايير متنوعة لعملية تقييم نتائج التدريب.	٣.٧١	١.٠٣	مرتفعة
٧	يراعى اختيار طريقة التقييم بما يتناسب وعملية التدريب عن بعد.	٣.٤٧	١.٠٢	مرتفعة

اللازمة للمتدربين، واستخدام أساليب تعزز من متعة التدريب وتحفيز المشاركين، فهي عوامل مهمة لنجاح التدريب وراحة المتعلمين. يبدو أن المدربين لديهم قاعدة جيدة من المعرفة والمهارات، ومع ذلك هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها مثل: تحسين تنظيم الوقت وزيادة استخدام التقنيات الرقمية، وتعد دراسة قيسي والغامدي (٢٠٢٢) أقرب دراسة للدراسة الحالية؛ حيث سعت للكشف عن دور التدريب عن بعد في قياس ودعم المهارات الرقمية وتختلف في العينة والهدف من التدريب؛ إذ تسعى الدراسة الحالية لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي، وانققت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة *Kucheryaviy & Gryshchuk* (2023) التي أظهرت التأثير الإيجابي للبرنامج التدريبي على المشاركين.

كما عكس ارتفاع درجات الموافقة لدى طلبة الدراسات العليا مستوى عالٍ من الرضا ببعدهم محتوى البرامج التدريبية. هذا يؤكد على وضوح الأهداف، ومواءمة المحتوى مع الفروق الفردية، والاحتياجات المهنية والتعليمية والاجتماعية. لكن يبدو أن هناك فجوة في جذب الطلبة للمحتوى من خلال طرق عرض جذابة،

أظهرت النتائج في جدول (٩) - بما يتعلق بواقع التدريب عن بعد من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بما يخص بُعد المدربين - تنوعاً يعكس تقييماً مفصلاً لأداء المدربين في تدريس تقنيات التعليم عن بُعد. يظهر أن المدربين يقدمون المحتوى بشكل منظم، ويمتلكون المعرفة الضرورية في محتوى البرامج التدريبية، وهو أمر إيجابي يعكس احترافيتهم واستعدادهم. كما أظهرت النتائج درجة مرتفعة لعبارة (يظهر المدربون المعرفة اللازمة في محتوى البرامج التدريبية). في حين أظهرت النتائج درجة متوسطة من الموافقة على عبارة (ينظم المدربون وقت التدريب بفعالية)، وكذلك على عبارة (للمدربين خبرة عملية كافية في تنفيذ عمليات التدريب)، وأظهرت عبارة (يوظف المدربون التقنيات الرقمية لتحقيق النتائج بصورة فعالة) وحققت درجة متوسطة. الدرجات المتوسطة تشير إلى بعض النقاط التي يمكن تطويرها، مثل: تنظيم وقت التدريب بفعالية، وضرورة وجود خبرة عملية أكبر في تنفيذ عمليات التدريب، واستخدام التقنيات الرقمية بشكل أكثر فاعلية. أما النقاط التي حصلت على تقييم عالٍ، مثل: مهارات التواصل البناءة، وتقديم التغذية الراجعة

بالدعم الفني والتعليمات المحددة، مما يُسهم في جودة تجربة التعلم عن بُعد. الأمر الملفت هو اهتمام المدرسين تحديد الفترة الزمنية الملائمة، واستخدام معايير متنوعة في تقويم النتائج، وهو ما يعكس مرونة وتفاعلاً جيداً مع احتياجات محتوى التدريب. يبدو أن اختيار طرق التقييم يتم بتقنين ما يُظهر الالتزام بتعزيز جودة التدريب عبر هذا النوع من التقييم. مع ذلك قد يكون هناك مجال للتحسين في تعزيز تفاعلية الدورات، وتبسيط العمليات التقييمية؛ لزيادة الفعالية، والاستفادة الكاملة من التدريب عن بُعد. وللإجابة على السؤال الثاني الذي نصه "هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التدريب عن بُعد لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس؟" تم اختبار (T) للعينات المستقلة لأبعاد التدريب عن بعد لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس وجدول (١٠) يوضح ذلك.

واستخدام وسائل متنوعة، وهو أمر يحتاج إلى اهتمام أكبر. قد تكون هناك حاجة إلى استكمال توازن المحتوى بين الجوانب النظرية والعملية لتعزيز فعالية تجربة التعلم عن بُعد. تحسين جودة العرض المادي، واستخدام وسائل متنوعة قد يعزز من فعالية تعلم الطلبة وتفاعلهم مع المحتوى التدريبي بشكل أفضل، ويعزز تجربتهم التعليمية، وتوافقت الدراسة الحالية مع دراسة نزال وحبش (٢٠١٦) ودراسة حسين (٢٠٢٠) ودراسة السميري (٢٠٢١) التي أكدت أن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت يؤدي إلى سهولة وصول المتدربين ومرونتها في الحصول على المحتوى والمعلومات، وتنمية المهارات، وممارسة النشاطات التطوعية. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية ايجابية واقع التدريب عن بُعد في تقنيات التعليم؛ حيث يتم توفير المصادر التدريبية الضرورية، والتعامل مع المنصات والمواقف الافتراضية بشكل فعال. كما يُعزز التدريب

جدول (١٠) فرق مستوى التدريب عن بعد لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس

اختبار العينات المستقلة										
اختبار (T)					اختبار (Levine's)				الأبعاد	
الثقة ٩٥٪ للفارق		فرق الخطأ (Std)	متوسط الفرق	مستوى الثقة Sig. (2-tailed)	درجة الحرية (Df)	دلالة الفرق (t)	مستوى الدلالة (Sig)	تحليل التباين (F)		
الأعلى	الأدنى									
٠.٣٥-	٠.٠٦-	٠.١٠	٠.١٤	٠.١٦	٩٨	١.٣٩	٠.٣٨	٠.٧٦	يفترض الفروق المتساوية	المدرسون
٠.٣٤-	٠.٠٥-	٠.١٠	٠.١٤	٠.١٦	٩٧.٧٠	١.٤١			لا يفترض الفروق المتساوية	
٠.٣٤-	٠.٠٣-	٠.٠٩	٠.١٥	٠.١٠	٩٨	١.٦٢	٠.٢١	١.٥٤	يفترض الفروق المتساوية	المحتوى
٠.٣٣-	٠.٠٣-	٠.٠٩	٠.١٥	٠.١٠	٩٧.٩٢	١.٦٣			لا يفترض الفروق المتساوية	

اختبار العينات المستقلة

اختبار (T)					اختبار (Levine's)			الأبعاد	
الثقة ٩٥٪ للفارق		فارق الخطأ (Std)	متوسط الفرق	مستوى الثقة Sig. (2-tailed)	درجة الحرية (Df)	دلالة الفرق (t)	مستوى الدلالة (Sig)		تحليل التباين (F)
الأعلى	الأدنى								
									المتساوية
٠.١٣-	٠.٢٤	٠.٠٩	٠.٠٥	٠.٥٤	٩٨	٠.٦٠	٠.٢١	١.٥٥	يفترض الفروق المتساوية
٠.١٢-	٠.٢٤	٠.٠٩	٠.٠٥	٠.٥٤	٩٧.١٥	٠.٦١			لا يفترض الفروق المتساوية

البيئة

مما سبق أن التدريب الإلكتروني عن بُعد في جميع المجالات مهم لكلا الجنسين بالمستوى نفسه سواء كمدربين أو متدربين.

وللإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه "ما واقع التطوع الرقمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟" تم حساب الإحصاء الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري) للإجابات ورتبها التي تم الحصول عليها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، اعتبرت المتوسطات بين (١ - ١.٨٠) منخفضة جداً، وبين (١.٨١ - ٢.٦٠) منخفضة، وبين (٢.٦١ - ٣.٤٠) متوسطة، وبين (٣.٤١ - ٤.٢٠) مرتفعة، وبين (٤.٢١ - ٥.٠٠) مرتفعة جداً، والجدول (١١) يوضح نتائج ذلك.

أظهرت النتائج في جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط درجات وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا نحو التدريب عن بعد وفقاً لمتغير الجنس في أبعاد مستوى التدريب (المدرّبون، المحتوى، البيئة)، ويتضح من ذلك أن مستوى التدريب عن بعد لا يتأثر بالجنس بين الذكور والإناث. مما يدل على أهمية التدريب عن بعد للذكور والإناث بالمستوى نفسه. وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة حسين (٢٠٢٠) التي أظهرت تأييد الشباب للتدريب من خلال منصات التواصل الاجتماعي لتطوير مهاراتهم، وأظهرت دراسة السيد (٢٠٢٢) أهمية مشاركة الشباب لتدريب المتطوعين عبر الإنترنت. يتضح

جدول (١١) القسم الثالث: واقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة
البعد الأول: مرحلة الوعي				
١	يواكب الطالب المعلومات المرتبة بالفرص التطوعية عبر الإنترنت.	٣.٧٩	١.٠٠٤	مرتفعة
٢	يهتم الطلبة بمعرفة المزيد عن الأعمال التطوعية المنشورة على الإنترنت.	٣.٥٧	١.٠٠٤	مرتفعة
٣	الطلبة على دراية بمصادر المعلومات الخاصة بفرص التطوع عبر الإنترنت.	٣.٩٥	١.٠٠١	مرتفعة
٤	يحرص الطلبة على متابعة كافة المنصات والمواقع التي توفر فرصاً لعمليات التطوع.	٣.٩١	٠.٦٥	مرتفعة
٥	يدرك الطلبة أهمية الإنترنت والتطبيقات الحديثة في الحصول على الفرص التطوعية.	٣.٧١	٠.٩٤	مرتفعة
البعد الثاني: مرحلة الاهتمام				
١	يهتم لطلبة بتتبع فرص التطوع التي تخدم القضايا المجتمعية.	٣.٧٤	٠.٨٣	مرتفعة
٢	لدى الطلبة رغبة بالوصول إلى أكبر قدر ممكن من الفرص التطوعية الموجودة عبر الإنترنت.	٣.٨٦	٠.٨٠	مرتفعة
٣	يهتم الطلبة بتوظيف التطبيقات والإمكانيات الحديثة في الحصول على الفرص التطوعية عبر الإنترنت.	٤.٢٢	٠.٩٢	مرتفعة جداً
٤	أساعد في نشر فكرة التطوع بين أعضاء المجتمع الرقمي.	٤.١٧	٠.٨٤	مرتفعة
٥	أناقش مع مجتمعي الرقمي بعض الأعمال التطوعية المتاحة.	٤.٠٣	٠.٨٤	مرتفعة
البعد الثالث: مرحلة التقييم				
١	يتحقق الطلبة من قدرة المنصات والمواقع التي يتابعونها على توفير الفرص التطوعية.	٤.٠١	٠.٩١	مرتفعة
٢	يتحقق الطلبة من وصول الإعلانات التطوعية إلى الشرائح المستهدفة من عملية التطوع.	٤.٠٢	٠.٨٤	مرتفعة
٣	يدرس الطلبة شمولية الفرص التطوعية وقدرتها على خدمة المجتمع.	٤.٠٩	٠.٩٢	مرتفعة
٤	يتحقق الطلبة من أن البرامج التطوعية المتوفرة عبر هذه المنصات تخدم الفئات المستهدفة بعملية التطوع.	٤.٠٩	٠.٩٥	مرتفعة
البعد الرابع: مرحلة التجريب				
١	يعمل الطلبة على تشجيع بعضهم البعض لرفع مستوى المشاركة في الأنشطة التوعوية عبر الإنترنت.	٤.١٤	٠.٩٣	مرتفعة
٢	يتبادل المتطوعون الآراء رقمياً لوضع حلول للمشكلات التي تواجههم خلال عملية التطوع.	٤.٠٨	٠.٩٠	مرتفعة
٣	يناقش المتطوعون جوانب القوة والضعف في البرامج التوعوية التي شاركوا فيها.	٤.٠٤	٠.٩٤	مرتفعة
٤	يقدم المتطوعون اقتراحات لتحسين ظروف البرامج التطوعية عبر الإنترنت.	٤.٠٤	٠.٩٢	مرتفعة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة
٥	يقدم المتطوعون عبر الإنترنت تغذية راجعة حول البرامج التطوعية الرقمية لتشجيع المهتمين للالتحاق بهذه البرامج.	٣.٩٩	٠.٩٤	مرتفعة
البعد الخامس: مرحلة التبني				
١	يشارك الطلبة بصورة دورية بالبرامج التطوعية عبر الإنترنت.	٣.٩٢	١.٠١	مرتفعة
٢	يخصص الطلبة جزء من وقتي التطوعي لشرح البرامج للمهتمين فيها ومتابعة أعمالهم عبر الإنترنت.	٤.٠٢	٠.٨٥	مرتفعة
٣	يساعد الطلبة الراغبين في ممارسة التطوع الرقمي من خلال توفير المعلومات عن البرامج والجهات المستفيدة.	٣.٩٨	٠.٩٩	مرتفعة
٤	يشارك الطلبة في اللقاءات الدورية الخاصة بمنظمي البرامج التطوعية عبر الإنترنت.	٣.٩٠	٠.٩٦	مرتفعة
٥	يعمل الطلبة بصورة مستمرة بالتعاون مع منظمي الأعمال التطوعية الرقمية على قياس الأثر الاجتماعي لهذه الأعمال.	٣.٩٤	٠.٩٩	مرتفعة
٦	يطور الطلبة تطبيقات ومنصات يمكن من خلالها توسعة العمل التطوعي الرقمي وتوسعة رقعة المستفيدين منه.	٣.٠٨	٠.٩٩	مرتفعة

الحديثة في الحصول على فرص التطوع، فيعكس التغييرات في الثقافة الرقمية، واستخدام هذه الأدوات لأغراض إيجابية. يجب أن نسعى إلى تعزيز هذا الوعي، وتشجيع المزيد من الشباب على المشاركة في التطوع الرقمي، والاستفادة من الفرص المتاحة عبر الإنترنت.

وبما يخص مرحلة الاهتمام بواقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات أظهرت النتائج أن الطلبة يهتمون بتتبع فرص التطوع التي تخدم القضايا المجتمعية لأهميتها كوسيلة للمساهمة في حل هذه القضايا. كما أظهرت النتائج أنهم يفضلون البحث عن الفرص التطوعية عبر الإنترنت، فيعكس توافر الموارد والفرص الكبيرة في هذا المجال. أظهرت عبارة (يهتم الطلبة بتوظيف التطبيقات والإمكانيات الحديثة في

أظهرت النتائج في جدول (١١) تفاعلاً إيجابياً من الطلاب مع مرحلة الوعي حول التطوع الرقمي، مما يشجع على التأمل في كيفية تفاعل الشباب مع التكنولوجيا والفرص التطوعية عبر الإنترنت. هذه النتائج تعكس تقدماً إيجابياً في استخدام التكنولوجيا لأغراض إيجابية، مثل: خدمة المجتمع، والمشاركة في العمل التطوعي. يُشجع الاهتمام الذي يظهره الطلاب بالمعلومات المتوفرة عبر الإنترنت حول الفرص التطوعية، ورغبتهم في المزيد من المعرفة حول الأنشطة التطوعية المتاحة. إدراكهم لمصادر المعلومات وتركيزهم على متابعة المنصات المختلفة يعكس استعدادهم واهتمامهم الفعلي بالمشاركة في الأنشطة التطوعية عبر الإنترنت، ويدرك الطلاب أهمية الإنترنت والتطبيقات

يحدث عبر الإنترنت، ويسهم في تحسين الخبرات التطوعية، وتبادل الخبرات بين المشاركين، ويناقش المتطوعون جوانب القوة والضعف في البرامج التطوعية التي شاركوا فيها. فقد يواجه المتطوعون تحديات معينة، مثل: قلة التواصل الفعّال، أو صعوبة تحقيق الأهداف المحددة. هذه النقاط يمكن تحسينها من خلال الاهتمام بتغييرات محددة في هيكل أو طريقة تنفيذ البرامج.

وأما ما يخص مرحلة التنبؤ بواقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات أظهرت النتائج أن الطلاب يشاركون بصورة ودية بالبرامج التطوعية عبر الإنترنت، وهذا يعكس مدى استجابتهم الإيجابية واستعدادهم للمساهمة. يخصص الطلبة -أيضاً- جزءاً من وقتهم التطوعي؛ لشرح البرامج للمهتمين فيها، ومتابعة أعمالهم عبر الإنترنت، فيعكس رغبتهم في نقل المعرفة ودعم الآخرين. يساعد الطلبة الراغبين في ممارسة التطوع الرقمي من خلال توفير المعلومات عن البرامج والجهات المستفيدة، وهو أمر إيجابي لتحسين أو تعزيز هذه الأنشطة التطوعية. يشارك الطلبة في اللقاءات الدورية الخاصة بمنظمي البرامج التطوعية عبر الإنترنت. يعمل الطلبة -بصورة مستمرة- في التعاون مع منظمي الأعمال التطوعية الرقمية على قياس الأثر الاجتماعي لهذه الأعمال. أخيراً يطور الطلبة تطبيقات ومنصات يمكن من خلالها توسعة العمل التطوعي الرقمي وتوسعة رقعة المستفيدين منه، وقد توافقت نتائج البحث مع دراسة نزال وحبش (٢٠١٦) التي أكدت على أن التطوع الإلكتروني يشكل وسيلة سهلة وسريعة لممارسة النشاطات التطوعية. كما أشارت دراسة السيد (٢٠٢٢) أن أهم الآليات لتفعيل مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الإلكتروني يتم من خلال توجيه

الحصول على الفرص التطوعية عبر الإنترنت) موافقة مرتفعة جداً، وهذا يعكس دورهم الفعّال في تشجيع الآخرين على المشاركة في الأعمال التطوعية. كما بينت النتائج أن الطلاب يساعدون في نشر فكرة التطوع بين أعضاء المجتمع الرقمي. وأخيراً يناقش الطلاب مع مجتمعاتهم الرقمية بعض الأعمال التطوعية المتاحة.

وفيما يخص مرحلة التقييم بواقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات أظهرت النتائج أن الطلبة يتحققون من قدرة المنصات والمواقع التي يتابعونها على توفير الفرص التطوعية. هذا أمر إيجابي؛ لأنه يتيح للأفراد الوصول إلى فرص تطوعية متنوعة وواسعة النطاق. كما يتحقق الطلاب من وصول الإعلانات التطوعية إلى الشرائح المستهدفة من عملية التطوع، مما يشير إلى فعالية الوسائل التي تستخدم للترويج للفرص التطوعية. أظهرت النتائج أن الطلبة يدرسون شمولية الفرص التطوعية وقدرتها على خدمة المجتمع. هذا يعكس النضوج في النظرة نحو التطوع وقدرته على تلبية احتياجات وتطلعات مختلف الفئات الاجتماعية. وأخيراً يتحقق الطلبة من أن البرامج التطوعية المتوفرة عبر هذه المنصات تخدم الفئات المستهدفة بعملية التطوع، وهذا يجعل عملية التطوع أكثر فعالية وأثراً.

كذلك بما يخص مرحلة التجريب بواقع التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات أظهرت النتائج أن الطلبة يحفزون بعضهم البعض لرفع مستوى المشاركة في الأنشطة التوعوية عبر الإنترنت. هذا النوع من التحفيز يمكن أن يكون له تأثير كبير على مدى نجاح البرامج التطوعية الرقمية. يتبادل المتطوعون -أيضاً- الآراء رقمياً؛ لوضع حلول للمشكلات التي تواجههم خلال عملية التطوع، وهذا يعكس مدى التفاعل والتعاون الذي

مبتكرة نحو تعزيز تأهيل المتطوعين الشبان، وتفعيل دورهم في تحقيق مشاريع ذات أهمية اجتماعية في ظروف جائحة كورونا.

للإجابة على السؤال الرابع الذي نصه "هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التطوع الرقمي لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس؟" تم اختبار (T) للعينات المستقلة لأبعاد التدريب عن بعد لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس وجدول (١٢) يوضح ذلك.

تدريب المتطوعين عبر الإنترنت على المهام الملقاة على عاتقهم، وتوفير البنية التكنولوجية للمتطوعين عبر الإنترنت مع تقديم نماذج إلهامية للشباب الجامعي من خلال المتطوعين عبر الإنترنت، وتسليط الضوء عليها إعلامياً، ويتوافق مع

نتيجة الدراسة الحالية. كما توافقت نتائج البحث مع دراسة Kucheryaviy & Gryshchuk (2023) التي أظهرت أن البرنامج التدريبي الإلكتروني له تأثير إيجابي على معارف المشاركين، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، وقيمهم المتعلقة بالمشاريع التطوعية؛ لذا يُعد هذا البرنامج خطوة

جدول (١٢) يوضح فرق مستوى التطوع الرقمي لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس.

اختبار العينات المستقلة

الثقة ٩٥٪ للفارق		اختبار (T)				اختبار (Levine's)			المراحل	
الأعلى	الأدنى	متوسط الفرق	مستوى الثقة Sig. (2-tailed)	درجة الحرية (Df)	دلالة الفرق (t)	مستوى الدلالة (Sig)	تحليل التباين (F)			
٠.١٢-	٠.٣٣	٠.١١	٠.١٠	٠.٣٥	٩٨	٠.٩٢	٠.٩٠	٠.٠١	يفترض الفروق المتساوية	الوعي
٠.١٢-	٠.٣٣	٠.١١	٠.١٠	٠.٣٥	٩٦.٣٩	٠.٩٢			لا يفترض الفروق المتساوية	
٠.٢٦-	٠.٠٧	٠.٠٨	٠.٠٩-	٠.٢٦	٩٨	١.١١-	٠.٧٩	٠.٠٦	يفترض الفروق المتساوية	الاهتمام
٠.٢٦-	٠.٠٧	٠.٠٨	٠.٠٩-	٠.٢٦	٩٧.٩٤	١.١٢-			لا يفترض الفروق المتساوية	
٠.٢٤-	٠.٢٠	٠.١١	٠.٠١-	٠.٨٧	٩٨	٠.١٦-	٠.٥٩	٠.٢٩	يفترض الفروق المتساوية	التقييم
٠.٢٤-	٠.٢٠	٠.١١	٠.٠١-	٠.٨٦	٩٧.٥٦	٠.١٦-			لا يفترض الفروق المتساوية	
٠.٠٧-	٠.٢٧	٠.٠٨	٠.٠٩	٠.٢٦	٩٨	١.١٢	٠.٤٦	٠.٥٣	يفترض الفروق المتساوية	التحريب
٠.٠٧-	٠.٢٧	٠.٠٨	٠.٠٩	٠.٢٥	٩٤.١٥	١.١٤			لا يفترض الفروق المتساوية	
٠.٠١-	٠.٣٣	٠.٠٨	٠.١٥	٠.٠٧	٩٨	١.٨٠	٠.١١	٢.٤٩	يفترض الفروق المتساوية	التبني
٠.٠١-	٠.٣٢	٠.٠٨	٠.١٥	٠.٠٦	٩٠.٦٠	١.٨٤			لا يفترض الفروق المتساوية	

معارف ومهارات وإتجاهات وقيم المشاركين والمتعلقة بالمشاريع التطوعية؛ وحيث أن كل النتائج التي توصلت لها معظم الدراسات السابقة ووجهت لكلا الجنسين لم يظهر فرق في التطوع الرقمي تبعاً لمتغير الجنس فكلاهما يتشارك نفس التوجه والفكر نحو التطوع الرقمي وفقاً لمراحل نظرية انتشار المستحدثات (الوعي، الاهتمام، التقييم، التجريب، التبني).

ثانياً- النتائج الخاصة بالمقابلة.

هدف هذا القسم من البحث إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلات وإبراز النتائج المرتبطة بها بما يخدم موضوع الدراسة الحالية. تم إجراء المقابلة مع تسعة من طالبات الدراسات العليا في جدة ممن يمتلكون التجربة الجيدة في تقديم المعلومات المفيدة التي تخدم الموضوع الحالي ممن شاركوا في التطوع الرقمي، ومن الجدير بالإشارة أنه سيتم إعطاء رموز لأفراد عينة الدراسة بدءاً من المشتركة الأولى (م١) حتى المشتركة التاسعة (م٩).

أولاً- نتائج القسم الأول المتعلق بالخصائص الديموغرافية.

هدف القسم الأول من المقابلة إلى تحديد الخصائص الديموغرافية الخاصة بعينة الدراسة بما في ذلك العمر، والمؤهل العلمي، والتخصص. فيما يتعلق بالعمر؛ تتراوح أعمار العينة بين ٢٣ و ٢٦ عام. فيما يتعلق بالمؤهل العلمي بيّنت النتائج أنّ جميع المشتركات يدرسن درجة الماجستير. فيما يتعلق بالتخصص بينت النتائج أنّ جميع المشتركات يتشاركن في تخصص تقنيات التعلم نفسه وجدول (١٣) يبين خصائص أفراد عينة الدراسة.

أظهرت النتائج في جدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط درجات وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا نحو التطوع الرقمي وفقاً لمتغير الجنس في جميع مراحل توظيف المستحدثات التكنولوجية، وهذا يدل على إقبال الطلاب والطالبات نحو التطوع الرقمي، والاستفادة من نظرية انتشار المستحدثات في استخدام المستحدثات التكنولوجية في العمليات التطوعية؛ لسهولة الوصول إلى أوسع نطاق، وأكبر عدد من المتطوعين، وتقديم المساعدات التطوعية بجميع أنواعها؛ لذا تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلّ من نزال وحبش (٢٠١٦) التي أبرزت أن التطوع الرقمي نقل النشاط التطوعي إلى نطاق عالمي، ودراسة *Ackermann & Manatschal* (2018) التي توصلت إلى أن التطوع عبر الإنترنت يمثل علاجاً للتفاوت في التطوع، ووسيلة لتعزيز أنماط المشاركة المجتمعية، ودراسة *Nor, Othman, & Yusof* (2019) التي أظهرت شعور المشاركين في التطوع الرقمي بالمكافأة من خلال تقدير الآخرين من خلال الردود التي يتلقونها عبر الإنترنت لقاء مساهمتهم في العمل التطوعي، ودراسة *Alony & et.al* (2020) التي اهتمت بتوظيف ودعم التطوع الرقمي في المحافظة على الموروث التراثي، ودعم التطوع الرقمي للمجالات المختلفة، ودراسة السمييري (٢٠٢١) التي أكدت على أهمية التطوع الرقمي في التنمية المهنية، ودراسة السيد (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن التطوع الرقمي وتدريب المتطوعين عبر الإنترنت يقدم نماذج إلهامية للشباب، ودراسة أبو الليف (٢٠٢٣) التي أظهرت أن التطوع الإلكتروني يعزز ثقافة العمل التطوعي المهني، ودراسة *Kucheryaviy & Gryshchuk* (2023) التي أشارت للأثر الإيجابي للتطوع الرقمي على

جدول (١٣) خصائص أفراد عينة الدراسة

رقم المشترك	العمر	المؤهل العلمي	التخصص
١	٢٤	ماجستير	تقنيات التعليم
٢	٢٤		
٣	٢٥		
٤	٢٥		
٥	٢٤		
٦	٢٥		
٧	٢٦		
٨	٢٣		
٩	٢٤		

عمليات التدريب في ظل انتشار شبكات الاتصال، وتقدم التقنيات الرقمية، يصبح التدريب عن بُعد وسيلة فعالة ومرنة لنقل المعرفة، وتوفير الفرص التعليمية. يُضاف إلى ذلك مواجهة حالات الطوارئ مثل ما حدث خلال جائحة (Covid-19)، حيث أظهرت هذه الظروف الطارئة أهمية التدريب عن بُعد، ودوره في استمرارية عمليات التعليم والتدريب. إضافةً إلى الأعداد المتزايدة من المتدربين الراغبين في التدريب. كما اتفق خمس من المشتركات (م١، م٤، م٧، م٨، م٩) على عدم وجود التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية، حيث تفنقر بعض المناطق لهذه المراكز مقارنة بمناطق أخرى، فيضطر سكان المناطق البعيدة للتنقل إلى المدن من أجل الحصول على التدريب اللازم.

وفيما يتعلق بالدوافع التي ساهمت في ظهور مفهوم التطوع الرقمي؛ اتفقت جميع المشتركات على أنّ أحد أهم الجوانب التي ساهمت في ظهور هذا المفهوم هو الفرص التي يوفرها التطوع الرقمي في مجالات متنوعة،

ثانياً- نتائج القسم الثاني المتعلق بمبررات التحول للتدريب عن بعد والتطوع الرقمي.

للإجابة عن السؤال الخامس الذي ينص على "ما مبررات التحول للتدريب عن بعد والتطوع الرقمي؟" تمت الإجابة عليه من خلال مناقشة الأسئلة الآتية التي طرحت في المقابلات على المشاركات، وهي كالتالي:

فيما يتعلق بالمنطلقات الأساسية التي دفعت العالم للتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بُعد؛

أجمعن كافة المشتركات على أن أبرز المنطلقات الأساسية التي دفعت العالم للتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بعد هي تخطي قيود الزمان والمكان في

عملية التدريب. كما يأتي هذا التحول نتيجة للتطور المعرفي والتضخم مع الحاجة الملحة للتعامل مع معطيات العولمة التي تطلب منا الاستفادة من أحدث التقنيات في

- المتطلبات المعرفية تتطلب المعرفة الكاملة بمجال التدريب عن بُعد، والقدرة على العطاء، وتقديم المساعدة.
- المتطلبات المهارية تشمل اتقان التعامل مع الحاسب الآلي، ونظم الحاسب وبرامجه، والشبكات الإلكترونية، ومواقع الإنترنت، واستخدام الوسائط المتعددة.
- المتطلبات البشرية تتطلب توافر أعضاء متخصصين قادرين على إجادة التعامل مع التدريب الإلكتروني.
- المتطلبات التقنية تشمل وجود دعم فني تقني، وتوافر شبكة الإنترنت، وتوفير الأجهزة المناسبة، فضلاً عن وجود متخصصين في تصميم البرمجيات وإنتاجها.
- وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العيسي والعمران (٢٠٢١) التي أشارت إلى أن إجادة تشغيل الحاسوب وملحقاته، ووجود فريق يقدم الدعم الفني عند الحاجة، تعتبر من أبرز المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني. مع ضرورة مواكبة التقدم المعرفي والتقني، وإعداد الأفراد للتعامل معه.
- أما عن مدى توافر هذه المتطلبات، فقد أجمعت الشركات جميعهن على توافرها من قبل المؤسسات التدريبية، والمراكز، والجهات الخاصة بالتدريب عن بُعد، بالإضافة إلى المسؤولين عن التدريب عن بُعد.
- وفيما يتعلق بدور نظرية انتشار المستحدثات في فهم طبيعة المتطلبات اللازمة لعملية التدريب عن بُعد؛ اتفقت المشاركات جميعهن على أن هذه النظرية تسعى إلى استخدام الأفكار والتقنيات المستحدثة بطرق جديدة. حيث تقوم النظرية على فكرة تبني المستحدثات للمساعدة في اختيار المستحدثات الملائمة في عملية التدريب عن

بالإضافة إلى مساهمة التطوع الرقمي في الربط بين المتطوعين حول العالم وبين مختلف المؤسسات التطوعية ومؤسسات المجتمع المختلفة. هذا ما أشارت إليه دراسة نزال وحيش (٢٠١٦) التي أكدت على أن انتشار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي له تأثير كبير في تعزيز دور التطوع الرقمي. إضافةً إلى دوره في نقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود إلى نطاق عالمي واسع.

ثالثاً- نتائج القسم الثالث المتعلق بالمتطلبات الخاصة بالتدريب عن بُعد والتطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات.

وللإجابة عن السؤالين السادس والسابع اللذان ينصان على:

"ما المتطلبات اللازمة لتفعيل عمليات التدريب عن بعد من منظور نظرية انتشار المستحدثات؟"

"ما المتطلبات اللازمة لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور نظرية انتشار المستحدثات؟"

تمت الإجابة عنهما من خلال مناقشة الأسئلة الآتية التي طرحت في المقابلات على المشاركات وهي كالآتي:

فيما يتعلق بالمتطلبات المالية، المعرفية، المهارية، البشرية، والتقنية المرتبطة بعملية التدريب عن بعد؛ اتفقت جميع المشاركات على النقاط الآتية:

- المتطلبات المالية تشمل تكاليف توفير بعض الأجهزة اللازمة للتدريب عن بُعد، وتكاليف تصميم المواد التدريبية، وتكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت، بالإضافة إلى توفير الأجهزة المستخدمة في عملية التدريب.

– أحياناً – من قبل المؤسسات التطوعية وأحياناً أخرى من قبل المتطوعين أنفسهم.

وفيما يتعلق بدور نظرية انتشار المستجبات في فهم طبيعة المتطلبات اللازمة لعملية التطوع الرقمي؛ أجمعن كافة المشتركات على أن مساهمة هذه النظرية تكون من خلال تبني التطورات التكنولوجية، واستخدام وسائل التواصل الرقمية الاجتماعية، واختيار التقنيات الملائمة، والاستفادة المثلى منها في مجال التطوع، وهذا يسهم بشكل كبير في دعم العمل التطوعي الميداني، وخدمة المجتمع، والاستثمار في طاقات الشباب، وتطوير قدرات المبدعين، وتسهيل المشاركة في خدمة المجتمع. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السيد (٢٠٢٢) التي أشارت إلى تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الرقمي من خلال توجيه تدريب المتطوعين عبر الإنترنت على المهام الملقاة على عاتقهم، وتوفير البنية التكنولوجية المناسبة للمتطوعين عبر الإنترنت.

رابعاً: نتائج القسم الرابع المتعلق بدور التدريب عن بعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي في الجامعات.

وللإجابة عن السؤال الثامن الذي ينص على "كيف

يساهم التدريب عن بعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي

في الجامعات؟" تمت الإجابة عنه من خلال مناقشة

الأسئلة التي طرحت في المقابلات على المشاركات،

وهي كالآتي:

بالنسبة لوجهة نظر المشاركات بخصوص تأثير التدريب عن بعد على توجهات الطلبة نحو التطوع الرقمي؛ كان لديهن توافق واضح على أن التدريب عن بعد يسهم في تعزيز العمل التطوعي الرقمي، والمبادرات التطوعية للطلبة في جميع الميادين، وهذا التوافق ظهر لديهن من

بعد وتوظيفها، واستغلال المنصات، والمستحدثات المناسبة والضرورية لنجاح التدريب عن بعد.

أما عن المتطلبات المالية، المعرفية، المهارية، البشرية، والتقنية المرتبطة بعملية التطوع الرقمي، اتفقت المشاركات جميعهن على النقاط الآتية:

– المتطلبات المالية: تشمل تكاليف تأمين بعض الأجهزة، تكاليف تصميم مواد تدريبية، تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت، وتكاليف توفير الأجهزة المستخدمة.

– المتطلبات المعرفية: يتطلب التطوع الرقمي معرفة شاملة بالمجال المتطوع فيه، والقدرة على العطاء وتقديم العون بشكل فعال.

– المتطلبات المهارية: يجب أن يكون المتطوعون ماهرين في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي ونظمها، وبرامج الحاسب، والشبكات الإلكترونية، ومواقع الإنترنت، واستخدام وسائط متعددة.

– المتطلبات البشرية: ينبغي أن يكون المتطوعون قادرين على التفاعل مع عملية التطوع الرقمي بطريقة إيجابية وبلا مقابل على المستوى الفردي أو الجماعي أو المؤسسي.

– المتطلبات التقنية: يجب أن يتوافر دعم فني تقني، وشبكة إنترنت موثوقة، والأجهزة الملائمة، وخبراء في تصميم وتطوير البرمجيات.

وفيما يتعلق بمدى توافر هذه المتطلبات، فقد أجمع غالبية المشتركات (م١، م٢، م٣، م٤، م٥، م٦، م٨، م٩) على توافرها من قبل الجهات المتطوعة والمتطوعون. في حين أشارت المشتركة (م٧) إلى توافرها

بشكل كبير. هذا يسهم في توسيع نطاق العمل التطوعي الرقمي على الصعيدين: المحلي والعالمي، ويتيح تجاوز الحواجز الزمانية والمكانية.

ملخص النتائج:

خلصت الدراسة إلى التحقق والكشف عن دور التدريب عن بعد لتعزيز ثقافة التطوع الرقمي من منظور انتشار نظرية المستحدثات من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؛ حيث برزت النتائج الآتية:

- ارتفاع درجات الموافقة لطلبة الدراسات العليا على واقع التدريب عن بُعد وعن جودة محتوى البرامج التدريبية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدريب عن بُعد في جميع الأبعاد (المدرّبون، والمحتوى، والبيئة) لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس.
- استجابة إيجابية من قبل طلبة الدراسات العليا تجاه التطوع الرقمي، مما يفتح الباب للتفكير في كيفية تفاعلهم مع التكنولوجيا، والفرص التطوعية المتاحة عبر الإنترنت.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التطوع الرقمي في استخدام مراحل نظرية "انتشار المستحدثات" (الوعي، والاهتمام، والتقييم، والتجريب، والتبني)؛ لتوظيف المستحدثات التكنولوجية في التطوع الرقمي لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وفقاً لمتغير الجنس.
- أن المنطلقات الأساسية التي دفعت العالم للتحوّل من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بُعد هي تجاوز القيود الزمانية والمكانية؛ لتمكين تدريب أكبر شريحة من المجتمع، بالإضافة إلى التطور المعرفي، والنقد

خلال تجربتهن في تقديم الدورات والورش التطوعية في مجال التدريب التقني، ومجال التربية الخاصة عن طريق عمادة خدمة المجتمع بجامعة جدة؛ مما عمل على تعزيز ثقافة التطوع الرقمي، وزرعها في نفوسهم. تتفق هذه النتيجة مع دراسة *Kucheryaviy & Gryshchuk (2023)* التي أشارت إلى أنّ برنامج التدريب عن بُعد كان له تأثير إيجابي على معارف المشاركين، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، وقيمهم المتعلقة بالمشاريع التطوعية.

كما اتفقت جميع المشتركات على مساهمة التدريب عن بعد في توفير فرص التطوع الرقمي، في العديد من المجالات المتنوعة من خلال الاستفادة من الفرص التطوعية المتاحة على المنصة الوطنية للعمل التطوعي. كذلك اتفقت المشاركات على تنوع المجالات التطوعية الرقمية التي يمكن للتدريب عن بُعد المساهمة في تطويرها، وتشمل هذه المجالات دعم وتطوير الإغاثة، ونشر الوعي الديني والأخلاقي، وتعزيز الوعي الأمني، والمجال الصحي، ودعم الأسرة والأطفال، والمساهمة في الأعمال الخيرية. هذا يتفق مع دراسة *Nor, & et al (2019)* التي كشفت عن فوائد عديدة في مجال التطوع الصحي من خلال تطوع الأطباء عبر الإنترنت. إذ أنّ هذا النوع من التطوع فتح العديد من الفرص أمام الأطباء للمساهمة في تطوير المجتمع.

أما عن تفسير نظرية انتشار المستحدثات في دور التدريب عن بعد في نشر ثقافة التطوع الرقمي؛ فقد كان رأي الأغلبية أن هذه النظرية تعزز الاهتمام بتنمية استخدام التقنيات الحديثة من خلال التدريب عن بُعد، وتعدّها وسيلة فعّالة؛ لتحقيق أهداف العمل التطوعي الرقمي في المجتمعات. خاصةً مع تطور التكنولوجيا وظهور وسائل الاتصال الإلكترونية التفاعلية التي أثرت

الاجتماعية، واختيار التقنيات الملائمة، والاستفادة المثلى منها في مجال التطوع.

- أن التدريب عن بُعد يساهم في تعزيز العمل التطوعي الرقمي، والمبادرات التطوعية للطلاب في مختلف المجالات، كما يعمل على تعزيز ثقافة التطوع الرقمي وزرعها في نفوسهم، فضلاً عن مساهمة التدريب عن بُعد في توفير فرص التطوع الرقمي في العديد من المجالات المتنوعة.

- وجود عدة مجالات تطوعية رقمية. إذ إن نظرية "انتشار المستحدثات" تعزز الاهتمام بتطوير استخدام التقنيات الحديثة من خلال التدريب عن بُعد في جميع المجالات، وتعد وسيلة فعالة لتحقيق أهداف العمل التطوعي الرقمي في المجتمعات؛ حيث إن هذا الأمر يساهم في توسيع نطاق العمل التطوعي الرقمي على الصعيدين المحلي والعالمي، مما يتيح تجاوز الحواجز الزمانية والمكانية.

التوصيات:

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج لم يتبق لها إلا اقتراح جملة من التوصيات العملية التي استوحتها الدراسة من النتائج، وهي كالاتي:

١- ضرورة تصميم برامج تدريبية عن بُعد تستهدف تعزيز ثقافة التطوع الرقمي، وتضمين مواد تعليمية متعلقة بالمهارات الرقمية، والتطوع الرقمي، وتفعيل المجتمع المدني.

٢- إقامة الندوات والمحاضرات بالجامعات السعودية التي تساهم في نشر ثقافة العمل التطوعي الرقمي ومجالاته المتنوعة.

التقني وضرورة التعامل مع معطيات العولمة في ظل انتشار شبكات الاتصال، وتقدم التقنيات الرقمية.

- أظهرت الظروف الطارئة أهمية التدريب عن بُعد ودوره في استمرارية عمليات التعليم والتدريب.

- أن الفرص التي يوفرها التطوع الرقمي في المجالات المتنوعة يعد من أهم الجوانب التي ساهمت في ظهور هذا المفهوم.

- مساهمة التطوع الرقمي في الربط بين المتطوعين حول العالم وبين مختلف المؤسسات التطوعية ومؤسسات المجتمع المختلفة.

- أن المتطلبات المرتبطة بعملية التدريب عن بعد تتضمن المتطلبات المالية والمتطلبات المعرفية والمتطلبات المهارية والمتطلبات البشرية والمتطلبات التقنية.

- أن نظرية انتشار المستحدثات تسعى إلى استخدام الأفكار والتقنيات الجديدة بطرق مبتكرة، بحيث تقوم على فكرة تبني المستحدثات لتسهيل اختيار وتوظيف التقنيات الحديثة المناسبة في عملية التدريب عن بُعد.

- أن التطوع الرقمي يتمثل بتوفير عدة متطلبات منها المتطلبات المالية وخبراء لتصميم المواد التدريبية وتكاليف الاتصال بالإنترنت، بالإضافة إلى تكاليف توفير الأجهزة المستخدمة، والمتطلبات المعرفية، والقدرة على العطاء وتقديم العون بشكل فعال، والمتطلبات المهارية والمتطلبات التقنية.

- مساهمة نظرية انتشار المستحدثات من خلال اعتماد التطورات التكنولوجية، واستخدام الوسائل

حريري، هند. (٢٠١٧). واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧٣، ٢٨٥-٣٢٧.

حسن، زينب. (٢٠٢١). تطبيقات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد ٥١ (٥٠١-٥٢١).

حسناوي، رجا؛ وبوطورة، كمال. (٢٠٢٣). العمل التطوعي الرقمي كبديل سوسيولوجي في مواجهة الأزمات دراسة معاصرة لانعكاسات جائحة كورونا من المنظور الاجتماعي. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، (٣٣٦-٣٧٦) العدد ٢ المجلد ١٢.

حسين، مديحة. (٢٠٢٠). وسائل التواصل الاجتماعي وثقافة العمل لدى الشباب. مجلة كلية الآداب- جامعة المنصورة، العدد ٦٦.

حفيظ، أمينة. (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، الجزائر: جامعة محمد خيضر -بسكرة.

الحمدي، سعد. (٢٠٢١). علاقة التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي بالتحصيل الدراسي. مجلة الجامعة العراقية، العدد (٢٢٢-٢٣٣) ١٥/٢.

حني، ابتسام؛ وعاتي، لامية. (٢٠٢٠). دور التدريب الإلكتروني في تحسين كفاءات المورد البشرية. الجزائر: جامعة أم البواقي.

الدغيري، هدى. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تعزيز القيم الإيجابية لدى الفتيات، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد (١٢)، العدد (٣)، ٧١-٨٤.

٣- ضرورة نشر الوعي بين طلبة الدراسات العليا حول دور مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيرها في تنمية شخصياتهم مع توجيههم نحو استخدام هذه المنصات بشكل أمثل؛ لتعزيز مهاراتهم، والتحفيز على اتباع ثقافة التعليم والعمل عن بُعد.

مقترحات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة يُقترح إجراء الدراسات الآتية:

- ١- أثر برنامج تدريبي عن بعد على مستوى مشاركة الأفراد في الأنشطة التطوعية الرقمية.
- ٢- تصور مقترح لتطبيق قائم على الذكاء الاصطناعي لتفعيل التطوع الرقمي لدى طلاب الجامعات السعودية.
- ٣- برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض مهارات التطوع الرقمي لذوي الاحتياجات الخاصة.

المراجع:

المراجع العربية:

أحمد، جاد. (٢٠٢١). معايير تطوير بيئة تدريب إلكترونية لتنمية مهارات استخدام بنك المعرفة المصري. مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، ٢(٥) ٥٣٥-٥٦٢.

الحارثي، فهد. (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي (تويتر نموذجًا). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، (١-٣٥) المجلد ١١ العدد ١- جزء ٢.

حدادي، وليد. (٢٠١٨). التطوع الإلكتروني عبر الشبكات الاجتماعية: رؤية استراتيجية اعلامية لتعزيز قيم المواطنة. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد ٧ (١١٧-١٠٥).

السريتي، ولاء فايز محمد. (٢٠٢٠). تقييم النخبة الإعلامية لمهارات الإلقاء لدى مقدمي برامج اليوتيوب في ضوء نظرية انتشار المستحدثات التكنولوجية. المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، ع ١٩، ٤٥٤ - ٤٠٣.

ضو، صلاح؛ والمصراي، سالمة. (٢٠٢٠). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. ليبيا.

الطاهر، حنان؛ الزهراني، أمل. (٢٠٢٠). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٦٠)، ٢٠٣ - ٢٣٠.

بوطوققة، مبروك. (٢٠١٩). تحولات ثقافة التطوع في المجتمع الافتراضي: دراسة أنثروبولوجية حول تأثير الافتراضي على التطوعي في الجزائر. الجزائر: جامعة تبسة.

عبد الرازق، شيماء. (٢٠٢١). برنامج تدريبي مقترح في الخدمة الاجتماعية لتنمية التطوع الرقمي للشباب لمواجهة الأزمات المجتمعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم (٢٣)، ٤٢٩ - ٤٧٦.

علي، خالد صلاح الدين حسن. (٢٠١٥). تأثير الوسائط المتعددة في البيئة الإعلامية المعاصرة في إطار نظرية انتشار المستحدثات. المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، ع ١، ١١ - ٥٣.

عمور، عبد اللطيف؛ وسالم، نصيرة. (٢٠٢٢). الثقافة الرقمية واستخداماتها في تنمية العمل التطوعي.

الدهشان، جمال. (٢٠١٩). التدريب الإلكتروني مدخل لتطوير منظومة التدريب في مصر. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، (١-٢٠) المجلد ٢ العدد ٤.

الرمامنة، يحيى، والدريسة، عبد الله، والسعدي، سلطان. (٢٠٢١). واقع التدريب عن بعد في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥ (٤٦)، ٢٦ - ٤٢.

السرتي، ولاء. (٢٠٢٠). تقييم النخبة الإعلامية لمهارات الإلقاء لدى برامج اليوتيوب في ضوء نظرية انتشار المستحدثات التكنولوجية. المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون (١٩)، ٤٠٣ - ٤٥٤.

السميري، جيلان. (٢٠٢١). تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة المشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتربية النوعية، ٥٣ - ٧٨.

السواط، طلق؛ الحربي، ياسر. (٢٠٢٢). أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز). المجلة العربية للنشر العلمي، ٦٤٧ - ٦٨٦.

السيد، عاشور. (٢٠٢٢). برنامج مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة الشباب الجامعي في التطوع الإلكتروني لمواجهة الأزمات. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٧ (٢٤٠-٢٠٥).

المكتبات وعلم المعلومات، مج ١٣، ع ٣، ١٩٨ - ٢٠٥.

ناجي، مها. (٢٠٢٢). التطوع الرقمي بمؤسسات المعلومات، ومدى الوعي به لدى طلبة قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة أسيوط: دراسة استكشافية. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، مجلد ٥، العدد ١٦ (٦٤-٩٨).

النجار، أمل. (٢٠٢٠). آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية ٢٠٣٠. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

نزال، عماد؛ وحيش، جمال. (٢٠١٦). التطوع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل التطوعي. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*، مجلد (١)، العدد (١)، (٩٢-١١٠).

الهذلي، هدى. (٢٠١٩). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، (٨٤٨-٨٨٢) العدد ٤٣.

المراجع الأجنبية:

Ackermann, K., & Manatschal, A. (2018). Online volunteering as a means to overcome unequal participation? The profiles of online and offline volunteers compared. *new media & society*, 20(12), 4453-4472.

Al-Ghezawi, Y., & Megdadi, Y. (2021). THE IMPACT OF E-LEARNING IN DEVELOPING EMPLOYEES PERFORMANCE AT JORDANIAN COMMERCIAL BANKS. *International Journal of Economics*,

مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد ٥ العدد ٢ (١٣٨٦-١٣٧٦).

العيمري، عبد العزيز. (٢٠٢٣). آراء المتدربين في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في ظل جائحة كوفيد-١٩. *مجلة العلوم التربوية* (٢١)، ٢٣١-٢٥٨.

العيسي، غزيل؛ العمران، أفنان. (٢٠٢١). التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته متطلبات، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. *المجلة العربية للإدارة*، مجلد ٤١ العدد ٢ (٣٥٥-٣٧٤).

قداش، سميرة؛ وصالحي، سميرة؛ وشطبية، زينب. (٢٠٢٠). دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي. *el-Bahith Review*, 20(1), 811-823.

قيسي، ماجد؛ والغامدي، أحمد. (٢٠٢٣). دور التدريب الإلكتروني عن بُعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ١٨١-٢١١.

أبو الليف، ناهد. (٢٠٢٣). التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم*، العدد ٣٠ (٣٧٧-٣٣٣).

الميرز، عبدالله بن إبراهيم. (٢٠٠٨). نظرية انتشار الابتكارات وتأثيرها في تبني استخدام الإنترنت للأغراض الأكاديمية. دراسات عربية في

- In CEUR Workshop Proceedings, (pp. 26-38).
- Nor, N., Othman, N., & Yusof, S. (2019). Exploring the decision to volunteer online in health virtual community . *International Journal of Business and Management*, 3(5), 11-18.
- Nowakowska, I. (2022). Volunteerism in the last year as a moderator between empathy and altruistic social value orientation: an exploratory study . *Current Issues in Personality Psychology*, 9(1), (10-20)
- United Nations. (2020). *Measuring the Economic and Social Contributions of Volunteering*. London.
- Volunteers, E. H. (2022). *Digital volunteering for cultural heritage Ginta. Europe*: University Of Latvia.
- Commerce and Management, Vol. 9 Issue 7 350-367.
- Alony, I., Haski-Leventhal, D., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Meijs, L. (2020). Online volunteering at DigiVol: an innovative crowd-sourcing approach for heritage tourism artefacts preservation . *Journal of Heritage Tourism*, 15(1), 14-26.
- Health Innovation Network. (2021). *Digitally supported microvolunteering – a report of an evaluation*. South london.
- Kucheryaviy, O., & Gryshchuk, D. (2023). *Online training of youth volunteers for projecting socially significant actions in the COVID-19 pandemic* .