

جامعة قطر

كلية الإدارة والاقتصاد

دراسة ميدانية لبحث دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية

والمتغيرات الخاصة بمنصات التواصل الاجتماعي على تشجيع

التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر

إعداد:

نور صالح علي المهندي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

كلية الإدارة والاقتصاد

للحصول على درجة الماجستير التنفيذي في القيادة

يونيو 2023/1444

©2023. نور صالح علي المهندي. جميع الحقوق محفوظة.

## لجنة المناقشة

استُعرضت الرسالة المقدّمة من الطالبة: نور المهدي بتاريخ 2023/7/31، ووافق عليها كما هو

آت:

نحن أعضاء اللجنة المذكورة أدناه، وافقنا على قبول رسالة الطالبة المذكور اسمها أعلاه. وحسب معلومات اللجنة فإن هذه الرسالة تتوافق مع متطلبات جامعة قطر، ونحن نوافق على أن تكون جزءاً من امتحان الطالب.

الاسم: الأستاذ الدكتور / حاتم الجوهري

مشرف

الاسم: الدكتور / محمد سليم ميمون

مناقش

## المُلخَص

نور صالح علي المهندي، ماجستير في القيادات:

يوليو 2023.

العنوان: دراسة ميدانية لبحث دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية والمتغيرات الخاصة

بمنصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر

المشرف على الرسالة: حاتم الجوهري

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر دعم القيادات الإدارية على تشجيع الشباب على

المشاركة الفاعلة في الأنشطة التطوعية، وأثر توظيف منصات التواصل الاجتماعي بشكل فعال

لزيادة الوعي حول قضايا المجتمع لتشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، واستكشاف

العلاقة بين المتغيرات الشخصية ومدى تأثيرها على مستوى اهتمام الشباب ومشاركتهم في الأنشطة

التطوعية. تكونت عينة الدراسة من (120) مفردة من المتطوعين من فئة الشباب من عمر 18

حتى 34 سنة من الجنسين، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع المتطوعين في دولة قطر،

وتم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتكونت أداة البحث من الاستبانة الالكترونية.

توصلت هذه الدراسة لجملة من النتائج أهمها أن منصات التواصل الاجتماعي تلعب دوراً مهماً في

انتشار التطوع بين فئة الشباب، كما أكدت الدراسة على وجود علاقة قوية بين دعم القيادات

الإدارية على المستوى المادي، والتدريبي، والاجتماعي، والفني، والتنظيمي وبين تشجيع التطوع

بين فئة الشباب، ووضحت الدراسة أنه لا يوجد علاقة بين المتغيرات الشخصية (العمر، النوع،

المستوى التعليمي، والجنسية) وبين رغبة الشباب بالتطوع. وخرجت الدراسة بعدة توصيات، من

أهمها ضرورة استثمار القيادات لوسائل التواصل الاجتماعي في التوعية لأهمية التطوع، وتوفير

المعلومات على منصات التواصل الاجتماعي حول الفرص التطوعية، والترويج له من خلال المؤثرين الاجتماعيين، وأهمية إنشاء قاعدة بيانات موحدة للمتطوعين تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة، وضرورة توحيد الجهود بين جميع الجهات التطوعية ودمجهم تحت مظلة واحدة.

#### **الكلمات المفتاحية:**

القيادات الإدارية، منصات التواصل الاجتماعي، العمل التطوعي، المتغيرات الشخصية.

## ABSTRACT

This study aimed to identify the impact of supporting administrative leaders on encouraging young people to actively participate in voluntary activities, and the impact of effectively employing social media platforms to raise awareness about community issues to encourage volunteering among young people in the State of Qatar, and to explore the relationship between personal variables and their impact on the level of youth interest and participation in volunteer activities.

The study sample consisted of (120) young volunteers, from the age of 18 to 34 years of both sexes, who were randomly selected from the volunteer community in the State of Qatar. The analytical descriptive approach was applied in this study, and the research tool consisted of the electronic questionnaire. This study reached several results, the most important of which is that social media platforms play an important role in the spread of volunteering among young people. The study showed that there is no relationship between the personal variables (age, gender, educational level, and nationality) and the desire of young people to volunteer.

The study came out with several recommendations, the most important of which is the need for leaders to invest in social media in raising awareness of the importance of volunteering, providing information on social media platforms about volunteer opportunities, and promoting it through social influencers, and the importance of establishing a unified database for volunteers under the supervision of the Ministry of Social Development and the Family, and the need to unify Efforts between all volunteer agencies and their integration under one umbrella.

**Keywords:** Administrative leaders, social media platforms, volunteer work, personal variables.

## شكر وتقدير

أود أن أعرب عن شكري وتقديري لدعم جامعة قطر في توفير كافة الاحتياجات اللازمة لتحقيق متطلبات هذه الدراسة.

وأقدم بوافر الشكر والتقدير للدكتور الفاضل ومشرف البحث د. حاتم الجوهري، الذي كان خير داعم وسند لي أثناء إعداد هذه الدراسة، والذي كان موجود دائماً ولم يبخل علينا بوقته، ولم يتوانى عن تقديم أي مساعدة، واهتمامه الدائم بنا وحرصه على ظهور هذه الدراسة بأفضل شكل،  
شكراً لك..

## إهداء

إلى من كانوا أكبر داعمين لي في حياتي، لمصدر قوتي، لسبب ما وصلت له اليوم

"أمي وأبي"

لمصدر الهامي، وسبب استمرارتي

ابني "علي"

## فهرس المحتويات

ح	شكر وتقدير.....
خ	إهداء.....
ذ	قائمة الجداول.....
س	قائمة الرسوم التوضيحية.....
13	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
34	الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة.....
49	الإطار النظري للدراسة.....
53	الفصل الرابع: منهجية الدراسة.....
62	الفصل الخامس: تحليل البيانات.....
87	الفصل السادس: النتائج والتوصيات.....
102	قائمة المصادر والمراجع.....
109	قائمة الملاحق.....

## قائمة الجداول

- الجدول رقم 1: معامل الثبات لمحاور الاستبانة.....63
- الجدول رقم 2: توزيع عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية.....64
- الجدول رقم 3: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم المادي والمالي.....65
- الجدول رقم 4: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم التدريبي.....66
- الجدول رقم 5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم الاجتماعي والعاطفي.....67
- الجدول رقم 6: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم الفني والتشغيلي.....68
- الجدول رقم 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم التنظيمي والتوجيهي.....69
- الجدول رقم 8: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور نوع منصة التواصل الاجتماعي.....70
- الجدول رقم 9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور استخدام منصات التواصل الاجتماعي.....71
- الجدول رقم 10: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور تأثير المؤثرين الاجتماعيين.....72

- الجدول رقم 11: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات  
تشجيع التطوع بين فئة الشباب ..... 73
- الجدول رقم 12: حساب معامل ارتباط بيرسون بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين  
فئة الشباب ..... 74
- الجدول رقم 13: حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم المادي والمالي وتشجيع التطوع بين  
فئة الشباب ..... 75
- الجدول رقم 14: حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم التدريبي وتشجيع التطوع بين فئة  
الشباب ..... 76
- الجدول رقم 15: حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم الاجتماعي والعاطفي وتشجيع التطوع  
بين فئة الشباب ..... 77
- الجدول رقم 16: حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم الفني والتشغيلي وتشجيع التطوع بين  
فئة الشباب ..... 78
- الجدول رقم 17: حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم التنظيمي والتوجيهي وتشجيع التطوع  
بين فئة الشباب ..... 79
- الجدول رقم 18: اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين النوع وتشجيع التطوع بين فئة الشباب .. 80
- الجدول رقم 19: اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين العمر وتشجيع التطوع بين فئة الشباب .... 80
- الجدول رقم 20: اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين المستوى التعليمي وتشجيع التطوع بين فئة  
الشباب ..... 81
- الجدول رقم 21: اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين الجنسية وتشجيع التطوع بين فئة  
الشباب ..... 81

- الجدول رقم 22: حساب معامل ارتباط بيرسون بين منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب ..... 82
- الجدول رقم 23: حساب معامل ارتباط بيرسون بين نوع منصة التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب ..... 83
- الجدول رقم 24: حساب معامل ارتباط بيرسون بين تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب ..... 84
- الجدول رقم 25: حساب معامل ارتباط بيرسون بين تأثير المؤثرين الاجتماعيين وتشجيع التطوع بين فئة الشباب ..... 85

## قائمة الرسوم التوضيحية

الشكل رقم 1 الإطار النظري للدراسة ..... 49

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### مقدمة:

لا يخفى على أحد ما شهده العالم في العقدین الأخيرین من تطور مهول في مجال التكنولوجيا، تطور ترافق بدوره مع انتشار واسع للوسائل التقنية ودخولها في جميع مناحي وجوانب حياة الأفراد، مما أدى لانتشار واسع لوسائل التواصل الاجتماعي والتي باتت الرفیق الدائم للأفراد في حلهم وترحالهم ومؤثراً كبيراً في توجيه الرأي العام واستمالاته إلى العديد من القضايا الاجتماعية والسياسية، وغيرها من القضايا بما في ذلك الأعمال التطوعية.

وبدورها تشكل الأعمال التطوعية بمفهومها العام المعبر عن ذلك الجهد المبذول من أحد أفراد المجتمع أو المؤسسات الاجتماعية، لمساعدة المجتمع على النهوض بعبء معين من أعبائه، دون انتظار مقابل مادي نظير هذا الجهد، مما يمثل ركيزة أساسية من ركائز المجتمعات المحلية وضرورة من ضرورات المجتمعات المحلية بل مقوماً من مقومات التنمية فيها، ونظراً لهذه الأهمية فقد أولت الشريعة الإسلامية الاهتمام والعناية البالغة بهذا النوع من الأعمال وأقرها في العديد من المواطن وحث عليها ديننا الحنيف ودعا إليها النبي عليه الصلاة والسلام، وذلك لكونه ظاهرة اجتماعية تحقق الترابط والتآلف والتأخي بين أفراد المجتمع، وتزيد من التقارب بين مكوناته فضلاً عن مساهمته في نهوض المجتمع، ورتب على القيام بهذه الأعمال الأجر والثواب للفائمين عليها والمساهمين بها.

ومن جانبه استمد المجتمع القطري المبادئ التي أقرها ديننا الحنيف، وتحديداً تلك المبادئ التي تجسد العمل التطوعي إلى واقع ملموس، وباتت هذه المبادئ تجوب النظام العام فيه، سواءً بصورة مؤسسية، كما هو الحال في إنشاء الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية، أو بصورة فردية تتبع من صميم إرادة المواطنين، وتتم بتصرفاتهم الانفرادية.

وفي ظل التطبيق الفعلي للمبادئ العامة للعمل التطوعي وتجسيدها بشكل ملموس على أرض الواقع من خلال إنشاء الجمعيات المتخصصة، يقع على عاتق القيادات الإدارية باعتبارها المسؤول الأول عن إدارة الشؤون المحلية واجب ذاتي يتمثل في تشجيع الأفراد على هذا النوع من الأعمال وغرسها في روح الشباب، حيث تعد القيادات الإدارية في الدولة أحد أهم الفاعلين، بل والمسؤولين عن تجسيد ونشر ثقافة العمل التطوعي.

كما يعتبر التطوع أحد الجوانب الرئيسية للمشاركة المجتمعية والتنمية الاجتماعية، ويعتبر الشباب هم عماد المستقبل وسبيل تحقيق التغيير الإيجابي في المجتمعات. تشكل دولة قطر محطة مهمة في المنطقة، حيث تحظى بمجتمع شاب يتمتع بالطاقة والحماس للمشاركة في العمل التطوعي وتحسين البيئة المحيطة بهم. وما حدث مؤخرا خلال فترة استضافة دولة قطر بطولة كأس العالم لكرة القدم في عام 2022، يعتبر خير مثال على ذلك، حيث أتاح هذا الحدث فرصة قيّمة للعديد من الشباب في دولة قطر إلى التطوع خلال تلك الفترة، والمساهمة في نجاح البطولة، مما أثبت الرغبة القوية لدى الشباب في الانخراط في العمل التطوعي عندما احتاجت لهم الدولة، وأدى ذلك لتنمية روح المشاركة المجتمعية، وتعزيز التعاون والوحدة بين الشباب والمجتمع.

كما تساهم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومنصات التواصل الاجتماعي في تشكيل الهوية والتصور الذاتي للشباب، وقد تؤثر بشكل كبير على استعدادهم للمشاركة في الأعمال التطوعية. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة لاستكشاف أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، ومدى تحقيق هذا الأثر.

## مشكلة الدراسة:

يعد قيام القيادات الإدارية بدورهم في تشجيع الشباب على التطوع واندماجهم في القضايا الاجتماعية أمر هام وضروري، لا سيما أن التنمية الاجتماعية من ركائز رؤية قطر 2030، والتي تهدف لتحسين جودة الحياة وتحقيق التقدم والازدهار في الدولة.

وقد تؤثر المتغيرات الشخصية على رغبة الشباب في التطوع، وتؤثر على سلوكهم وتفكيرهم ومشاركتهم في الأنشطة التطوعية، وقد تلعب هذه المتغيرات مثل (العمر، النوع، المستوى التعليمي، والجنسية) دوراً هاماً في تحفيز الشباب على التطوع، وإدراك هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على كيفية التعامل معها.

ونظراً لتطور الوسائل التكنولوجية وانتشارها بشكل مذهل في السنوات الأخيرة، وقضاء الشباب وقت طويل عليها، وكثرة استخدامهم لمنصات التواصل الاجتماعي بسبب سهولتها وعدم وجود قيود عليها، أصبحت عاملاً مؤثراً على الشباب وما ينشر على منصات، وبما أن منصات التواصل الاجتماعي أصبحت من أسرع الوسائل التي يمكن النشر عليها وانتشارها، ومن أقوى أدوات التأثير على جميع المجالات، لذا أصبحت وسيلة مهمة ويمكن استخدامها للتعريف والتشجيع على التطوع.

وتجدر الإشارة إلى أن مشاركة الشباب في العمل التطوعي سواء بشكل فردي أو في المؤسسات أو الجهات التي تقدم خدمات للمجتمع، لا يقتصر نفعه على ما تسهم به الأعمال التطوعية من تحقيق التنمية والرفاه للفئات المستفيدة أو للمجتمع ككل، بل أنه يعود على التأثير على الشباب أنفسهم، من تطوير لشخصياتهم وتحملهم للمسؤولية، وحصولهم على الخبرات وشعورهم بالقبول، وتقع الأعمال التطوعية على درجة بالغة من الأهمية بالنسبة للمجتمعات، بما تلعبه من دور بارز في استغلال قدرات الشباب من جهة، ونهوض المجتمعات المحلية بأعبائها.

وفي ضوء ما سبق، وانطلاقاً مما يقع على عاتق القيادات الإدارية من دور هام فيما يتعلق بتفعيل التطوع، تتمحور مشكلة الدراسة حول بيان الدور الذي تلعبه القيادات الإدارية في توجيه الشباب نحو العمل التطوعي خلال منصات التواصل الاجتماعي، وبيان مدى تأثير المتغيرات الشخصية على رغبة الأفراد في التطوع، والدور الذي تلعبه منصات التواصل الاجتماعي في توجيه رغبات الشباب ومدى تأثيرها عليهم.

## أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وعام محله أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، ولتحقيق هذا الهدف العام لابد لنا من تحقيق جملة من الأهداف الفرعية التالية:

1. بيان أثر استغلال القائد لمواقع التواصل الاجتماعي في التشجيع على العمل التطوعي.
2. بيان دور القائد في تشجيع التطوع بين الشباب في قطر.
3. أثر الدعم القيادي على مستوى الرغبة في التطوع.
4. بيان العوامل الشخصية التي قد تؤثر في رغبة الشباب في المشاركة في الأنشطة التطوعية، والعلاقة بين المتغيرات الشخصية مثل (العمر، النوع، المستوى التعليمي، والجنسية) والرغبة في التطوع.
5. دور منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع الشباب على المشاركة في الأنشطة التطوعية.

## أسئلة الدراسة:

تثير هذه الدراسة العديد من التساؤلات العامة، وتتوزع هذه التساؤلات بين السؤال الرئيسي وجملة من التساؤلات الفرعية.

السؤال الرئيسي لهذه الدراسة الميدانية هو:

"ما هو تأثير دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر؟"

تفسير السؤال الرئيسي:

- دعم القيادات الإدارية: يركز السؤال على فهم دور القيادات الإدارية في تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، وكيف يؤثر الدعم القيادي على مستوى الرغبة في التطوع.

- المتغيرات الشخصية: يستكشف السؤال العوامل الشخصية التي قد تؤثر في رغبة الشباب في المشاركة في الأنشطة التطوعية، مثل (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والجنسية).

- متغيرات منصات التواصل الاجتماعي: يحاول السؤال فهم دور منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع الشباب على المشاركة في الأنشطة التطوعية، وتحديد المنصات الأكثر تأثيراً والأنشطة الأكثر شهرة على هذه المنصات.

من خلال الإجابة على هذا السؤال الرئيسي، يمكن للدراسة أن تكشف عن العلاقات والتأثيرات بين هذه المتغيرات وتقدم توصيات لدعم وتعزيز التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر.

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي أهمية دعم القيادات الإدارية في تشجيع التطوع بين الشباب في دولة قطر؟
2. كيف يؤثر دعم القيادات الإدارية على مستوى الرغبة في التطوع لدى الشباب في قطر؟

3. ما هي العوامل الشخصية المرتبطة بتشجيع التطوع بين الشباب في قطر؟ هل هناك اختلافات

في الرغبة في التطوع بناءً على العمر، الجنس، المستوى التعليمي، أو الجنسية؟

4. هل تؤثر منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع الشباب على المشاركة في الأنشطة

التطوعية في قطر؟

6. هل هناك تفاعل بين دعم القيادات الإدارية ومتغيرات التواصل الاجتماعي وتأثيرهما على تشجيع

التطوع؟

7. هل هناك عوامل أخرى تؤثر على تشجيع التطوع بين الشباب في قطر، بخلاف دعم القيادات

الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات المنصات الاجتماعية؟

هذه الأسئلة الفرعية تهدف إلى تحليل العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المذكورة، وتبسيط الضوء

على عوامل محددة تؤثر في تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر.

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من بيانها التفصيلي لدور القيادة في تشجيع الشباب على ممارسة

العمل التطوعي، ومدى نجاعة استخدام القيادات الإدارية لمواقع التواصل الاجتماعي لغايات توجيه

الشباب نحو العمل التطوعي، وهذا بدوره ما سيشيخ بيان الواقع العملي للقيادات في دولة قطر،

ومدى استغلالها لمواقع التواصل الاجتماعي، والتطوير من هذا الاستغلال وتوجيهه حسب ما تفرزه

هذه الدراسة من نتائج.

كما وتظهر أهمية هذه الدراسة بالنسبة لدولة قطر من بحثها المعمق في دور القيادات

الإدارية في تشجيع الأفراد على العمل التطوعي، وبيان دور القائد في الإسهام بنهوض المجتمع

القطري بأعبائه، وفي تحقيق الترابط المجتمعي بين الأفراد وتعزيز الانتماء لديهم. كما وأن التطوع

يعد أداة فعالة لتعزيز ركيزة التنمية الاجتماعية المستدامة في دولة قطر، حيث أن تفاعل المواطنين والمقيمين وانخراطهم في مجال العمل التطوعي يساهم في تحقيق رؤية قطر 2030، وتحقيق التطور المستدام والاجتماعي والاقتصادي في البلاد.

### الأهمية العلمية:

تظهر الأهمية العلمية لهذه الدراسة من دورها العلمي والمبني على دراسات نظرية وإحصائية، تبين وبشكل فعلي واقع استغلال القيادة الإدارية لمواقع التواصل الاجتماعي لتشجيع الأفراد على ممارسة العمل التطوعي من خلال استغلال مواقع التواصل الاجتماعي، يبين كافة التفاصيل النظرية والعملية لموضوع الدراسة حيث ستبين الدراسة وفق أطر وأسس علمية نظرية وإحصائية واقع هذا التأثير وسبل تطويره وتحسينه.

### الأهمية العملية:

تتبلور الأهمية العلمية لهذه الدراسة في الكشف عن واقع تأثير القيادات الإدارية في الشباب القطري من خلال استغلال وسائل التواصل الاجتماعي، بما يتيح الكشف عن الثغرات والسلبيات التي تحيط بهذا النوع من الأعمال، وبما يمكن القائمين على هذه الأعمال من تفادي الثغرات والسلبيات والعمل على تحقيق أكبر استفادة من مواقع التواصل الاجتماعي لتشجيع الأفراد على العمل التطوعي، والتأثير بهم بشكل أكثر فاعلية. كما تساعد هذه الدراسة الميدانية على فهم الدوافع والعوامل التي تحفز الشباب على المشاركة في التطوع من خلال تحليل تأثير القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومنصات التواصل الاجتماعي، يمكن للدراسة أن تكشف عن العوامل التي تؤثر في اتخاذ قرار الشباب بالمشاركة في الأنشطة التطوعية.

كما تحلل الدراسة أساليب القيادة والدعم المقدمة من القادة الإداريين وتقييم تأثيرها على انخراط الشباب في الأنشطة التطوعية. وتحلل الدراسة متغيرات الشخصية مثل العمر، والجنسية، والنوع، والمستوى التعليمي وتقييم تأثيرها على مستوى المشاركة التطوعية للشباب. كما يمكن للدراسة أن تحلل دور ما ينشر على منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع التطوع بين الشباب، ومدى تأثيرها في زيادة الوعي بالأنشطة التطوعية وتسهيل التواصل والمشاركة فيها.

باختصار، الدراسة الميدانية المقترحة تساهم في زيادة الفهم العلمي لعوامل تشجيع التطوع بين الشباب في قطر. يمكن أن تساعد النتائج في تحسين السياسات والبرامج المستهدفة لتعزيز المشاركة التطوعية وتحقيق رؤية قطر 2030 في هذا الجانب المهم.

## منهجية الدراسة:

تنقسم منهجية البحث العلمي إلى ثلاث أنواع رئيسية، يتحدد الأول منها بالمنهج الوصفي الاستكشافي، والذي يقوم بدوره على جمع المعلومات الوصفية وتحليل الدراسات والوثائق والبيانات والأطر العلمية السابقة التي بحثت بشكل مسبق في موضوع الدراسة وتحليلها تحليلاً علمياً وذلك للوصول إلى الوصف العام للدراسة وفق ما تم من دراسات سابقة. أما النوع الثاني من المنهجيات العلمية فيعرف بالمنهج الكمي، وهو المنهج القائم على اتباع الأساليب الإحصائية للوصول إلى نتائج البحث وذلك من خلال استخدام الإحصاءات، واستخدام أدوات البحث القياسية، بما في ذلك الاستمارة والمقابلة لجمع المعلومات والبيانات والنتائج وتحليلها بالطرق العلمية للحصول على النتائج الخاصة بموضوع البحث، والربط بين النتائج والملاحظة التجريبية والبحث الكمي، وذلك من خلال القياس.

وبالإضافة إلى الأنواع السابقة تضم المنهجية العلمية نوعاً ثالثاً من المنهجيات، يعرف بالمنهج المختلط القائم على استخدام المنهجية الوصفية والكمية معاً، ومن خلال هذا المنهج يتم تحليل الدراسات والوثائق والبيانات والأطر العلمية السابقة التي بحثت بشكل مسبق في موضوع الدراسة، وتحليلها تحليلاً علمياً، بالإضافة إلى اتباع الأساليب الإحصائية للوصول إلى نتائج البحث، وذلك من خلال استخدام الإحصاءات، واستخدام أدوات البحث القياسية بما في ذلك الاستمارة والمقابلة لجمع المعلومات والبيانات والنتائج وتحليلها بالطرق العلمية، والعمل بعد ذلك على مقارنة النتائج الخاصة بالدراسات السابقة بما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية.

وستعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بمشكلة البحث المحددة بالوقوف على أثر دعم القيادات الإدارية على تشجيع العمل التطوعي، وكذلك استخدام الأدوات القياسية والإحصائية، واستخدام أدوات البحث القياسية وتحديداً الاستبانة الالكترونية لجمع المعلومات والبيانات، وتحليلها تحليلاً علمياً وفق الأسس الإحصائية، للوصول إلى النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة حول أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر .

وسنقوم من خلال هذا البحث على تحليل الإطار النظري للدراسة، وتحليل ما سبق إجراؤه من دراسات والمرتبطة بموضوع هذه الدراسة، وكذلك تحليل الواقع في هذه الظاهرة من خلال ما سيتم الحصول عليه من نتائج للوصول إلى الوصف العام لظاهرة هذه الدراسة والمتمثلة ببيان أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر .

ومن حيث أداة جمع البيانات، فتم إعداد استبانة الكترونية صممت وفق فروض الدراسة وتساؤلاتها، بهدف استطلاع رأي عينة من المتطوعين الشباب في دولة قطر، وذلك بهدف جمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، وتم نشرها على عينة الدراسة خلال فترة زمنية محددة خلال شهري يونيو ويوليو 2023، و تكونت الاستبانة من ثلاث أقسام بمجموع (46) سؤال.

## هيكل الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من حيث الهيكل العام على ستة فصول، موزعة على النحو التالي:

### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (المقدمة)

وينطوي على عرض مقدمة لموضوع البحث، مع توضيح أبعاده المختلفة، وعلاقته بالقيادة ومفاهيمها المختلفة، والمشكلة التي تتطوي عليها الدراسة، والأهداف العامة للدراسة، وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى المنهجية العامة للدراسة.

### الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يحتوي هذا الفصل على عرض عام لجملة من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال التطوع والمشاركة الاجتماعية وتأثير العوامل المختلفة عليها. وتم تناولها من حيث منهجها العلمي، وأهدافها، والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسات، وتوضيح الفرق بين دراستنا والدراسات السابقة.

### الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة

وينطوي هذا الفصل على عرض نظري عام لموضوع الدراسة، حيث تم تناول المفاهيم الرئيسية للدراسة، بما في ذلك القيادات الإدارية، والعمل التطوعي من حيث ممارسته المجتمعية وأنواعه العامة ومن حيث أشكاله، وأهميته، والدوافع العامة له، بالإضافة إلى عرض عام للإطار

المفاهيمي لمواقع التواصل الاجتماعي، والمتغيرات الشخصية للأفراد. وتم التطرق لمتغيرات الدراسة لتوضيح العلاقة المتوقعة بينها، سواء كانت علاقات سببية أو ارتباطية. وأخيراً تم تحديد فرضيات الدراسة لتوجيه الدراسة والتحقق من صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات.

#### **الفصل الرابع: منهجية الدراسة**

في هذا الفصل تم تناول عرضاً للمنهج المستخدم في الدراسة، والمجتمع الذي اشتقت منه عينة الدراسة، إضافة إلى عرض لكيفية بناء أداة الدراسة والتأكد من ثباتها وصدقها، وبيان حدود الدراسة، بهدف تحديد مدى موثوقية البيانات والنتائج وصحتها العلمية.

#### **الفصل الخامس: الدراسة الميدانية (تحليل البيانات)**

ينطوي هذا الفصل على الإطار التحليلي للدراسة، حيث يتم فيه تحليل البيانات التي تم جمعها خلال عملية البحث بشكل علمي، ويساعد في تحقيق أهداف الدراسة وتقديم الإجابات على الأسئلة البحثية. ويهدف هذا الفصل إلى استخلاص النتائج الرئيسية وفهم العلاقات والانتماءات بين المتغيرات المختلفة المدروسة.

#### **الفصل السادس: النتائج والتوصيات**

تم من خلال هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل لها من تحليل البيانات واستنتاجاتها، ومناقشة هذه النتائج ومقارنتها بالفرضيات العامة للدراسة، وبما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسات السابقة. وبناء عليه تم كتابة التوصيات العملية والمقترحات للتطوير والتحسين. يهدف هذا الفصل إلى تقديم إجابات واضحة ومنطقية على الأهداف البحثية والمساهمة في المعرفة والعلم في المجال المدروس.

## ملخص الفصل الأول

يهدف الفصل الأول إلى عرض المعلومات الأساسية حول موضوع الدراسة، وتوضيح أهميته العلمية والعملية، بالإضافة إلى تحديد الأهداف والأسئلة البحثية التي يتعين الإجابة عنها. توضح مقدمة الدراسة أهمية موضوع البحث، وكيف يرتبط بالنقص في المعرفة أو المشكلة العملية التي يهدف البحث إلى حلها، وفي هذا الفصل تم تحديد الهدف العام للدراسة، والأهداف الفرعية التي تحقق الهدف العام، كما يشتمل هذا الجزء على توضيح الغاية من البحث، وما الذي نطمح لتحقيقه من خلال الدراسة، وتم طرح الأسئلة البحثية التي ستركز الدراسة على الإجابة عنها، وتحقيق الأهداف الفرعية. تعتبر هذه الأسئلة البحثية هامة لتحديد نطاق الدراسة وتوجيه الجهود نحو تحقيق الهدف العام والمرجو من الدراسة.

في النهاية، يعتبر الفصل الأول بمثابة مقدمة شاملة للدراسة، حيث يوضح الإطار العام والأهداف والأسئلة البحثية. يساعد الفصل الأول القارئ في فهم أهمية الدراسة والنطاق المتوقع لها والتحضير للمعلومات الأكثر تفصيلاً المقدمة في الفصول التالية.

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

### مقدمة

يعد التطوع من الظواهر الاجتماعية الهامة التي تلقى اهتماماً متزايداً في جميع أنحاء العالم، إذ يُعد أحد المحفزات الرئيسية لتنمية المجتمعات وتعزيز التحسين الاجتماعي والاقتصادي. يشكل الشباب عماد الأمم وركيزة أساسية لتحقيق التغيير الإيجابي في المجتمعات، وعلى الرغم من طاقتهم وحماسهم للمشاركة، إلا أنَّ عوامل عديدة تؤثر على قرارهم في الانخراط في الأنشطة التطوعية، ومن هذه العوامل القيادات الإدارية المحيطة بهم، ومتغيراتهم الشخصية، ومنصات التواصل الاجتماعي التي يتفاعلون معها.

هذا الفصل من الدراسات السابقة يعد محطاً اهتمام خاص، إذ سيتيح لنا الإطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت مجال الدعم القيادي والمتغيرات الشخصية ومنصات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على تشجيع التطوع. سيتم في هذا الفصل إلقاء الضوء على النتائج الرئيسية والتوصيات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسات السابقة، ومدى تأثيرها على فهمنا للأعمال التطوعية وتأثير المتغيرات عليها.

إن هذا الفصل سيكون مرجعاً مهماً للبحث الحالي، حيث سيمكننا من تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة، وتحديد المساهمة المحتملة التي ستقدمها دراستنا، وستساعدنا الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد فرضيات البحث التي سيتم اختبارها وتحليلها في فصل الدراسة الميدانية.

## الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بمعوقات العمل التطوعي:

- دراسة التوم (2021)، بعنوان: معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق

التطوعية (دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض).

استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، شارك في الدراسة عدد (276) عضو. هدفت الدراسة لتحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية وعلاقتها ببعض المتغيرات. من أهم نتائج الدراسة أن أول معوقات العمل التطوعي متعلق بالجانب التطويري، ثانياً بمؤسسات المجتمع، ثالثاً بجهات التطوع، رابعاً المعوقات الشخصية، وأخيراً ثقافة المجتمع. كما أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معوقات العمل التطوعي المرتبطة بجهات التطوع والمرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بين المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمرتبطة بالجانب التطويري ومتغير الجنس، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري ومتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير المستوى الدراسي. وخرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها وضع سياسة ترسخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتوفير حوافز للمتطوعين، وتدريبهم وتطويرهم، والتوعية بأهمية التطوع.

- راسة البكار، وآخرون (2016)، بعنوان: معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي

### في الجامعة الأردنية.

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة اتخذ من الجامعة الأردنية حالة دراسية، وتكونت عينة الدراسة من (189) من طلاب تخصص قسم العمل الاجتماعي، وسعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وأهمها بيان معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية من خلال الشباب الجامعي نفسه، وثقافة المجتمع، والبيئة، والمؤسسات الاجتماعية. وأظهرت النتائج أن المعوقات المرتبطة بالطالب هي افتقار الطلبة إلى التدريب لممارسة الأعمال التطوعية، والجهل بأماكن ممارسة العمل التطوعي، وأن المجتمع لا يعطي قيمة عالية للمتطوعين. أما أهم المعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، فتمثل في عدم اهتمام العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بالتطوع والطلبة المتطوعين. وخرجت هذه الدراسة بجملة من التوصيات وأهمها ضرورة توسيع مجالات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي وضرورة التوعية الدائمة للشباب بأهمية العمل التطوعي من خلال عقد الندوات المتخصصة.

- دراسة القصاص (2011)، بعنوان: مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب

### الجامعي السعودي في العمل التطوعي.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كأساس منهجي، حيث تم إجراء الدراسة على عينة بحثية مكونة من (175) طالباً من جامعة محمد بن سعود الإسلامية، وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طبيعة ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، والتوصل إلى المعوقات التي تحول دون مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية، وكذلك التوصل إلى مهام تخطيطية مقترحة لمواجهة معوقات مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية. ومن أبرز نتائج الدراسة أن الطلاب يفضلون ممارسة العمل التطوعي لمساعدة ورعاية الفقراء المحتاجين،

وكذلك التطوع في تقديم وجبات إفطار الصائمين في شهر رمضان، أما في جانب المعوقات التي تحول دون التحاق الطلاب الجامعيين بالأعمال التطوعية، فتمثل في عدم وجود التخطيط المناسب لدى الإدارات الجامعية لتفعيل العمل التطوعي، مع عدم توافر مراكز للتعريف ببرامج التطوع في الجامعات، وعدم وجود قواعد بيانات للاعتماد عليها في العمل التطوعي، وقلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي، وأوصت هذه الدراسة بضرورة توسيع آفاق الطلبة حول مفهوم العمل التطوعي ومجالاته، نظراً لمحدودية نطاق الأعمال التطوعية المتصورة لدى الأفراد من عينة الدراسة.

- دراسة السلطان (2009)، بعنوان: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل

### التطوعي.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي كأساس منهجي للدراسة، وقد تم إجراء الدراسة على عينة بحثية عشوائية طبقية مكونة من (373) من طلبة جامعة الملك سعود الذكور حصراً، وتحدد أبرز أهداف هذه الدراسة ببيان معرفة اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وبيان الأعمال التطوعية المرغوبة لديهم، بالإضافة إلى بيان المعوقات التي تحول دون ممارستهم للأعمال التطوعية، ومن حيث نتائجها فقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، وأبرزها إن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً، رغم أنه هناك اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي والرغبة في التطوع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي، ومعوقات مشاركة الشباب الجامعي في التطوع، كما وتوصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها محدودية الأعمال التطوعية المطروحة أمام الشباب الجامعي، وخرجت هذه الدراسة بجملة من التوصيات، وأهمها ضرورة توسيع مجالات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي، وضرورة تشجيع الشباب على التطوع من خلال إضافة خدمة

المجتمع من ضمن متطلبات الجامعة، والتوعية الدائمة للشباب بأهمية العمل التطوعي من خلال عقد الندوات المتخصصة.

#### الدراسات المتعلقة بتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب

- دراسة ديك، وعاشور (2022)، بعنوان: دور مديري المدارس الثانوية في منطقة المثلث

داخل الخط الأخضر في تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي وعلاقته بتنمية العمل

التطوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين.

تم تصميم أداتان لهذه الدراسة وهما استبانة الشراكة مع المجتمع المحلي، واستبانة العمل

التطوعي، وتم تطبيقهما على عينة الدراسة المكونة من (309) معلماً ومعلمة في منطقة المثلث

داخل الخط الأخضر للعام 2022/2021. هدفت الدراسة للكشف عن دور مديري المدارس الثانوية

في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي، وعلاقته بتنمية

العمل التطوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. أظهرت النتائج أن دور مدير المدرسة في

تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي كان متوسطاً، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور

مدير المدرسة تعود لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، ولم تظهر النتائج فروقاً تعود لمتغير النوع، وأن

دور مدير المدرسة في تعزيز العمل التطوعي كان متوسطاً، ووجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين

الشراكة مع المجتمع المحلي وتعزيز العمل التطوعي. وأهم توصيات الدراسة تنفيذ البرامج التدريبية

لمديري المدارس لتوعيتهم بالمسؤولية المجتمعية في المجالات الأكاديمية والإدارية والمالية.

- دراسة العتيبي، (2022)، بعنوان: آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات

الخيرية: دراسة ميدانية مطبقة على الجمعيات الخيرية في مدينة جدة.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي كأساس منهجي لها، وقد تم إجراء الدراسة على

عينة بحثية عشوائية مكونة من 80 جمعية خيرية، وهدفت إلى التعرف على آليات استقطاب

المتطوعين للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية بمدينة جدة، والمعوقات التي تواجه الجمعيات في استقطاب المتطوعين، وكذلك تقديم مقترحات لاستقطاب المتطوعين للتطوع، وتوصلت هذه الدراسة إلى ضعف آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم خطة تنفيذية لاستقطاب المتطوعين، وحصص الجمعيات لاحتياجاتها من المتطوعين، وتحديد المواصفات التي تحتاجها الجمعيات في كل متطوع. وعمل الجمعيات الخيرية على تحسين الصورة الذهنية عن الجمعية لاستقطاب المتطوعين. وعمل ندوات تعريفية بأهمية العمل التطوعي، سواء في الجامعات أو المساجد، وكذلك نشر إعلانات على صفحة الجمعية على مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي.

- دراسة بلعبيود، وجامع (2022)، بعنوان: دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشجيع

العمل التطوعي خلال جائحة كورونا: دراسة مسحية على عينة من طلبة علوم الإعلام

والإتصال بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.

استخدمت هذه الدراسة المنهج المسحي، حيث جرت هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 1059 مفردة، وسعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، وأبرزها بيان الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في الإعلام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، في تشجيع العمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين خلال جائحة كورونا، وبالأخص لدى طلبة قسم علوم الإعلام والاتصال، وإبراز دور الشبكات الاجتماعية في تشجيع العمل التطوعي، وترسيخ قيم التعاون والتضامن بين الطلبة الجامعيين، وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن مواقع التواصل الاجتماعي لها دور كبير في زرع قيم إنسانية في أوساط الطلبة الجامعيين، خاصة لدى طلبة جامعة جيجل، وذلك لما يتميز به الطلبة من روح التضامن وحب فعل الخير، بالإضافة إلى أنه أتاح لهم إمكانية التطرق إلى مختلف المواضيع، وبناءً على

هذه النتائج فقد أوصت هذه الدراسة إلى ضرورة تكثيف تواجد الجمعيات الخيرية على مواقع التواصل الاجتماعي، والاستفادة من الطلبة الجامعيين باعتبارهم مستخدمين لمواقع التواصل الاجتماعي، نظراً لأنهم أكثر وعياً بسبب مستواهم العلمي، والاعتماد عليهم كعنصر فعال لنشر الوعي وتشجيع على العمل التطوعي.

- دراسة السميطة، والخزي (2021). بعنوان: وعي الشباب الكويتي بدور الجمعيات الخيرية وعلاقته بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لديهم.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قصدية بلغت (319) من الشباب الكويتي. هدفت الدراسة لتحديد درجة وعي الشباب الكويتي بدور الجمعيات الخيرية، وعلاقته بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لديهم من خلال تحديد العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، النوع، مكان الإقامة) وثقافة العمل التطوعي لدى الشباب. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الوعي بدور الجمعيات الخيرية في المجتمع الكويتي، بينما مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد العينة متوسط، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوعي بدور الجمعيات الخيرية وثقافة العمل التطوعي لدى الشباب، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بدور الجمعيات الخيرية ومستوى ثقافة العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة. وتوصي الدراسة بالتركيز الإعلامي على التعريف بالعمل التطوعي وأهميته، وتدريب الناشئة على الأعمال التطوعية، وزيادة البرامج التدريبية في الكليات والمدارس.

- دراسة شكبان، والشهراني (2021)، بعنوان: دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي - جامعة بيشة - دراسة حالة.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة بحثية مكونة من (200) طالب من فئة الشباب الجامعي، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف

على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة بيشة، وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج، وأهمها وجود أهمية كبيرة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة، وافتقار المؤسسات التعليمية إلى وسائل تعزيز ثقافة العمل التطوعي ونشرها لدى الشباب الجامعي، وأوصت هذه الدراسة بضرورة زيادة اهتمام الجامعات بنشر ثقافة العمل التطوعي، وترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان طالب الجامعة، والتأكيد على أهمية استقطاب المتطوعين من داخل الجامعة وتمكينهم من ممارسة العمل التطوعي.

- دراسة محمود (2021)، بعنوان: بعض سمات الشخصية المنبئة "المبادرة - المثابرة"

باتجاه الشباب نحو العمل التطوعي لمواجهة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19.

طبقت الباحثة في دراستها 3 مقاييس من إعدادها (مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي لمجابهة فيروس كورونا - مقياس المبادرة - مقياس المثابرة). هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير المتغيرات الشخصية (المبادرة - المثابرة) على الاتجاه نحو العمل التطوعي لمواجهة فيروس كورونا للشباب بين 19 و40 سنة، وتم اختيار (266) شاب وشابة من المشاركين في المبادرات التطوعية لمجابهة فيروس كورونا، ومتغيراتهم الشخصية (المستوى التعليمي - العمل - مكان الإقامة). أظهرت نتائج الدراسة أن الاتجاه نحو التطوع مرتفع لصالح الذكور، وتأثير المستوى التعليمي على التطوع حيث أنه مرتفع لصالح الجامعيين، ولا يوجد تأثير لمحل الإقامة (شعبي أو مدني) على التطوع. وبرزت أهم توصيات الدراسة بأهمية إعداد برامج تدريبية لجميع الطلاب بجميع مستوياتهم، وأن تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية في إعداد المتطوعين لخدمة المجتمع وقضاياه، وتقنين أوضاع الجمعيات الأهلية والتنسيق فيما بينها للتكاتف مع جهود الدولة لمواجهة الكوارث، وألا يقتصر دورها على التكافل الاجتماعي.

- دراسة **Almas, Fuertes, and Munoz (2020)**، بعنوان: التأثيرات المباشرة وغير

المباشرة للقيادة التحويلية على نية المتطوعين للبقاء في المنظمات غير الهادفة للربح.

هدفت هذه الدراسة في التحقيق في التأثير المحتمل لأسلوب القيادة التحويلية على الاحتفاظ بالمتطوعين. وتمثلت فرضية الدراسة الأولى في أنه إذا كان لمنسق المتطوعين أسلوب قيادة تحويلية فهناك نية أعلى للبقاء، وتمثل الفرضية الثانية في أن هذه العلاقة تتم بواسطة متغيرات نموذج المراحل الثلاث لمدة خدمة المتطوعين (الرضا، والالتزام التنظيمي، وهوية الدور). لاختبار هذه الفرضيات تم مسح عينة من 417 متطوعاً من 17 منظمة غير ربحية، بمتوسط عمر 44 عاماً. وأظهرت النتائج إلى أنه عندما يكون للمشرفين على المتطوعين أسلوب تحويلي، يكون لدى المتطوعين نية أعلى للبقاء، وأن هذه العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ونية البقاء يتوسطها الرضا والالتزام، والتنظيم وهوية الدور. وأشارت النتائج إلى أن الاستراتيجية الأفضل للاحتفاظ بالمتطوعين هي تدريب المشرفين عليهم على مهارات القيادة التحويلية.

- دراسة **الغيث، والعتيبي، وآخرون (2020)**، بعنوان: درجة إسهام القيادات المدرسية في

تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في

مدينة الرياض.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي المسحي كأساس منهجي لإجراء الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة جمع بيانات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، والبالغ عددهن (9335) معلمة، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية يبلغ عددها (368) معلمة. ومن حيث أهدافها فتحدت بالتعرف على درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي من خلال المجتمع، والمنهج، والأنشطة الطلابية. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج البحثية وأبرزها ارتفاع درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي

من خلال المجتمع والمنهج والأنشطة الطلابية (عالية)، وأوصت الدراسة بتشجيع الإدارة المدرسية من خلال الحوافز بأنواعها بزيادة الاهتمام بالمجتمع ليكون لها الدور الكبير في التقدم والعطاء والتغيير من خلال العمل التطوعي، وضرورة التركيز على أهمية دور الطلبة تجاه الوطن وتنمية حب الوطن والمشاركة في الأعمال التطوعية.

- دراسة الطيار (2020)، بعنوان: اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب الذي يتلاءم مع طبيعة الظاهرة المدروسة، وتكونت عينة الدراسة من 150 شاباً وشابة من العاملين في المجال التطوعي في محافظة عدن، واعتبرت الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات المطلوبة. ويهدف البحث للتعرف على مجالات العمل التطوعية التي يقوم بها الشباب في محافظة عدن، والعوامل التي تحفز الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية، والعوائق التي تحد من مشاركتهم، وماهي آثار التطوع على الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني. وبينت النتائج أنه كلما كانت أهداف العمل التطوعي أكثر وضوحاً زاد إقبال الشباب عليه، واحتل المجال التعليمي المرتبة الأولى، ثم تلاه الأمن والدفاع، ثم المجال البيئي، فالمجال الصحي والاجتماعي، كما أوضحت النتائج أن غياب التنشئة الأسرية التي تشجع وتنمي سلوك التطوع والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية من المعوقات التي تواجه تطوع الشباب، ومن النتائج أيضاً أن أهم أسباب العزوف عن العمل التطوعي هو عدم وجود التحفيز والتشجيع وكثرة التعقيدات البيروقراطية، وعدم وجود برامج ثابتة لرعاية المتطوعين وتنظيمهم، وعدم فهم حاجة المجتمع للعمل التطوعي، كما أن للعمل التطوعي آثار إيجابية على المتطوعين تتمثل في تنمية الشعور بالذات، وإتاحة الفرصة للشباب للتعبير عن أنفسهم، وإكسابهم المهارات والخبرات

اللازمة للقدرة على التخطيط وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم. وأوصت الدراسة بتشجيع الشباب على التطوع عن طريق التوعية.

- دراسة عبد الجواد (2015)، بعنوان: استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة بحثية مكونة من (120) من نواب ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومديرو رعاية الشباب بالجامعة وبعض القيادات المسؤولة عن العمل التطوعي بالمحافظة، ومن حيث أهدافها فتحدت بوضع استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة، والتعرف على الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي، والقيمة المضافة التي يحققها العمل التطوعي بالجامعات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة آليات لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كآليات للتوعية والإعلان، وتضمنت نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة والمؤسسات الإنتاجية، وإعلانات على المواقع الالكترونية حول أهمية العمل التطوعي، وآليات بناء القدرات البشرية والمؤسسية، كتقديم برامج لمحو الأمية وتعليم الكبار في جميع مراكز محافظة بني سويف، وتصميم وتنفيذ برامج تدريب تحويلي للشباب وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وآليات للمرأة والطفل، وتتضمن تسويق المنتجات التي تقوم المرأة بإنتاجها، وحماية الأطفال من سوء المعاملة، وآليات لذوى الاحتياجات الخاصة والمهمشين وتتضمن توفير فرص تعليمية مجانية لذوى الاحتياجات الخاصة والمهمشين، وتصميم قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية، وآليات للتحفيز وتتضمن اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة للموظفين.

الدراسات المتعلقة بتشجيع العمل التطوعي عبر وسائل التواصل الاجتماعي:

- دراسة Abdullah (2021)، بعنوان: أثر وسائل التواصل الاجتماعي على التطوع

### الشبابي والمشاركة المجتمعية في دولة الامارات العربية المتحدة.

اعتمدت الدراسة على أخذ عينات عشوائية في إطار تصميم بحث كمي، وأجرت مسحاً قطعياً عبر الانترنت لجمع البيانات من المجموعة المستهدفة من عمر 15 إلى 30 عاماً. واستهدفت الدراسة استكشاف العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركة المجتمعية بين الشباب في دولة الامارات العربية المتحدة، سواء كان لها ارتباط إيجابي أو سلبي، وتحديد أنواع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من قبل الشباب في دولة الامارات العربية المتحدة. أظهرت البيانات من 101 إجابة صحيحة أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي له علاقة إيجابية مهمة مع مشاركة المجتمع الشبابي في مناقشة القضايا الاجتماعية، ويساهم في تسهيل نشر المعلومات حول الأنشطة التطوعية في مجتمع الشباب وسط مخاوف تتعلق بالخصوصية، والشك في شرعية المعلومات التطوعية، وعدم الارتياح لبيئة وسائل التواصل الاجتماعي، وبغض النظر عن خصائصهم الاجتماعية والديموغرافية. على هذا الأساس يمكن للمنظمات التطوعية والشباب أنفسهم دفع المشاركة المجتمعية بكفاءة من خلال هذه المنصات مع الأخذ في الاعتبار طريقة ومحتوى الترويج الموجه نحو الشباب، ويعتبر هذا أساس المطالبة بالسياسة الرقمية لضمان حماية البيانات وتوفير بيئة مواتية للمستخدمين الشباب.

- دراسة الشريف (2021)، بعنوان: دور المجتمع الافتراضي في ترويج ثقافة التطوع لدى

### الشباب الجامعي بالصعيد.

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الميداني، وتم تطبيقها على عينة من الشباب الجامعي بالصعيد، تم اختيار عينة عشوائية من الشباب الجامعي بالصعيد وتكونت هذه العينة من (337) مفردة، وقد سعت هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف، وأهمها تحديد مستوى أبعاد رأس المال

الاجتماعي بالمجتمع الافتراضي لدى الشباب الجامعي بالصعيد، وأبعاد ترويج ثقافه التطوع، وتحديد مقترحات تفعيل إسهامات المجتمع الافتراضي في ترويج ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي بالصعيد في ضوء نظرية رأس المال الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها أن مستوى أبعاد رأس المال الاجتماعي الافتراضي وترويج ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي بالصعيد مرتفع بين رأس المال الاجتماعي، وقد كشفت هذه الدراسة عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بالمجتمع الافتراضي وترويج ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي بالصعيد، ومن حيث توصيات هذه الدراسة فتحدد أهمها بوجوب إنشاء مواقع إلكترونية متخصصة لترويج ثقافة التطوع بين الشباب، والحرص علي توفير شبكة معلومات إلكترونية عن آليات التطوع بالمجتمع، وتوظيف معطيات الثورة التكنولوجية في تقديم الخدمات التطوعية، والعمل علي تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي.

- دراسة الهوتي (2020)، بعنوان: استخدام المؤسسات التطوعية الإماراتية لمواقع

التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال.

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الإعلامي باستخدام المقابلة كأداة على القائم بالاتصال في بعض المؤسسات التطوعية (عينة الدراسة). وهدفت هذه الدراسة للتعرف على استخدام المؤسسات التطوعية لمواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع في دولة الامارات، من خلال الكشف عن أساليب المؤسسات التطوعية في تحفيز الأفراد على العمل التطوعي. وضحت نتائج الدراسة بأن أهم مواقع منصات التواصل الاجتماعي التي تعتمد عليها هذه المؤسسات لنشر ثقافة العمل التطوعي هي الانستغرام والسناپ شات والواتساب. ومن أهم المقترحات التي طرحتها الباحثة هي مشاركة المشاهير المؤثرين في المجتمع لتفعيل وتطوير مواقع التواصل الاجتماعي بالمؤسسات التطوعية.

- دراسة بن جاوحدو (2020)، بعنوان: دور مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري: دراسة مسحية على عينة من مستخدمي الفيس بوك من ولاية المسيلة.

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي القائم على إجراء دراسة مسحية من الدراسات الوصفية، وتحددت عينة الدراسة بمجموعة عشوائية من الشباب الذين يمارسون العمل التطوعي ويستعملون التكنولوجيا الحديثة، وتوزعت هذه العينة حسب النوع منها 50% ذكور و50% إناث، وتحدد هدف الدراسة ببيان أهمية العمل التطوعي عند فئة الشباب الجزائري، وعلاقته بموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك، وبيان علاقة مواقع التواصل الاجتماعي بالعمل التطوعي عند الشباب، وبيان مدى التفاعل عبر صفحات الفيسبوك الرغبة في الانخراط في العمل التطوعي، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج الهامة والمتعلقة بموضوع البحث، وأبرزها أن التفاعل والتعارف في مجموعات الفيسبوك يساهم في عملية الانخراط في العمل التطوعي، مما فرض على المستخدمين تشكيل مجموعات تقوم بالعمل التطوعي، فبرزت بعض العمليات التطوعية الخاصة بالبيئة والحالات الاجتماعية على الخصوص كأهم عمليات التطوع. ومن أهم التوصيات هو استغلال منصات التواصل الاجتماعي والاستثمار فيها في العمل التطوعي.

- دراسة أحمد (2020)، بعنوان: دور شبكات التواصل الاجتماعي في تحفيز الشباب على المشاركة المجتمعية.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي التحليلي كأساس منهجي، حيث تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (136) مفردة من الشباب المصري، وسعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، وأبرزها تحليل دور شبكات التواصل الاجتماعي في تحفيز الشباب على المشاركة المجتمعية، والكشف عن الهدف من تحفيز الشباب على المشاركة المجتمعية من خلال

مواقع التواصل الاجتماعي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن شبكات التواصل الاجتماعي تلعب دوراً فاعلاً في تحفيز المشاركة المجتمعية للشباب، وشحن طاقات الشباب لخدمة مجتمعهم، كما وتلعب شبكات التواصل الاجتماعي دوراً في المشاركة المجتمعية بسبب سهولة الاتصال بين أفراد المجتمع، ومن النتائج الإحصائية لهذه الدراسة، وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لواقع دور شبكات التواصل في تحفيز الشباب على المشاركة المجتمعية، والتي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ومن أبرز التوصيات الخاصة بهذه الدراسة، زيادة تفعيل دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشجيع الشباب على العمل التطوعي، وضرورة استغلال جميع المنظمات والمؤسسات لمواقع التواصل الاجتماعي لتشجيع الشباب على العمل التطوعي والمجتمعي.

#### - دراسة تريكي، وسايح (2020)، بعنوان: دور مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين الجزائريين.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على جمع المعلومات ووصفها، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للبحث، وهدفت الدراسة للتعرف على أنماط استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر، ودوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تعزيز مفهوم العمل التطوعي لدى الطلبة، ومحاولة معرفة كيف يشارك الطلبة في العمل التطوعي عبر مواقع التواصل الاجتماعي. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن معظم أفراد العينة يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي وخاصة الفيسبوك، ونظراً لسهولة استخدامه سألهم في تفعيل وخدمة العمل التطوعي الجمعي خاصة في الآونة الأخيرة. كما وضحت الدراسة أن الطلبة يتابعون صفحات مواقع التواصل الاجتماعي التي تهتم بالعمل التطوعي، ويتفاعلون مع مواضيع التطوع، والدافع من ذلك هو مواكبة القضايا الإنسانية

والاجتماعية وحب العمل التطوعي الذي يعتبر أحد الأسس التي يقوم عليها بناء الوطن والارتقاء به، وما يميز العمل التطوعي على منصات التواصل الاجتماعي هو خاصية التفاعل وقوة التأثير.

- دراسة الكيلاني (2019)، بعنوان: دور الفيسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي التحليلي كأساس منهجي، حيث تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (414) طالباً وطالبة، وتمثل مجتمع الدراسة بطلبة الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، والبالغ عددهم خمسون ألف طالب وطالبة، ومن حيث أهدافها فتحددت في التعرف على الدور الذي يؤديه موقع الفيسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي، وبينت نتائج الدراسة أن طلبة الجامعات الأردنية (الشرق الأوسط والأردنية) يستخدمون الفيسبوك بنسبة عالية، وأنهم يفضلون معظم الأماكن لاستخدام وتصفح الفيسبوك. كما أنهم يستغرقون في استخدام وتصفح الفيسبوك (من ساعة إلى 3 ساعات). وأن الفيسبوك وسيلة فعالة للترويج لحملات العمل التطوعي، ويسهم بشكل فاعل في تعريف الطلبة بالمزيد من أوجه العمل التطوعي، إن منشورات الفيسبوك عن العمل التطوعي لها تأثير كبير في تعزيز الروح الأخوية بين أفراد المجتمع، كما أنه في ذات الوقت تبين القيمة الإنسانية للعمل التطوعي، وأوصت هذه الدراسة بتوفير مساحات على الفيسبوك للعمل على توعية الشباب بأهداف العمل التطوعي وأهميته.

- دراسة الويزة، ودواجي (2018)، بعنوان: دور مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري: دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية البويرة.

اتخذت هذه الدراسة من المنهج الوصفي التحليلي كأساس منهجي، حيث تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (100) من الشباب الجامعي في كلية البويرة، ومن حيث أهدافها

فحددت أبرزها في التعرف على دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري، ولا سيما شباب ولاية البوير الجزائرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن مواقع التواصل الاجتماعي ذات دور فعّال في عملية تفعيل العمل التطوعي لدى شباب ولاية البوير، من خلال ما تعمل عليه من التعريف بالعمل التطوعي وزيادة حالات التطوع وإعداد المتطوعين، وأوصت هذه الدراسة بضرورة تفعيل دور مواقع التواصل الاجتماعي بشكل أكبر، واستغلالها من قبل المنظمات والجمعيات التطوعية للوصول إلى فئة الشباب وتعزيز وعيهم بالعمل التطوعي وتشجيعهم على هذه الأعمال.

- دراسة حمودة (2013)، بعنوان: دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية مشاركة

#### الشباب الفلسطيني في القضايا المجتمعية.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة بحثية مكونة من (100) فرد، وتحددت أهداف هذه الدراسة ببيان دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية مشاركة الشباب الفلسطيني في النشاطات المجتمعية، والكشف عن مواهب وإمكانيات الشباب وميولهم ومشاركتهم في النشر بمجالات الأنشطة الثقافية والمجتمعية، وبيان دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية مشاركة الشباب الفلسطيني في القضايا المجتمعية، ومن حيث نتائجها فتوصلت هذه الدراسة إلى أن أغلب العينة البحثية من الشباب الفلسطيني يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي، وأن النسبة الأكبر تستخدمه بشكل دائم ومستمر، كما وتوصلت هذه الدراسة إلى أن مواقع التواصل الاجتماعي تساعد الباحثين على معرفة القضايا المجتمعية، ولها دور كبير في نشر الثقافات والأفكار بينهم، وأن شبكات التواصل الاجتماعي استطاعت أن تنمي مشاركتهم نحو القضايا المجتمعية، وعلى ذلك فقد أوصت الدراسة بضرورة توسيع نطاق النشر

المجتمعي في مجال القضايا الاجتماعية، واستغلال جميع المواقع الخاصة بالمؤسسات الحكومية والمنظمات غير الربحية في تشجيع الشباب على المشاركة في حلّ القضايا المجتمعية.

## الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

بالمقارنة بين موضوع هذه الدراسة وجملة الدراسات السابقة يتبين أن هذه الدراسة تتشابه مع الدراسات السابقة في الإطار البحثي العام، حيث تبين جميع الدراسات الإطار المفاهيمي العام للعمل التطوعي وأهمية هذا العمل، وبالنية للفرد والمجتمع والصعوبات التي تواجه هذا النوع من الأعمال، كما وتشترك هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في بيان موطن دور مواقع التواصل الاجتماعي في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي ونشرها بين الأفراد، ومدى تأثير هذه المواقع على توجهات الأفراد فيما يخص العمل التطوعي.

وترتبط هذه الدراسة بالدراسات السابقة من حيث المتغيرات العامة لهذه الدراسة حيث تتشابه الدراسات السابقة مع هذه الدراسة من حيث المتغير المستقل والمتمثل بالعمل التطوعي، وبيان النتائج التي تم التوصل إليها من حيث مدى تأثير العمل التطوعي بالمتغيرات التابعة، ومن ضمنها المتغيرات الشخصية، والتشجيع الدائم على ممارسة العمل التطوعي بين فئة الشباب ، ومدى وجود حوافز حقيقية تشجع الشباب على ممارسة العمل التطوعي، ومدى استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من قبل القيادة الإدارية لتشجيع الشباب على العمل التطوعي بشكل طردي، ومدى توافق النتائج التي تم التوصل إليها بخصوص هذا المتغير مع النتائج التي سيتم التوصل إليها بخصوصه في هذه الدراسة.

ومن حيث المتغير التابع والمتمثل باستخدام القيادات الإدارية مواقع التواصل الاجتماعي والتحفيز الدائم للشباب، ومدى تأثير استخدام القيادات الإدارية لمواقع التواصل الاجتماعي والدعم

الموجه من قبل القيادات عبر مواقع التواصل الاجتماعي على توجه الشباب القطري على العمل التطوعي، فيعتبر نقطة اختلاف بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة، حيث إن هذه الدراسة تتخصص بمواقع التواصل الاجتماعي من جهة، وبالشباب القطري تحديداً، وكذلك بالقيادات الإدارية في المؤسسات والمراكز التي يتطوع بها الشباب وتوفر فرص تطوعية أو تحتاج لمتطوعين للقيام بالمهام.

### الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

وعلى الرغم من التشابه الكبير بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة، إلا أن هذه الدراسة تتميز عن سابقتها بالعديد من النقاط الموضوعية والمنهجية، ومن أبرز ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ما يلي:

- من حيث التخصص الموضوعي، تنصب هذه الدراسة على جزئية محددة محلها بيان أثر دعم القيادات الإدارية على تشجيع التطوع بين فئة الشباب على منصات التواصل الاجتماعي في دولة قطر، من خلال سابقتها التي عنيت ببيان إطار العمل التطوعي وتشجيع الأفراد عليه بوجه العموم.

- من حيث التخصص الموضوعي تبين هذه الدراسة كذلك أثر دعم القيادات الإدارية، وتحديداً من نشر ثقافة التطوع، ونوع الأعمال التطوعية التي يحتاجها المجتمع، والتي تعد جزءاً من تكوينه الأصيل.

- من حيث الإطار المنهجي فقد اتخذت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إطاره النظري القائم على الجمع بين بيان جميع التفاصيل النظرية لموضوع الدراسة بكافة تفاصيله الموضوعية والمفاهيمية، وكذلك في إطاره الإحصائي القائم على القياس الإحصائي حيث تم نشر

استمارة الكترونية مختصة بموضوع البحث وتوزيعها على عينة الدراسة، على خلاف الدراسات السابقة التي تفاوتت بين دراسات وصفية وأخرى تحليلية.

- من حيث الإطار المكاني، تستوطن هذه الدراسة المجتمع القطري، حيث تم نشر هذه الدراسة على عينة مكونة من المتطوعين الشباب من ذوي الخبرة في مجال التطوع في دولة قطر، ولهم اهتمامات تطوعية لقياس أثر القيادات عليهم، ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي، والمتغيرات الشخصية على رغبتهم في التطوع.

### **الانتقاد للدراسات السابقة:**

بالتدقيق في الدراسات السابقة من حيث الإطار النظري بوجه العموم، وما توصلت له من نتائج، وما خرجت به من توصيات، يتضح بأن جل هذه الدراسات لم تخرج بنتائج عملية حول موضوع الدراسة، كما ولم تخرج بتوصيات عملية حول موضوع البحث، واقتصرت معظمها على النتائج العمومية، والتوصية بضرورة إجراء دراسات، مما يفقد هذه الدراسات الفائدة العلمية والعملية لموضوع الدراسة.

### **الفائدة التي يمكن اكتسابها من الدراسات السابقة:**

تظهر فائدة الدراسات السابقة لهذه الدراسة من عدة أوجه، ومن أهمها الفائدة في بيان الإطار النظري لهذه الدراسة، وكذلك بيان الأسس المتبعة في تقييم بيان أثر مواقع التواصل الاجتماعي على توجيه الرأي العام للشباب نحو العمل التطوعي، فضلاً عما سبق، يمكن أن تشكل الدراسات السابقة وتحديداً النتائج المترتبة عنها والتي توصلت لها هذه الدراسات، أساساً لقياس ومقارنة النتائج التي ستتوصل لها هذه الدراسة والبناء على النتائج التي توصلت لها تلك الدراسات.

## ملخص الفصل الثاني:

تناول الفصل الثاني مراجعة للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، حيث تم جمع مجموعة من الأبحاث والدراسات من مختلف المصادر الأكاديمية والعلمية. تم تحليل هذه الدراسات لفهم النتائج التي توصل إليها الباحثون ومعرفة ما إذا كانت تؤيد أو تعارض فرضية البحث الحالية. تم اختيار مجموعة متنوعة من الدراسات التي تغطي مختلف الجوانب المرتبطة بالموضوع، ومتغيرات الدراسة، وعوامل النجاح والتحديات المتعلقة بالموضوع.

أظهرت الدراسات السابقة أن هناك اهتماما متزايدا بالموضوع وأنه قد أثر بشكل كبير على الناس والمجتمعات، توصلت الدراسات إلى بعض النتائج المهمة والتوصيات المفيدة لتطوير المجال وتعزيز الفوائد الاجتماعية والاقتصادية للموضوع. كما تناول الفصل أيضا الفرق بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة، والانتقادات للدراسات، والفائدة التي يمكن اكتسابها من الدراسات السابقة.

وبناءً على مراجعة الدراسات السابقة، يمكن الاستنتاج بأن الموضوع مهم ومعقد ويستحق المزيد من الاهتمام والدراسة. ومن الممكن أن تقدم هذه المراجعة دعما نظريا قويا للبحث الحالي وتوجيهات مفيدة للمنهجية والنتائج المتوقعة.

## الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة

### مقدمة:

يعتبر القادة الإداريين (ذوي المناصب الاشرافية) عاملاً مهماً في تشجيع التطوع والمشاركة المجتمعية بين الشباب في دولة قطر، كما أن منصات التواصل الاجتماعي تعتبر من أهم المؤثرات الفعلية في توجيه الرأي العام والتأثير على مختلف الفئات المجتمعية في الأعوام الأخيرة، وتم توظيفها بشكل فعال لزيادة الوعي حول قضايا المجتمع ودعم جهود التطوع. ونظراً لهذا التأثير الكبير فقد كان من الواجب على القيادات الإدارية استغلال منصات التواصل الاجتماعي في مجال العمل التطوعي وإطلاق الحملات الإعلامية الخاصة بذلك، وقدرتهم على استخدام هذه المنصات بطريقة تحفز الشباب على المشاركة الفاعلة في أنشطة التطوع.

ونعمد من خلال هذه الفصل من الدراسة بيان الإطار النظري والتطبيقي الخاص بالعمل التطوعي وعرض عام للإطار المفاهيمي لمواقع التواصل الاجتماعي. وتم في هذا الفصل تناول متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى عرض عام لجملة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وتناولها من حيث منهجها العلمي وأهدافها والنتائج التي تم التوصل إليها.

### أولاً: الإطار النظري:

### مصطلحات الدراسة ومفاهيمها:

#### 1- القيادات الإدارية:

تعرف القيادة الإدارية بأنها "هي قدرة الفرد على تحويل السلطة الممنوحة له في إدارة الأفراد إلى قوة جذب وإقناع، من شأنها إستمالة المرؤوسين ومساندتهم في إطلاق قدراتهم، وتقديم مبادراتهم

وإبداعاتهم، واكتشاف مواهبهم، والقدرة على أفناعهم في العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة بأسلوب لبق قائم على الحوار الموضوعي، والوضوح، والعدالة، واحترام وجهات النظر المختلفة، وذلك لتحقيق حاجات المؤسسة من جهة وإشباع حاجاتهم الشخصية من جهة أخرى. وهي فن التعامل مع الأفراد وحثهم على العمل الفريقي المنتج مع المتابعة المستمرة للتغييرات المتلاحقة للاستفادة منها في التطوير والبناء" (الحريري، 2008، ص7).

وعرف الحلاق القيادة الإدارية بأنها "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرار وإصداره، وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، والقيادة الإدارية بهذا المفهوم تجمع بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف" (الحلاق، 2020، ص16).

تكمن أهمية القيادة الإدارية في تدريب الأفراد وتنمية مهاراتهم وتحفيزهم ورفع معنوياتهم لتقديم المزيد من العطاء والنهوض بالقدرات، وتحقيق الأهداف بكفاءة، والعمل على تحقيق خطط المؤسسة المستقبلية، والعمل على حل المشاكل ومواجهة المخاطر المستقبلية والتنبؤ بها (الحراشنة، 2021، ص28).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف القيادات الإدارية بأنهم مجموعة من الأشخاص الذين يشغلون مواقع قيادية في المنظمات أو المؤسسات، ويعتبرون جزءاً من الإدارة العليا أو الوسطى، مهمتهم تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وكفاءة، من خلال التوجيه والتنسيق وتحفيز العاملين تحت إشرافهم، ويقومون باتخاذات القرارات الاستراتيجية، ووضع السياسات، والبرامج بهدف تحسين الإنتاجية.

## 2- العمل التطوعي:

نظرا لأهميته للمجتمع والأفراد، فقد أولى الفقه بالغ عنايته بالعمل التطوعي، وحاول بيان جميع تفاصيله النظرية والعملية، بما في ذلك تعريفه المحدد، حيث عرفه جانب فقهي بأنه الجهود التي يقوم بها الشباب برغبته النابعة من إدراكه بالمسئولية الاجتماعية تجاه مجتمعه دون انتظار مقابل مادي، والتي تؤدي إلى إشباع احتياجاته، وتحقيق أهدافه (التمامي، 2010، ص504).

وعرف اتجاه فقهي آخر العمل التطوعي بأنه "العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسامه، أو تحقيق المنفعة الشخصية (البوسعيدي، 2006، ص54).

كما وعرف الربعاني العمل التطوعي بأنه "عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الإنسانية بما يمتلكه من إمكانيات مادية وفكرية ومهارية بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانية أو فردية أو تطوير منفعة عامة دون أي مقابل" (الربعاني، 2013، ص 147).

وعرف القمبز العمل التطوعي بأنه عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي أو مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين (القمبز، 2007، 7).

وعرف الصفتي العمل التطوعي أنه هو "الانخراط في نشاطات خيرية دون مقابل أو بمقابل لا يوازي الجهد المبذول، يقوم به الفرد بشكل فردي أو مؤسسي، بهدف مساعدة الآخرين وتحسين حياتهم وتحسين واقع مجتمعاتهم" (الصفتي، 2019، ص20).

ويعرف العمل التطوعي أيضا بأنه: نشاط اجتماعي يقوم به فرد أو مجموعة أفراد سواء أكان بشكل فردي أم جماعي من خلال الجمعيات أو المؤسسات الأهلية دون توقع مردود مادي؛ وذلك بهدف إشباع حاجات الآخرين (رفيده، 2018، ص192).

ومن خلال التعاريف السابقة للعمل التطوعي، يمكن أن نعرفه بأنه النشاط الذي يتم بمبادرة شخصية وبدون أي مقابل، ويقوم به الشخص طواعية وباختياره، بهدف المساهمة في خدمة المجتمع أو مساعدة الآخرين.

ومن حيث ممارسته المجتمعية فينقسم العمل التطوعي إلى نوعين رئيسيين يتحدد الأول منهما بالعمل التطوعي الفردي أو ما يعرف بالعمل التطوعي غير المنظم، وهو العمل التطوعي الذي يقوم به الفرد بصفة انفرادية ومن تلقاء نفسه، مع يقينه التام بعدم وجود أي مردود مادي لما يقوم به من عمل، أما النوع الثاني فيتحدد بالعمل التطوعي المؤسسي، ويعرف أيضاً بالعمل التطوعي المنظم وهو العمل التطوعي الذي تمارسه المؤسسات المجتمعية المنشأة لغايات غير ربحية، والتي يتم تأسيسها لهذه الغايات (الرياح، 2006، ص99).

أما من حيث أشكاله فينقسم العمل التطوعي من حيث السبب والدافع على القيام بالعمل التطوعي إلى شكلين رئيسيين، يتحدد الأول منهما بالعمل التطوعي الفردي، وهو السلوك الذي يقوم به الفرد برغبته ومن تلقاء نفسه، وذلك من شعوره بالمسؤولية الدائمة للمجتمع ودون أن ينتظر أي مردود مادي.

أما الشكل الثاني فهو العمل التطوعي المؤسسي، والذي يكون نظامياً ومخططاً له وأكثر تطوراً، وتكون عن طريق تطوع الأفراد في الجمعيات أو المؤسسات التي تقدم خدمات للمجتمع، ويتم تدريب المتطوعيين وتوجيههم (الحراشنة، 2021، ص23).

ومن حيث شروط اعتبار العمل تطوعياً، فيمكن إجماله في أن يكون العمل نابعاً من وازع ذاتي من الفرد دون أن يكون ملزماً بالقيام بالعمل، حيث لا يعتبر العمل تطوعياً إذا اقترن بالإلزام، كما ويشترط في العمل التطوعي أن يكون بلا أجر، حيث يقوم الفرد بهذا النوع من الأعمال من باب المساعدة والشعور بالآخرين دون أن يكون له مقابل مادي نظير ما يقوم به من أعمال، وبهذا تنتفي صفة التطوع في حال اقتران العمل بأجر، فضلاً عن ذلك، يشترط في العمل التطوعي أن يكون موجهاً لفئة معينة أو نحو عمل مجتمعي معين، أو إلى أشخاص محددين بصفاتهم لا بذاتهم، بمعنى أن يكون العمل لغايات خدمة المجتمع ومساعدة فئة معينة من فئاته من حيث نوع العمل، وبالتالي لا يعتبر العمل تطوعياً إذا تم توجيهه لخدمة شخص معين حسب صفته الشخصية.

وينطوي العمل التطوعي على أهمية بالغة للمجتمع بوجه العموم، حيث يعد العمل التطوعي أحد الوسائل الأساسية التي تمكن المجتمعات من النهوض بما يلقي على عاتقها من أعباء وأعمال مجتمعية، كما ويساهم العمل التطوعي في سد النقص والعجز في تقديم الخدمات من قبل الدولة، ويؤدي بطبيعة الحال إلى الكفاية الذاتية في بعض الميادين، فضلاً عن ذلك يعمل التطوع على فتح المجال لبناء مجتمع أفضل، بالإضافة إلى إسهامه في تقليل تكاليف تقديم الخدمة، والتخفيض من نفقات الدولة على الخدمات المجتمعية، كما وينطوي العمل التطوعي على أهمية بالغة للأفراد بوجه الخصوص، حيث يساهم العمل التطوعي في توحيد مكونات المجتمعات المحلية وزيادة تماسكة من خلال ما يخلقه من شعور بالمسؤولية تجاه الآخرين، وترسيخه القيم الأساسية النبيلة في الأفراد، فضلاً عن ذلك يعتبر العمل التطوعي أحد أهم الأسباب في خلق الانتماء لدى الشباب، بالإضافة إلى إكساب الأفراد مهارات إضافية وجديدة وكسب الأجر والثواب (النايلسي، 2007، ص55).

أما دوافع العمل التطوعي فتتمثل الدوافع الفكرية وهي الدوافع المبنية على قناعة الإنسان والمرتبطة بأفكاره وتصوراتهِ تجاه المجتمع، وإحساسه بالمسؤولية تجاه تفكيره الجاد في ضرورة تغيير

الواقع الذي يعيشه المجتمع، والدوافع النفسية وهي الدوافع المبنية على انتماء الفرد للمجتمع، والتي تدفعه إلى القيام بالأعمال التي تسهم في تحسين المجتمع الذي ينتمي إليه ويشعر بالمسؤولية تجاهه، بالإضافة إلى الدوافع الروحية وهي الدوافع المبنية على القيم والمعتقدات الدينية، لا سيما وأن أهم المبادئ التي تقرها الأديان هي التكافل والتضامن المجتمعي، والدوافع الاجتماعية وهي الدوافع المبنية على شعور الفرد بواجب خدمة مجتمعه من وازع ذاتي ورغبته في جعل المجتمع ينهض بأعبائه: ترتبط بالإحساس بالمسؤولية.

وهناك العديد من العوامل التي تدفع بالفرد إلى القيام بالعمل التطوعي، ويمكن لنا إجمال أبرز هذه العوامل بقوة الوازع الديني، حيث يعتبر الوازع الديني عاملاً رئيسياً في دفع الأفراد نحو القيام بالعمل التطوعي بكافة أشكاله، وكلما زاد الوازع الديني لدى الأفراد زاد العمل التطوعي توسعاً وانتشاراً في أرجاء المجتمعات، ووجود المؤسسات، حيث تعتبر المؤسسات الاجتماعية أحد أهم ركائز العمل التطوعي، وتلعب هذه المؤسسات دوراً محورياً في دفع الأفراد نحو العمل التطوعي من خلال إسهامها في نشر الفوائد التي ينطوي عليها العمل التطوعي للفرد والأسرة للمجتمع، كما وتلعب هذه المؤسسات دوراً بارزاً في العملية التطوعية من حيث التوجيه للأفراد، فكثير من الأفراد تكون لديه الرغبة في القيام بالأعمال التطوعية، إلا أنهم لا يحولوا هذه الرغبة إلى واقع لعدم معرفتهم بكيفية القيام بالعمل التطوعي أو مبادئه، لتلعب المؤسسات التطوعية هذا الدور، بالإضافة إلى الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع، وتلعب هذه المسؤولية دوراً لا يقل أهمية عن دور العوامل السابقة في توجه الأفراد نحو العمل التطوعي، وترتبط به بعلاقة طردية، ونعني بذلك بأنه كلما زاد شعور الأفراد بالمسؤولية تجاه المجتمع زادت مساهماتهم التطوعية (الكلباني، 2020).

وتشير الدراسات إلى أن العمل التطوعي محاط بالعديد من العقبات التي باتت تعرقل عملية انتشاره في المجتمعات المحلية وتنقسم هذه المعوقات إلى فئتين رئيسيتين تتحدد أولها بالمعوقات

المجتمعية، وهي المعوقات المبنية على النظام المجتمعي والسياسي، ومن ضمنها الوضع السياسي في الدولة المتصاحب مع فرض القيود العامة على الأعمال التطوعية، وعلى إنشاء المؤسسات المعنية، فضلاً عن التعدد في الجهات المشرفة على إدارة العمل التطوعي المتزامنة مع الاختلاف في الرأي، وغياب الجهات المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع، أما الفئة الثانية من فئات العمل التطوعي فتتمثل في المعوقات الشخصية وهي المعوقات التي تتعلق بالأفراد في ذاتهم، ومن ضمنها ضعف الوازع الديني لدى الأفراد، مما يسهم في ضعف توجه رغباتهم نحو العمل التطوعي، وضعف الخبرات في مجال العمل التطوعي، والتدخل غير المبرر من القائمين على إدارة المؤسسات في تحديد ضم الأشخاص إلى المؤسسات التطوعية، ورفض البعض دون أسباب، بالإضافة إلى عدم وجود التحفيز الدائم وعدم الوعي بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع (الهالات، 2018، ص4). وتقرض الصعوبات التي تواجه انتشار الأفكار والثقافات المتعلقة بالعمل التطوعي ضرورة، ولا سيما المتعلقة بعدم الوعي بأهمية العمل التطوعي بين الأفراد، وعدم شعور بعض المتطوعين بالمسؤولية، تدخل القيادات الإدارية للتغلب على هذه الصعوبات، وذلك من خلال التشجيع المستمر لفئات الشباب على ممارسة العمل التطوعي، وتوعيتهم بأهمية هذا النوع من الأعمال لهم بشخصهم أو للمجتمع بوجه العموم، وذلك باستخدام كافة الوسائل المتاحة بما فيها عقد الندوات المتعلقة بالعمل التطوعي، أو من خلال استغلال وسائل التواصل الاجتماعي للتوعية والتحفيز والإرشاد.

### 3- مواقع التواصل الاجتماعي:

وفي ظل التطور التكنولوجي الذي شهده العالم في السنوات الأخيرة وما صاحب هذا التطور من انتشار واسع لوسائل التواصل الاجتماعي، والتي باتت الرفيق الدائم للأفراد في حلهم وترحالهم، كان لابد من استغلال وسائل التواصل الاجتماعي لتفادي ما واجه العمل التطوعي من عقبات،

واستخدام هذه الوسائل في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الأفراد وترسيخ مبادئها وحثهم عليها بشكل دائم.

وبدورها تعتبر مواقع التواصل الاجتماعي من أكثر وأوسع المواقع على شبكات الإنترنت من حيث الانتشار، وأطولها من حيث الاستمرار والديمومة، حيث تقدم هذه الوسائل خاصية التواصل بين الأفراد، أي روادها وتمكنهم من التواصل وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات (الصغير، 2001)، وباتت مواقع التواصل الاجتماعي بحلتها المتوسعة والممتدة موطناً لتوجيه الدعوات والآراء والوصول إلى الفئات المستهدفة سواء من المنشآت التجارية التي لاقت في هذه المواقع المكان الأبرز لتقديم منتجاتها، أو المنظمات غير الحكومية والخيرية حيث تشكل هذه المواقع عنصراً بارزاً في التعريف بهذه المؤسسات وأهدافها بل وإيصالها للفئات المستهدفة (اليومي، 2019).

وتعرف مواقع التواصل الاجتماعي بأنها: شبكات تضم مجموعة من الأفراد لهم نفس الاهتمامات والمويل والرغبة في تكوين بعض الصداقات من خلال استخدام الشبكة العنكبوتية (مزيد، 2012)، ومن جانبه عرفها اللبان (2011) بأنها: الشبكات الاجتماعية التي تتيح للمستخدمين أن يقوموا بخلق ملامحهم الشخصية من خلال البيانات التي يكتبونها، وعرض الصور، والتواصل مع الأصدقاء الذين التقوهم على الإنترنت أو في الواقع الحقيقي، ومشاهدة البيانات الشخصية للآخرين، أما فهمي (2018)، فعرفت أنها مجموعة من صفحات الويب التي تسهل التفاعل النشط بين الأعضاء المشتركين في مواقع التواصل الاجتماعي وتهدف إلى توفير مختلف وسائل الاهتمام التي تساعد الأعضاء على التفاهم بين بعضهم البعض.

نخلص من جميع التعريفات السابقة أن مواقع التواصل الاجتماعي هي منظومة من المواقع الإلكترونية المترابطة بالشبكة العنكبوتية والتي تتيح لكل فرد إنشاء موقعه الخاص، وربطه مع النظام الاجتماعي الإلكتروني مع أعضاء آخرين لديهم نفس الاهتمامات (اليومي، 2019).

ومن حيث أنواعها تعتبر مواقع التواصل الاجتماعي متعددة، ويعتبر أبرزها موقع الفيس بوك وعلى الرغم من عدم تمتعه بالشعبية الكبيرة في المجتمع القطري، إلا أنه موقع ذو أهمية نظراً لخصائصه، وكونه يسمح للمشاركين به بالتواصل مع بعضهم البعض عن طريق استخدام أدوات الموقع وتكوين روابط من خلاله، كما ويسمح للأشخاص الطبيعيين بصفتهم الحقيقية أو الأشخاص الاعتباريين كالشركات والهيئات والمنظمات من فتح آفاق جديدة لتعريف المجتمع بهويتهم وأعمالهم ولمنتجاتهم والأهداف التي يسعون لتحقيقها (خليفة، 2016).

بالإضافة إلى تطبيق الفيسبوك يعد تطبيق تويتر من المواقع البارزة، وهو منصة للتواصل الاجتماعي تتيح للمستخدمين إرسال واستقبال التغريدات التي تكون عبارة عن رسائل قصيرة بحد أقصى 280 حرفاً. يمكن للمستخدمين التغريد ومشاركة الأخبار والمعلومات والصور والفيديوهات والتفاعل مع المحتوى الذي ينشره المستخدمون الآخرون. منصة تويتر تحظى بشعبية في قطر وتستخدم على نطاق واسع من قبل الأفراد والمؤسسات والجهات الحكومية والشركات. يُستخدم تويتر أيضاً كوسيلة للتواصل والتفاعل مع الجمهور وللتعبير عن الآراء والمواقف الشخصية والاهتمامات الاجتماعية والسياسية.

ويعتبر تطبيق الإنستغرام من التطبيقات الهامة كذلك نظراً لما يتمتع به من شعبية بالغة في المجتمع القطري، وما ينطوي عليه من ميزات وخصائص، حيث يتيح للمستخدمين نشر الصور أو الفيديوهات الشخصية والهادفة إلى تحقيق غرض اجتماعي (خليفة، 2016). ووفق دراسة أعدتها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تعتبر منصة إنستغرام هي الشبكة الاجتماعية المفضلة للتجارة الإلكترونية بين القطريين (راصد، 2015، ص15).

وبالإضافة إلى مواقع التواصل، يضاف اليوتيوب إلى زمرة مواقع التواصل الاجتماعي باعتباره المستضيف الأول لمنظومة الفيديوهات العالمية المحلية بل والعالمية، وهو في الوقت الحالي

من أكبر التقنيات الحديثة تأثيراً على المستوى العالمي على اختلاف محتواه وتنوعه الذي يشمل كافة فئات المجتمع من صغارها إلى شيوخها (الدليمي، 2010).

ومنصة سناب شات التي تحظى بشعبية كبيرة في قطر وفي العديد من الدول حول العالم، خاصة بين فئة الشباب والمراهقين. سناب شات هي منصة للتواصل الاجتماعي تركز بشكل رئيسي على مشاركة الصور والفيديوهات المؤقتة، حيث تختفي هذه المحتويات تلقائياً بعد مرور فترة زمنية محددة. يُستخدم سناب شات للتواصل مع الأصدقاء والعائلة، ومشاركة اللحظات اليومية من خلال الصور ومقاطع الفيديو. كما يمكن للمستخدمين إضافة ملصقات وعناوين نصية وملصقات متحركة والعديد من الميزات التفاعلية لإضافة إبداعية ومرحة لمحتوياتهم.

وتتمتع مواقع التواصل الاجتماعي بالعديد من الخصائص التي تُعطيها طابعاً فريداً ومميزاً، ومنها أن هذه المواقع تعمل بشكل مجاني تماماً؛ حيث إنها تُمكن المستخدمين من مشاركة المحتوى والتفاعل معه من دون أي مقابل مالي، وكذلك تُوفر للمستخدمين خدمات إعلانية، مقابل مبالغ مالية محددة بين الطرفين، كما وإنها تعتمد على برمجيات ذكية للغاية، تساعد على التوصل لأصدقاء يحملون صفات مُماثلة، فضلاً عن التوصل إلى محتوى يقع في نطاق اهتماماتهم (خليفة، 2016).

#### 4- المتغيرات الشخصية:

المتغيرات الشخصية تعد جزءاً أساسياً في فهم النمط السلوكي للأفراد وتفاعلاتهم مع العالم المحيط بهم. يتم دراستها في العديد من المجالات مثل علم النفس وعلم الاجتماع وعلم السلوك الإنساني وتطبيقاتها تتراوح بين البحوث الأكاديمية والتطبيقات العملية. مثال على المتغيرات الشخصية التي تم التركيز عليها في هذه الدراسة:

## النوع:

النوع (Gender) يُشير إلى الصفة الاجتماعية والثقافية التي تميز بين الذكور والإناث في المجتمع، على الرغم من أن النوع يرتبط أساساً بالجنس البيولوجي (ذكر أو أنثى)، ويشمل أيضاً الأدوار والتوقعات والاحتمالات الاجتماعية والثقافية المتعلقة بالجنسين.

ثمة تأثير كبير للنوع على المتغيرات الشخصية والسلوك الإنساني، وهذا يعود إلى الدور الاجتماعي والثقافي الذي يُعطى لكل جنس في المجتمع. يؤثر النوع على عدة جوانب في الحياة الشخصية والاجتماعية للفرد، مثل الثقافة والتربية، حيث تختلف التوقعات والأدوار المرتبطة بكل جنس بناءً على الثقافة والتربية والعادات والتقاليد لذلك الجنس. كما يعكس النوع كياناً اجتماعياً يُعطي للفرد مكانة ودورا محددًا في المجتمع، وتؤثر توقعات المجتمع المرتبطة بالنوع على الاختيارات المهنية للفرد والميول نحو مجالات معينة (Eagly, Wood, 1999, P24).

## العمر:

العمر هو مؤشر زمني يقيس مدى مضي الوقت منذ ولادة الفرد، يُعتبر العمر عاملاً مهماً في دراسات النفس والاجتماع، حيث يُعتبر أحد المتغيرات الشخصية التي تؤثر على سلوك الفرد، وتشكل جوانب من شخصيته. يؤثر العمر على المتغيرات الشخصية للأفراد، مثل النمو والتطور، فالعمر يعد عاملاً أساسياً في نمو وتطور الفرد، ويتغير الفرد عبر مراحل العمر المختلفة، وتتأثر معه الاحتياجات والاهتمامات والمهارات والميول. كما يتغير الفرد في آرائه وقيمه ومعتقداته مع تقدمه في العمر، حيث يمكن أن تتطور وتتغير قيمه بناءً على تجاربه وتحصيله المعرفي. وقد يؤثر العمر على تصرفات الفرد واختياراته الحياتية. فمثلاً، قد يتغير الشخص في أسلوب تفكيره واتخاذ القرارات مع تقدمه في العمر. و يمكن أن تتأثر العواطف والمشاعر للفرد بتغيرات العمر، قد

تتغير مستويات الرضا والسعادة والقلق مع تقدم الفرد في السن، أيضاً قد يتأثر الأداء الحركي والعقلي للفرد بتغيرات العمر، حيث قد تتراجع بعض القدرات وتحسن أخرى.

### الجنسية:

الجنسية هي الصفة القانونية والاجتماعية التي تُحدّد الانتماء القومي أو الوطني للفرد وتُحدّد الدولة التي يحمل جنسيتها، يعكس مصطلح الجنسية هويّة الفرد كمواطن لدولة معيّنة ويُمنح للأفراد وفقاً للقوانين واللوائح السارية في تلك الدولة (بطاح، 2022، ص12).

تؤثر الجنسية بشكل مباشر على الهوية الشخصية والثقافية للفرد، وتتأثر أيضاً على سلوكه وتصرفاته وطريقة تفكيره، ويمكن أن يؤثر أيضاً على انتماءه الوطني والمشاركة المجتمعية في دولته.

### المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي هو الدرجة التي حصل عليها الفرد من التعليم والتدريب الأكاديمي، ويعكس مدى تحصيل الشخص العلمي والمهارات التي اكتسبها من خلال التعلم الرسمي في المدارس والجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى. للمستوى التعليمي تأثير كبير على المتغيرات الشخصية للفرد، فهو يُعتبر متغيراً شخصياً هاماً وله تأثير كبير على عدة جوانب من شخصية الفرد وسلوكه، ويمكن أن يؤثر المستوى التعليمي على القدرات الفكرية والعقلية للفرد، حيث قد يتم تحسين قدرات التفكير والتحليل والاستدلال لدى الأفراد ذوي المستويات التعليمية الأعلى، كما يؤثر المستوى التعليمي على رؤية الفرد للمستقبل وتوجهاته المهنية والشخصية، ويشكل المستوى التعليمي الخلفية الثقافية والمعرفية للفرد ويؤثر على طريقة تفكيره وأفكاره، ويعزز مشاركة الفرد في الأنشطة المجتمعية والعمل التطوعي، وعلى تفاعله مع المجتمع والقضايا الاجتماعية والسياسية (الهاجري، 2012، ص145).

وتعمد هذه الدراسة الموسومة بـ "أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر"، على بيان مدى استغلال القيادات الإدارية هذه الوسائل في سعيها نحو نشر ثقافة العمل التطوعي بين الأفراد، وترسيخ مبادئها وحثهم عليها بشكل دائم، ومدى تحقيق هذا الأثر، وطبيعة استغلال القيادات الإدارية لهذه المواقع في تحقيق أهدافها التنموية، وآلية استغلال هذه المواقع في سبيل الوصول إلى الفئات المعنية.

## ثانياً: متغيرات الدراسة:

### المتغير المستقل:

#### - دعم القيادات الإدارية

توفير دعم القيادات الإدارية لتشجيع التطوع بين فئة الشباب له تأثير إيجابي كبير على مشاركتهم في الأعمال التطوعية. فعندما يظهر القادة الإداريون دعماً فعالاً للعمل التطوعي، يمكنهم أن يلهمو ويحفزوا الشباب للمشاركة. كما يمكن للقادة الإداريين توفير الموارد والدعم اللازم للشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية وتوفير فرص ومنصات للمشاركة. عندما يقوم القادة الإداريون بدعم وتشجيع الشباب على المشاركة في أعمال التطوع، فإنهم يمنحونهم فرصة لتطوير وتعزيز مهارات الاتصال، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والقيادة الفعالة، بالإضافة إلى شعور الشباب بالانتماء والاندماج في المجتمع والمؤسسة التي يعملون فيها.

#### - المتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية مثل: (العمر، النوع، الجنسية، والمستوى التعليمي) يمكن أن تؤثر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بطرق مختلفة. يمكن أن يؤثر العمر على تشجيع التطوع، كما قد يكون لدى الشباب الأصغر سناً رغبة أكبر في التطوع والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية أكثر

من الشباب الأكبر سناً، قد يكون لديهم التزامات ومسؤوليات قد تؤثر على وقتهم وقدرتهم على التطوع.

كما أن النوع قد يؤثر على التطوع، فقد يكون لدى الشباب رغبة قوية في خدمة المجتمع والمساهمة في قضايا مختلفة.

ويمكن أن تؤثر الجنسية على الانخراط في الأعمال التطوعية، فالقيم والمعتقدات الثقافية القطرية يمكن أن تؤثر على نظرة الشباب للتطوع واستعدادهم للمشاركة فيه.

كما أن للمستوى التعليمي تأثير على تشجيع التطوع، فالأفراد ذوي المستويات التعليمية الأعلى قد يكون لديها توجه أكبر نحو المشاركة في الأعمال التطوعية، حيث أنهم أكثر وعياً بالمشاكل الاجتماعية وأهمية العمل التطوعي. ومع ذلك، فإن هذا ليس قاعدة مطلقة ويمكن أن يكون للأفراد في جميع المستويات التعليمية الرغبة في التطوع والمساهمة.

#### - متغيرات منصات التواصل الاجتماعي

تعتبر منصات التواصل الاجتماعي وسيلة فعّالة لنشر الوعي وتقديم المعلومات حول الفرص التطوعية المتاحة في قطر. يمكن للمنصات الاجتماعية مثل تويتر وانستغرام وفيسبوك وسناب شات أن تعمل كقنوات لنشر الإعلانات والأحداث التطوعية، وتوفير المعلومات المفصلة حول كيفية المشاركة والاستفادة من التطوع.

منصات التواصل الاجتماعي تمتلك قدرة كبيرة على الانتشار والتأثير. عندما يهتم المؤثرين الاجتماعيين في أنشطة التطوع وينشرونها على وسائل التواصل الاجتماعي، فإنهم يلهمون عدد كبير من الشباب ويشجعوا الآخرين على الانضمام والمشاركة أيضاً.

المتغير التابع:

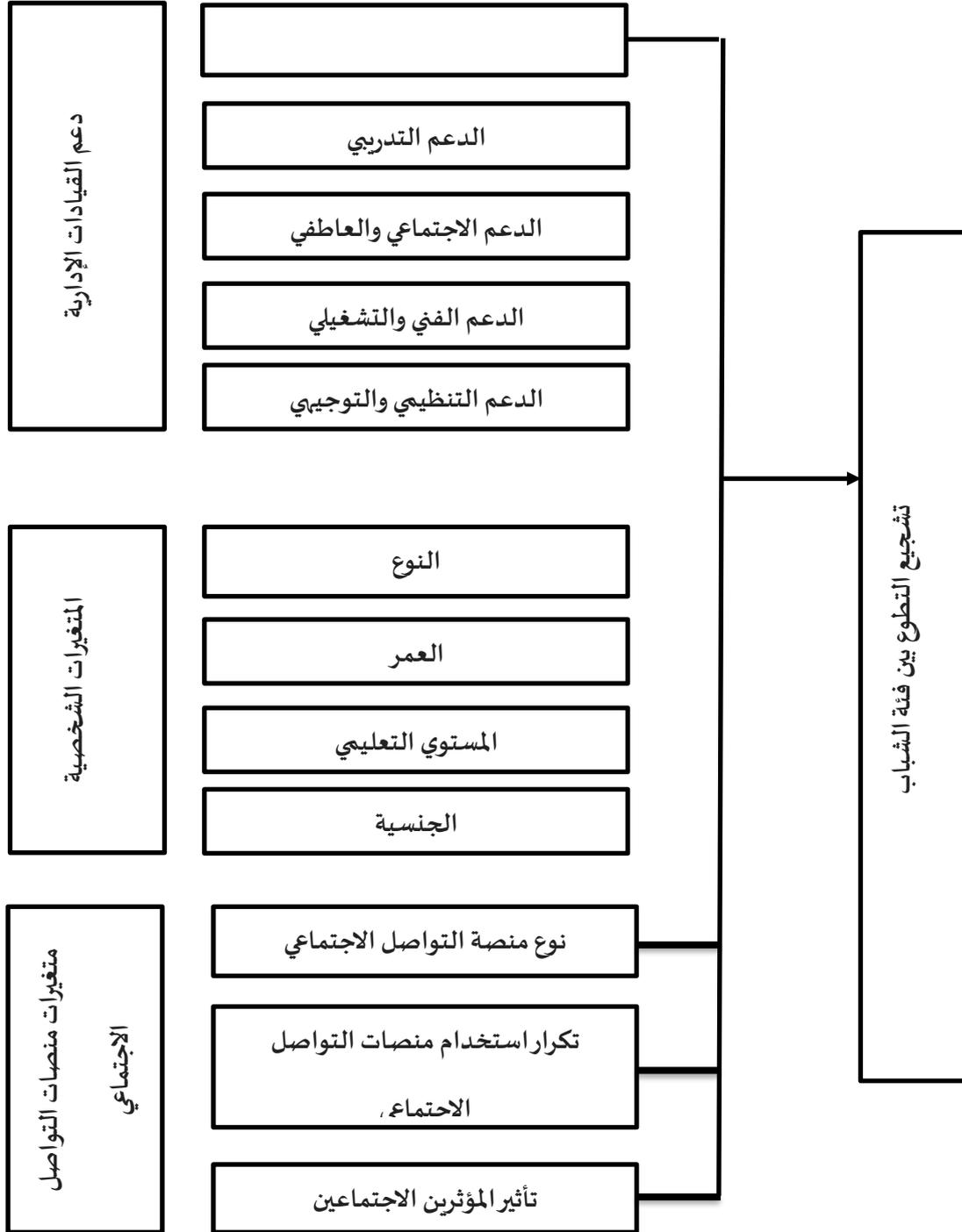
#### - تشجيع التطوع بين فئة الشباب

يتأثر العمل التطوعي بالعديد من المتغيرات، ومن ضمنها التشجيع الدائم على ممارسته ومدى وجود حوافز حقيقية تؤدي لتشجيع الشباب على ممارسة العمل التطوعي، ومدى استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من قبل القيادة الإدارية لتشجيع الشباب على العمل التطوعي بشكل طردي، وكلما زادت الحوافز وزاد استخدام القيادات الإدارية لمواقع التواصل الاجتماعي زاد إقبال الشباب القطري من فئة الشباب على العمل التطوعي. كما أن للمتغيرات الشخصية تأثير على رغبة الشباب بالتطوع، واهتمامهم ووعيهم بالقضايا الاجتماعية.

## الإطار النظري للدراسة

من خلال الدراسات السابقة، وبناء على ما تقدم من تحليل وعرض في الجانب النظري للدراسة،

فإن الإطار النظري للدراسة يمكن متابعته من خلال الشكل التالي:



شكل (1) الإطار النظري للدراسة

## فروض الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار مدى صحة الفروض التالية:

○ الفرضية الأولى: (أ) توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (أ - 1) كلما زاد الدعم المادي والمالي كلما زاد التطوع بين فئة الشباب.

▪ (أ - 2) هناك علاقة إيجابية بين الدعم التدريبي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (أ - 3) هناك علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والعاطفي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (أ - 4) هناك علاقة إيجابية بين الدعم الفني والتشغيلي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (أ - 5) هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي والتوجيهي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

○ الفرضية الثانية: (ب) توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (ب - 1) يؤثر النوع على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

▪ (ب - 2) يؤثر العمر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

▪ (ب - 3) يؤثر المستوى التعليمي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

▪ (ب - 4) تؤثر الجنسية على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

- **الفرضية الثالثة: (ج)** توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.
- (ج - 1) أثر نوع منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.
- (ج - 2) أثر تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.
- (ج - 3) أثر تأثير المؤثرين الاجتماعيين على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

## ملخص الفصل الثالث:

تم تقديم الإطار النظري للدراسة في الفصل الثالث، وقد تم استعراض المفاهيم والنظريات التي ستشكل أساس البحث وتوجهه. تم تحديد العوامل المؤثرة والمتغيرات المترابطة بالموضوع المدروس، وتم توضيح كيفية تأثير هذه العوامل على التطوع بين فئة الشباب.

تم استعراض مفاهيم ومصطلحات الدراسة بالجوانب ذات الصلة. وقد تم وصف العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة، وكيفية تأثيرها على تشجيع التطوع بين فئة الشباب. تم توضيح الآليات المحتملة التي تربط بين القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي ومدى تأثيرها على الدافعية والاهتمام بالتطوع.

يُعتبر الإطار النظري أداة مهمة لتوجيه البحث والمساهمة في فهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات المختلفة. يمكن أن يساهم الإطار النظري في توجيه التصميم البحثي وتحديد الطرق

المناسبة لجمع البيانات وتحليلها بشكل مناسب. وفي نهاية الفصل تم إضافة شكل رسم الإطار النظري للدراسة، وفروض الدراسة التي تسعى الدراسة لإثبات صحتها.

يمكن الاستنتاج من الفصل الثالث أن الإطار النظري يشكل الأساس النظري الذي سيدعم البحث ويوجهه، وسيسهم في توضيح علاقات المتغيرات، وفهم تأثيرها على تشجيع التطوع بين فئة الشباب.

## الفصل الرابع: منهجية الدراسة

### مقدمة:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الدور الفعلي الذي تلعبه القيادة الإدارية في استغلال مواقع التواصل الاجتماعي في توجيه الشباب نحو العمل التطوعي، فتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الشباب القطريين، ولقد أبدوا رغبتهم في التعاون من خلال الإجابة على الاستبانة الخاصة بالدراسة، فهي أداة جمع البيانات لهذه الدراسة، ونزغب من خلال هذه الدراسة بيان أثر استغلال القائد لمواقع التواصل الاجتماعي في التشجيع على العمل التطوعي، و دور القائد في تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، وأثر الدعم القيادي على مستوى الرغبة في التطوع، وبيان العوامل الشخصية التي قد تؤثر في رغبة الشباب في المشاركة في الأنشطة التطوعية، والعلاقة بين عوامل المتغيرات الشخصية، مثل: (العمر، النوع، المستوى التعليمي، والجنسية) والرغبة في التطوع، ودور منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع الشباب على المشاركة في الأنشطة التطوعية.

في هذا الفصل سيتم تناول عرضاً للمنهج المستخدم في الدراسة، والمجتمع الذي اشتمت منه عينة الدراسة، إضافة إلى عرض لكيفية بناء أداة الدراسة والتأكد من ثباتها وصدقها، وبيان حدود الدراسة.

### منهجية الدراسة:

يقصد بالمنهج العلمي الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما، ويتم تعريف منهج البحث العلمي كالتالي:

هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره، وتحليلها وعرضها، وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة.

من خلال النظر في الأدبيات السابقة نجد أن هناك العديد من مناهج البحث التي يمكن استخدامها في الدراسات، وبحسب طبيعة كل دراسة وطبيعة الأسئلة والفرضيات يتم اختيار المنهجية التي تتم بها الدراسة، ومن المنهجيات التي يتم العمل بها في الدراسات، هي:

#### **المنهجية التاريخية:**

هي المنهجية التي تصف أحداث وقعت من قبل، فيتم رصدها وتحليلها وتفسيرها، وذلك للاستفادة منها في الوقت الحالي، وتوقع الاتجاهات المستقبلية المتعلقة بها (المحمودي، 2019، ص36).

#### **المنهجية الوصفية:**

هي محاولة الوصول إلى المعرفة التفصيلية والشاملة لعناصر مشكلة ما، أو ظاهرة قائمة بالفعل، وذلك من أجل فهم أفضل وأدق وأعمق، وبناء عليه يتم وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها (المحمودي، 2019، ص46).

#### **المنهجية التجريبية:**

تعرف بأنها الطريقة التي يقوم بها الباحث بتحديد مختلف الظروف والمتغيرات التي تظهر في التحري عن المعلومات التي تخص ظاهرة ما، وكذلك السيطرة على مثل تلك الظروف والمتغيرات والتحكم بها (المحمودي، 2019، ص65).

#### **المنهجية الاستقرائية:**

هي عملية ملاحظة الظواهر وتجميع البيانات عنها للتوصل إلى مبادئ عامة وعلاقات كلية (المحمودي، 2019، ص73).

#### **المنهجية الاستنباطية:**

هي عبارة عن منهجية أسلوبها الشرح والنظر والتفكر والتأمل والتحليل وينتقل من الكل إلى الجزء، أو بعبارة أخرى من العام إلى الخاص (المحمودي، 2019، ص74).

## المنهجية المقارنة:

هي تلك المنهجية التي تعتمد على المقارنة في دراسة الظاهرة، حيث تقوم بإبراز أوجه الشبه والاختلاف فيما بين ظاهرتين أو أكثر (المحمودي، 2019، ص76).

وفيما يخص الدراسة الحالية، ونظراً لطبيعة موضوع البحث التي تهدف إلى التعرف على أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، فقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهجية الكمية، وذلك من خلال الوصف النظري لموضوع الدراسة، والشرح والتحليل والتفسير الدقيق لكافة المفاهيم والأبعاد، ثم التوجه للميدان لوصف مشكلة واقعية بدقة وتحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه، وكانت الأدوات الرئيسية لجمع الحقائق والبيانات هي قائمة الاستقصاء التي صُممت خصيصاً لاختبار فروض الدراسة، وذلك بغرض تلخيص ووصف علاقة التأثير والارتباط المختلفة بين متغيرات الدراسة، والتوصل إلى نتائج الدراسة، واستنتاج التوصيات التي من شأنها تحسين وتطوير الظروف القائمة.

هذا وقد حرصت الباحثة بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، واستبعاد الاستمارات التي لا تنطبق عليها شروط الإدراج، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي، قامت الباحثة بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام من خلال إعطائها أكواد ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما

بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقا لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة. وقد كانت الإجابات على كل سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي، ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة، وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

## طرق جمع البيانات:

### أولاً: الاستبانة

تعتبر الاستبانة أو الاستقصاء من أكثر وسائل البحث العلمي المستعملة مقارنة بالأدوات الأخرى، والتي يتم الحصول على البيانات والمعطيات ومعلومات من المبحوثين. وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة تحقق هدف الباحث في ضوء موضوع البحث أو المشكلة، وترسل أسئلة الاستبيان عادة بالبريد الإلكتروني أو أي طريقة أخرى إلى مجتمع البحث، ويفترض من عينة البحث الإجابة عليها وتعبئتها وإعادتها للباحث بنفس الطريقة التي استلمت بها (حرز الله، 2020، ص25)، واعتمدت الباحثة في أداة الدراسة على استخدام الاستبانة الإلكترونية من موقع Google Drive، ومن مميزات الاستبانة الإلكترونية هو سهولة نشرها على الفئة

المستهدفة وسرعة الوصول لهم. تم إعداد الاستبانة وفق فروض الدراسة وتساؤلاتها، بهدف استطلاع رأي عينة من المتطوعين الشباب في دولة قطر، وذلك بهدف جمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، واستكشاف آرائهم واتجاهاتهم حول موضوع الدراسة، وتم نشرها على عينة الدراسة عن طريق رابط الكتروني على المجموعات التطوعية على برنامج الـ WhatsApp ، تم إرسال الرابط لعدد من المسؤولين في بعض المنظمات الغير ربحية والجهات التطوعية مثل مراكز العمل الاجتماعي في قطر، وعن طريق بعض الفرق التطوعية مثل "برنامج تم"، و عدد من الرواد في مجال التطوع، والذين ساهموا بدورهم في نشر الاستبيان على المجموعات التطوعية والمبادرات الاجتماعية التابعة لهم أو التي ينتمون لها ، وتم نشر الاستبيان خلال فترة محددة خلال شهري يونيو ويوليو 2023. جابوب على الاستبيان عدد (179) متطوع، وبعد مراجعة البيانات تم استبعاد الاستبيانات التي لا تنطبق عليها شروط الادراج، كالأكبر من عمر 34، أو الذين ليس لديهم اهتمام في مجال التطوع، والاستبيانات الغير مكتملة، وتم اعتماد الاستبيانات المكتملة، وبذلك تكونت عينة الدراسة من (120) مفردة. وتكونت الاستبانة من ثلاث أقسام:

### القسم الأول:

ركز القسم الاول على المتغيرين المستقلين: "دعم القيادات الإدارية" و"متغيرات منصات التواصل الاجتماعي"، حيث اشتمل متغير "دعم القيادات الإدارية" على خمس محاور وهي: الدعم المادي والمالي، الدعم التدريبي، الدعم الاجتماعي والعاطفي، الدعم الفني والتشغيلي، الدعم التنظيمي والتوجيهي. أما "متغيرات منصات التواصل الاجتماعي"، اشتمل على ثلاث محاور وهي: نوع منصة التواصل الاجتماعي، تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي، تأثير المؤثرين الاجتماعيين. واشتمل كل محور على أربع أسئلة، بمجموع 32 سؤال للقسم الأول.

## القسم الثاني:

شمل المتغير التابع "تشجيع التطوع بين فئة الشباب"، واشتمل على 10 أسئلة.

## القسم الثالث:

تمحور القسم الثالث حول "المتغيرات الشخصية"، واشتمل على 4 أسئلة مرتبطة بالبيانات

الوصفية المتعلقة بالبحث (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الجنسية).

## ثانياً: قائمة الاستقصاء

من أجل الوصول لأهداف الدراسة تم وضع قائمة استقصاء لعدد من مجتمع الدراسة:

- الذين لم يتطوعوا من قبل، وليس لديهم خبرة في مجال التطوع.
- الأقل من 18 سنة، والأكبر من 34 سنة، وذلك لاستهداف الدراسة لفئة الشباب الأصغر في السن.
- الذين لا يعيشون في دولة قطر.
- الذين ليس لديهم اهتمام بمجال التطوع.

## أدوات تحليل البيانات:

بعد تجميع البيانات عن طريق الاستبانة الالكترونية، جاء دور تحليل تلك البيانات إحصائياً

وتم الاعتماد على أدوات التحليل الإحصائي التي تناسب تلك الدراسة وذلك بالاعتماد على برنامج

SPSS وهو اختصار (Statistical Package for Social Sciences) وقد تم استخدام

نوعين من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات وهي:

## أولاً الأساليب الإحصائية الوصفية:

- التوزيع التكراري لمعرفة التكرارات الخاصة بكل متغير وكذلك النسب المئوية الخاصة بكل متغير.
- الوسط الحسابي لمعرفة تركيز إجابات أفراد العينة حول اختيار معين من الاختيارات.
- الانحراف المعياري لمعرفة مدي تشتت إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي.

## ثانياً الأساليب الاستدلالية:

- اختبار ("Cronbach's Alpha") من أجل معرفة صدق وثبات البيانات.
- اختبار T-test وكذلك اختبار التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك من أجل معرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات الدراسة ترجع للمتغيرات الديمغرافية.
- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لمعرفة أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده وبالتالي الإجابة على فرضيات الدراسة.

## حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر.
- الحدود المكانية: في دولة قطر.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفترة بين شهري مايو - يوليو 2023.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على فئة الشباب المتطوعين من عمر 18 حتى 34 عاماً من الجنسين (ذكور وإناث).

## مجتمع وعينة الدراسة:

أولاً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من المتطوعين من فئة الشباب من عمر 18 حتى 34 عاماً، من الجنسين " الذكور والإناث" في دولة قطر، من جميع المستويات التعليمية.

ثانياً: عينة الدراسة:

وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على العينة البسيطة، وهي من طرق العينات العشوائية بحيث يتم إعطاء كل مفردة من مفردات المجتمع فرص متساوية بأن يكون ضمن العينة المختارة، ويكون هذا النوع مناسب عندما يكون مجتمع الدراسة متجانس، ونلاحظ أن مجتمع الدراسة إلى حد ما متجانس، واشتملت عينة الدراسة على 120 مفردة، ومن خلال البحث في الدراسات السابقة نجد أن هذا الحجم مناسب وكاف للوصول لنتائج معبرة عن مجتمع الدراسة.

## ملخص الفصل الرابع

في هذا الفصل تم توضيح منهجية الدراسة، والخطوات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث. تم تحديد التصميم البحثي المناسب لاستكشاف علاقة تشجيع التطوع بين فئة الشباب وعوامل الدعم الإداري والمتغيرات الشخصية ومنصات التواصل الاجتماعي.

تم توضيح كيفية اختيار العينة المستهدفة وطريقة جمع البيانات، عن طريق الاستبيان الالكتروني وشرح أقسام الاستبيان، وتم وصف الأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات، كما تم التطرق لحدود الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة.

في النهاية، يتعدى الفصل الخامس ملخص المنهجية المتبعة للبحث، ليوضح مدى توافق الأدلة المستندة على الدراسات السابقة والنظريات مع النتائج المتوقعة. يشكل هذا الفصل قاعدة مهمة لفهم العملية البحثية والطرق المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، مما يساهم في صحة وموثوقية نتائج الدراسة واستنتاجاتها.

## الفصل الخامس: تحليل البيانات

### مقدمة:

فصل تحليل البيانات هو جزء مهم من أي بحث علمي، حيث يتم فيه تفسير وتحليل البيانات التي تم جمعها خلال عملية البحث. يهدف هذا الفصل إلى استخلاص النتائج الرئيسية، وفهم العلاقات والانتماءات بين المتغيرات المختلفة المدروسة. يُعرف هذا الفصل أيضا بفصل "تحليل النتائج" أو "التحليل الإحصائي"، وهو يساعد في تحقيق أهداف الدراسة وتقديم الإجابات على الأسئلة البحثية.

يعد فصل تحليل البيانات أحد الأعمدة الأساسية لهذا البحث، حيث يُسهم في تفسير وتحليل البيانات التي تم جمعها واستخلاص النتائج الرئيسية التي تُجيب على أهداف الدراسة وتحقق الفرضيات. يُعتبر هذا الفصل مرحلة حاسمة في العملية البحثية، حيث يتم تحويل البيانات الناتجة من عملية جمع البيانات إلى معلومات مفهومة ومفيدة.

سيتم في هذا الفصل عرض النتائج بشكل مفصل ومرتب وفقا لأهداف البحث والفرضيات المحددة سابقاً. سيتم استخدام الجداول والأرقام لتوضيح النتائج بطريقة بصرية ومفهومة.

بعد تحليل البيانات واستنتاج النتائج، سيتم توجيه البحث نحو تفسير النتائج وربطها بالأهداف والفرضيات التي تم وضعها للدراسة. سيُسلط الضوء على المعرفة الجديدة التي تم الوصول إليها من خلال البيانات المحللة وكيفية تأكيد أو نفي الفرضيات البحثية.

سيكون لهذا الفصل دور هام في نقل البحث من مجرد وصف للبيانات إلى فهم عميق وتفسير شامل للظواهر والانتماءات التي تم دراستها.

## النتائج والاستنتاجات وتأكيد أهمية البحث ومساهمته في المجال العالمي:

### أولاً: صدق وثبات الاستبانة

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبانة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (1) معامل الثبات لمحاور الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
0.695	4	الدعم المادي والمالي
0.814	4	الدعم التدريبي
0.719	4	الدعم الاجتماعي والعاطفي
0.794	4	الدعم الفني والتشغيلي
0.863	4	الدعم التنظيمي والتوجيهي
0.817	4	نوع منصة التواصل الاجتماعي
0.802	4	تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي
0.838	4	تأثير المؤثرين الاجتماعيين
0.857	10	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
0.956	42	الكلي

يوضح الجدول أعلاه نتائج طريقة الاتساق لمعامل ثبات أداة الدراسة الاستبانة، ويتضح من الجدول

أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي بلغت 0.956 وهي قيمة عالية جداً، وتعني أن الاستبانة

المصممة بواسطة الباحث إذا طبقت على فرد أو على مجموعة من الأفراد عدة مرات فإنها ستعطي

نفس النتائج أو التقديرات، وبالتالي فإن استبانة الدراسة يمكن وصفها بأنها ثابتة.

## ثانياً: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

جدول (2) توزيع عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية

م	الخصائص الديموغرافية	الفئات	العدد	النسبة %
1	النوع	ذكر	48	40%
2		أنثى	72	60%
1	العمر	من 18 حتى 24 سنة	52	43.3%
2		من 25 حتى 34 سنة	68	56.7%
1	المستوي التعليمي	دبلوم	18	15.0%
2		ثانوي	12	10.0%
3		بكالوريوس	73	60.8%
4		ماجستير	15	12.5%
5		دكتوراه	2	1.7%
1	الجنسية	قطري	98	81.7%
2		عربي	22	18.3%

**النوع:** بالنسبة لمتغير النوع فقد بلغ عدد الذكور 48 بنسبة مئوية 40%، بينما بلغ عدد الإناث 72

بنسبة مئوية 60%، ويتضح لنا أن أغلب عينة الدراسة كانت من الإناث.

**العمر:** بالنسبة لمتغير العمر فقد بلغ عدد الأفراد في الفئة من 18 حتى 24 سنة (52) فرد بنسبة

مئوية 43.3%، بينما الأفراد في الفئة العمرية من 25 حتى 34 سنة (68) فرد بنسبة مئوية

56.7%.

**المستوي التعليمي:** بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فقد بلغ عدد الحاصلين على مستوى تعليمي

دبلوم (18) بنسبة مئوية 15%، والحاصلين على ثانوي عددهم (12) بنسبة مئوية 10%،

والحاصلين على بكالوريوس (73) بنسبة مئوية 60.8%، والحاصلين على ماجستير (15) بنسبة مئوية 12.5%، وفي الأخير الحاصلين على دكتوراه بلغ عددهم (2) بنسبة 1.7%.

الجنسية: بالنسبة لمتغير الجنسية فقد بلغ عدد القطريين (98) بنسبة مئوية 81.7%، بينما بلغ عدد العرب (22) بنسبة مئوية 18.3%، ويتضح لنا أن أغلب عينة الدراسة كانت من القطريين.

### ثالثاً: تحليل محاور الدراسة:

أولاً: دعم القيادات الإدارية

المحور الأول: الدعم المادي والمالي

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم

المادي والمالي

مستوي الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبارة
مرتفع	3	0.93	4.16	يشجع القائد العاملين على تبني القيم والمواقف التي تعزز سلوكياتهم المبدعة والخلاقة.
مرتفع جدا	1	0.80	4.26	يهتم القائد بتحسين بيئة العمل.
مرتفع جدا	2	0.88	4.21	يخضع جميع الموظفين إلى اعتبارات موضوعية في الترقية.
مرتفع	4	0.97	4.03	لدى القائد مبدأ التحفيز لمن يقوم حتى ببعض الانجازات.
مرتفع		0.65	4.16	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارة (يهتم القائد بتحسين بيئة العمل) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.26 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت عبارة (لدى القائد مبدأ التحفيز لمن يقوم حتى ببعض الانجازات) هي أقل العبارات أهمية، بمتوسط بلغ 4.03 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.16.

### المحور الثاني: الدعم التدريبي

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم

التدريبي

المقاييس الإحصائية العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
يهتم القائد بكفاءة برامج التدريب المقدمة للعاملين.	4.21	0.93	1	مرتفع جدا
تحدد منهجية التطوير عبر أسلوب التدريب الدوري.	4.04	1.04	3	مرتفع
يساعد القائد العاملين في التطوير والتحسين المستمرين.	4.10	0.96	2	مرتفع
يقوم القائد بإسناد ودعم الأفكار الجديدة وتنفيذها.	4.03	0.93	4	مرتفع
المتوسط الحسابي العام	4.10	0.77		مرتفع

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة، تبين أن العبارة (يهتم القائد بكفاءة برامج التدريب المقدمة للعاملين) هي أكثر العبارات أهمية، بمتوسط بلغ 4.21 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت عبارة (يقوم القائد بإسناد ودعم الأفكار الجديدة وتنفيذها) هي أقل العبارات أهمية، بمتوسط بلغ 4.03 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.10.

### المحور الثالث: الدعم الاجتماعي والعاطفي

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم الاجتماعي والعاطفي.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبارة
مرتفع	4	1.09	3.97	يأخذ القائد بعين الاعتبار مصالح ومشاكل المرؤوسين.
مرتفع	1	0.91	4.08	العاملين يشعرون بالثقة في إنجازهم لمهام العمل.
مرتفع	2	0.93	4.03	القائد يعلم العاملين كيف يتوصلون لحل المشاكل.
مرتفع	3	0.99	3.97	يراعي القائد ظروف العاملين لدعم عملهم.
مرتفع		0.72	4.01	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة، تبين أن العبارة (العاملين يشعرون بالثقة في إنجازهم لمهام العمل) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط

بلغ 4.08 بمستوى موافقة مرتفع، بينما كانت عبارة (يأخذ القائد بعين الاعتبار مصالح ومشاكل المرؤوسين) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ 3.97 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.01.

#### المحور الرابع: الدعم الفني والتشغيلي

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم الفني والتشغيلي.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبارة
مرتفع	2	0.83	4.12	يثق القائد في كفاءة العاملين وقدرتهم على تشخيص المشكلات والتعلم منها.
مرتفع	1	0.96	4.15	يعمل القائد على غرس ثقافة التميز الأخلاقي فكريا وعقليا وفنيا.
مرتفع	4	0.97	4.04	يعمل القائد على رسم الخطوط العريضة للعاملين مع ترك الحرية أمامهم في كيفية أداء مهام.
مرتفع	3	0.90	4.08	يهتم رئيسي المباشر بالمناقشة وتبادل الآراء حول العمل.
مرتفع		0.72	4.10	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أن من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة، تبين أن العبارة (يعمل القائد على غرس ثقافة التميز الأخلاقي فكريا وعقليا وفنيا) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.15 بمستوى موافقة مرتفع، بينما كانت عبارة (يعمل القائد على رسم الخطوط العريضة للعاملين مع ترك الحرية أمامهم في كيفية أداء مهام) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ

4.04 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.10.

#### المحور الخامس: الدعم التنظيمي والتوجيهي

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الدعم التنظيمي والتوجيهي.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبرة
مرتفع	2	0.84	4.13	يسعى القائد لتحفيز وتطوير وتحسين الأداء والمعارف والمهارات وتطوير ما يتم تعلمه.
مرتفع	4	0.99	4.05	يعمل القائد على تكوين أفراد ذوي قدرات خاصة ومواهب متميزة قادرة على الإبداع.
مرتفع جدا	1	0.86	4.22	يوزع القائد الواجبات على العاملين مع مراعاة قدراتهم.
مرتفع	3	0.91	4.08	يقسم القائد الأعمال الكبيرة الى مهام صغيرة.
مرتفع		0.76	4.12	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبرة (يوزع القائد الواجبات على العاملين مع مراعاة قدراتهم) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.22 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت عبارة (يعمل القائد على تكوين أفراد ذوي قدرات خاصة ومواهب متميزة قادرة على الإبداع) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.05

بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.12.

ثانياً: متغيرات منصات التواصل الاجتماعي

المحور الأول: نوع منصة التواصل الاجتماعي

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور نوع منصة التواصل الاجتماعي.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية
				العبرة
مرتفع جدا	1	0.90	4.24	منصات التواصل الاجتماعي أثرت في انتشار التطوع
مرتفع	4	0.90	4.04	تعتمد المؤسسات التطوعية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لجذب المتطوعين
مرتفع	3	0.90	4.17	موقع انستغرام من أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تعتمد عليها المؤسسات لنشر ثقافة العمل التطوعي
مرتفع جدا	2	0.82	4.23	ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في المعرفة بمجالات التطوع المتاحة بالمجتمع
مرتفع		0.71	4.17	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبرة (منصات التواصل الاجتماعي أثرت في انتشار التطوع) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.24 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت عبارة (تعتمد المؤسسات التطوعية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لجذب المتطوعين) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.04 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما

يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام

.4.17

#### المحور الثاني: تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور استخدام منصات التواصل الاجتماعي.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبارة
مرتفع	2	0.86	4.18	كثرة استخدام منصات التواصل الاجتماعي تعزز قيمة التطوع بين الشباب.
مرتفع	3	0.76	4.15	استراتيجية التكرار والنشر على منصات التواصل الاجتماعي تؤثر إيجاباً على زيادة التطوع.
مرتفع جداً	1	0.75	4.25	منصات التواصل الاجتماعي سهلت عملية التسجيل أو المشاركة في الأنشطة التطوعية.
مرتفع	4	0.90	4.03	المؤسسات التطوعية تصل لأهدافها من خلال تكرار النشر على حساباتها.
مرتفع		<b>0.65</b>	<b>4.15</b>	<b>المتوسط الحسابي العام</b>

من خلال الجدول السابق نجد أن من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة،

تبين أن العبارة (منصات التواصل الاجتماعي سهلت عملية التسجيل أو المشاركة في الأنشطة

التطوعية) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.25 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت

عبارة (المؤسسات التطوعية تصل لأهدافها من خلال تكرار النشر على حساباتها) هي أقل العبارات

أهمية بمتوسط بلغ 4.03 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.15.

### المحور الثالث: تأثير المؤثرين الاجتماعيين

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور تأثير المؤثرين الاجتماعيين.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبرة
مرتفع	1	0.88	4.05	سأهم المؤثرين في نشر المبادرات التطوعية.
مرتفع	2	0.82	4.04	سأهم المؤثرين في استقطاب العديد من الراغبين في التطوع.
مرتفع	3	0.87	4.00	المؤثرين الاجتماعيين شجعوا المتابعين.
مرتفع	4	0.99	3.90	استعانة المؤسسات التطوعية بالمؤثرين يساهم في وصولهم لأهدافهم.
مرتفع		0.73	4.00	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أنه من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارة (سأهم المؤثرين في نشر المبادرات التطوعية) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.05 بمستوى موافقة مرتفع، بينما كانت عبارة (استعانة المؤسسات التطوعية بالمؤثرين يساهم في وصولهم لأهدافهم) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ 3.90 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.00.

### ثالثاً: تشجيع التطوع بين فئة الشباب

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات تشجيع التطوع بين فئة الشباب.

مستوى الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقاييس الإحصائية العبارة
مرتفع	4	0.97	4.15	يتطوع الشباب للعمل الاجتماعي عند اقتناعهم بما يقومون بالتطوع من أجله.
مرتفع	7	0.95	4.12	ينتشر التطوع بين فئات الشباب المختلفة داخل دولة قطر.
مرتفع	8	0.85	4.11	يتطوع الشباب للعديد من الأنشطة.
مرتفع	10	0.94	4.04	التطوع بين فئة الشباب أكثر منه في فئات العمر الأخرى.
مرتفع	6	0.83	4.13	يفيد تطوع الشباب في القيام بخدمة المجتمع.
مرتفع	2	0.82	4.18	ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع التطوع بين فئة الشباب.
مرتفع	9	0.91	4.07	ما زال هناك حاجة للمزيد من التطوع بين فئة الشباب.
مرتفع	3	0.84	4.18	تستفيد مؤسسات دولة قطر الاجتماعية والخيرية من تشجيع التطوع بين فئة الشباب.
مرتفع	5	0.90	4.14	لا غنى لأي دولة عن أنشطة التطوع.
مرتفع جداً	1	0.95	4.22	للشباب دور فاعل في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية من خلال التطوع.
مرتفع		0.59	4.13	المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول السابق نجد أن من حيث مستوى الموافقة الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارة (للشباب دور فاعل في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية من خلال التطوع) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.22 بمستوى موافقة مرتفع جداً، بينما كانت عبارة (التطوع بين فئة الشباب أكثر منه في فئات العمر الأخرى) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط بلغ 4.04 بمستوى موافقة مرتفع، وتبين أن جميع عبارات المحور في مستوى الموافقة المرتفع، مما يوضح وجود مستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام 4.13.

## رابعاً: الإجابة على فرضيات الدراسة:

فروض الدراسة:

○ الفرض الأول: توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع

التطوع بين فئة الشباب.

جدول (12) حساب معامل ارتباط بيرسون بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		دعم القيادات الإدارية	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
دعم القيادات الإدارية	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.654 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (أ - 1) هناك علاقة إيجابية بين الدعم المادي والمالي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

جدول (13) حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم المادي والمالي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الأول: الدعم المادي والمالي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الأول: الدعم المادي والمالي	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الدعم المادي والمالي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.537 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (أ - 2) هناك علاقة إيجابية بين الدعم التدريبي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

جدول (14) حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم التدريبي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الثاني: الدعم التدريبي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الثاني: الدعم التدريبي	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الدعم التدريبي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.626 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

- (أ - 3) هناك علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والعاطفي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

جدول (15) حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم الاجتماعي والعاطفي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الثالث: الدعم الاجتماعي والعاطفي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الثالث: الدعم الاجتماعي والعاطفي	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والعاطفي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.538 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (أ - 4) هناك علاقة إيجابية بين الدعم الفني والتشغيلي وتشجيع التطوع بين فئة

الشباب.

جدول (16) حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم الفني والتشغيلي وتشجيع التطوع بين فئة

الشباب.

Correlations			
		المحور الرابع: الدعم الفني والتشغيلي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الرابع: الدعم الفني والتشغيلي	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الدعم الفني والتشغيلي وتشجيع التطوع

بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.503 بمستوى معنوية 0.000 وذلك

يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (أ - 5) هناك علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي والتوجيهي وتشجيع التطوع بين فئة

الشباب.

جدول (17) حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدعم التنظيمي والتوجيهي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الخامس: الدعم التنظيمي والتوجيهي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الخامس: الدعم التنظيمي والتوجيهي	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي والتوجيهي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.595 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

○ الفرض الثاني: (ب) توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

▪ (ب - 1) يؤثر النوع على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل ايجابي.

جدول (18) اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين النوع وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.588 <sup>a</sup>	24	0.902
Likelihood Ratio	19.296	24	0.736
Linear-by-Linear Association	0.586	1	0.444
N of Valid Cases	120		

من خلال الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة بين النوع وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة مستوى معنوية 0.902 وهذا دليل على استقلال المتغيرين عن بعضهم البعض.

▪ (ب - 2) يؤثر العمر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل ايجابي.

جدول (19) اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين العمر وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.655 <sup>a</sup>	24	0.233
Likelihood Ratio	34.054	24	0.084
Linear-by-Linear Association	1.679	1	0.195
N of Valid Cases	120		

من خلال الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة بين العمر وتشجيع التطوع بين فئة الشباب حيث بلغت قيمة مستوى معنوية 0.233 وهذا دليل على استقلال المتغيرين عن بعضهم البعض.

▪ (ب - 3) يؤثر المستوى التعليمي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل ايجابي.

جدول (20) اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين المستوى التعليمي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	80.438 <sup>a</sup>	96	0.873
Likelihood Ratio	75.306	96	0.942
Linear-by-Linear Association	0.598	1	0.439
N of Valid Cases	120		

من خلال الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة مستوى معنوية 0.873 وهذا دليل على استقلال المتغيرين عن بعضهم البعض.

▪ (ب - 4) تؤثر الجنسية على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل ايجابي.

جدول (21) اختبار مربع كاي لبحث العلاقة بين الجنسية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32.905 <sup>a</sup>	24	0.106
Likelihood Ratio	33.564	24	0.093
Linear-by-Linear Association	3.716	1	0.054
N of Valid Cases	120		

من خلال الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة بين الجنسية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة مستوي معنوية 0.106 وهذا دليل على استقلال المتغيرين عن بعضهم البعض.

○ الفرض الثالث: (ج) توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات منصات

التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

جدول (22) حساب معامل ارتباط بيرسون بين منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		منصات التواصل الاجتماعي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
منصات التواصل الاجتماعي	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين متغيرات منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.674 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (ج - 1) أثر نوع منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل ايجابي.

جدول (23) حساب معامل ارتباط بيرسون بين نوع منصة التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الأول: نوع منصة التواصل الاجتماعي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الأول: نوع منصة التواصل الاجتماعي	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين نوع منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.613 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (ج - 2) أثر تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة

الشباب بشكل إيجابي.

جدول (24) حساب معامل ارتباط بيرسون بين تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الثاني: تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الثاني: تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.687 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

▪ (ج - 3) أثر تأثير المؤثرين الاجتماعيين على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

جدول (25) حساب معامل ارتباط بيرسون بين تأثير المؤثرين الاجتماعيين وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

Correlations			
		المحور الثالث: تأثير المؤثرين الاجتماعيين	تشجيع التطوع بين فئة الشباب
المحور الثالث: تأثير المؤثرين الاجتماعيين	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
تشجيع التطوع بين فئة الشباب	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين تأثير المؤثرين الاجتماعيين وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.493 بمستوى معنوية 0.000 وذلك يعنى وجود علاقة بين المتغيرين.

## ملخص الفصل الخامس:

تم في هذا الفصل تقديم العمليات والأساليب التي تم استخدامها في تحليل البيانات المجمعة، والتركيز على ضمان صحة ودقة البيانات من خلال تطبيق الإجراءات اللازمة لتفادي الانحياز وتجنب الأخطاء الإحصائية، وشرح الطرق الإحصائية المستخدمة لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة والتأكد من صحة النتائج. وتم تفسير النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من التحليلات الإحصائية، وتم استخدام الجداول لتوضيح النتائج والاتجاهات والفروق البينية المهمة.

يهدف الفصل الخامس إلى توجيه القارئ إلى فهم النتائج الرئيسية للدراسة، وتفسير مدى تأثير العوامل المختلفة المدروسة على التطوع بين فئة الشباب. كما يساعد في الوصول إلى استنتاجات قوية ودقيقة تستند إلى البيانات المحللة بعناية وباستخدام أدوات إحصائية موثوقة. في النهاية، يمثل الفصل الخامس جزءاً أساسياً من البحث، حيث يساهم في تحقيق الأهداف الفرعية للدراسة وتحليل البيانات بشكل دقيق وموضوعي، ومن خلال الفصل الخامس يمكن أن يستنتج الباحث إجاباته على الأسئلة البحثية ويقدم التوصيات الخاصة بالموضوع المدروس.

## الفصل السادس: النتائج والتوصيات

### مقدمة:

هذا الفصل (فصل النتائج والتوصيات) هو جزء هام وحيوي من أي دراسة أو بحث علمي، يتم من خلال هذا الفصل عرض وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة واستنتاجاتها، ومن ثم تقديم التوصيات العملية والمقترحات للتطوير والتحسين. يهدف هذا الفصل إلى تقديم إجابات واضحة ومنطقية على الأهداف البحثية والمساهمة في المعرفة والعلم في المجال المدروس. بدايةً، تم تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة بشكل موجز وواضح، مع التركيز على النقاط الرئيسية، هذه النتائج دقيقة ومبنية على البيانات والمعلومات المحصلة خلال عملية البحث. ثم تحليل وتفسير النتائج المحصلة ومقارنتها بالدراسات السابقة، وتم استنتاج النتائج وتحديد العلاقات والتأثيرات التي تم الكشف عنها بين المتغيرات المختلفة.

وتم تقديم التوصيات بناءً على النتائج والتحليل الذي تم إجراؤه، وهي عبارة عن إجراءات عملية يمكن اتخاذها للتحسين والتطوير في موضوع الدراسة، وهي مبنية على الأدلة والنتائج البحثية. ونؤكد على أهمية التوصيات ودورها في المساهمة في العمل المستقبلي واتخاذ القرارات وتحقيق التغيير الإيجابي. وتكمن أهمية هذه الدراسة بأنها فريدة من نوعها لأنها تتناول الموضوع في نطاق دولة قطر، وستساهم في إثراء المعرفة وفهم أفضل لتأثير موضوع الدراسة في المجتمع القطري. وتوفر الدراسة بيانات ومعلومات موثوقة تساعد في صنع القرارات الأكثر فعالية وملائمة في مجال التطوع ودعم المبادرات الاجتماعية، كما يمكن أن تستخدم نتائج الدراسة لتوجيه السياسات العامة والخطط التنموية التي تساهم في تشجيع التطوع ودعم المجتمع، وبشكل عام تساهم هذه الدراسة في تحسين البيئة الاجتماعية، وتشجيع التطوع والمبادرات الاجتماعية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز العمل الجماعي لتحقيق الأهداف الاجتماعية والإنسانية.

## أولاً: نتائج الدراسة

توصلت دراستنا الموسومة بـ "أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر" لعدة نتائج، نلخص أهمها في النقاط التالية:

- 1- أظهرت الدراسة أن القادة الإداريين يهتمون بتحسين بيئة العمل.
- 2- بينت الدراسة أن اهتمام القائد بالتحفيز المادي للمتطوعين، واخضاعهم لاعتبارات موضوعية في الترقية يشجع التطوع بين فئة الشباب.
- 3- اهتمام القائد بالدعم التدريبي وتقديم برامج تدريبية للمتطوعين يحفز الشباب على التطوع.
- 4- أظهرت الدراسة أن الدعم التنظيمي والتوجيهي للمتطوعين، وتوزيع القائد الواجبات والمهام على المتطوعين مع مراعاة قدراتهم، يساهم بشكل كبير في زيادة رغبة الشباب بالتطوع.
- 5- أكدت الدراسة على أن منصات التواصل الاجتماعي تلعب دوراً مهماً في انتشار وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.
- 6- ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في المعرفة والتوعية بمجالات التطوع المتاحة بالمجتمع.
- 7- أكدت الدراسة على أن منصات التواصل الاجتماعي سهلت على الشباب عملية التسجيل أو المشاركة في الأنشطة التطوعية.
- 8- وضحت الدراسة أن للشباب دور مهم وفعل في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية من خلال الأعمال التطوعية.

9- أكدت الدراسة على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

10- أكدت الدراسة على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

11- بينت الدراسة عدم وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

## ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء فرضيات الدراسة:

بعد جمع وتبويب البيانات وتحليلها، استخلصنا من الدراسة الميدانية التالي:

○ **الفرضية الأولى:** توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دعم القيادات الإدارية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

من أجل التأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخلاص نتائج الاستمارة:

اتضح من جدول (3) المعني بالمحور الأول أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن القائد الإداري يهتم بالدعم المادي والمالي للمتطوعين، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع جداً) في عبارة أن "القائد يهتم بتحسين بيئة العمل"، وأن "جميع الموظفين يخضعون إلى اعتبارات موضوعية في الترقية"، بينما مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة "يشجع القائد العاملين على تبني القيم والمواقف التي تعزز سلوكياتهم المبدعة والخلقة" و "على تبني القيم والمواقف التي تعزز سلوكياتهم المبدعة والخلقة". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وأدى لزيادة في التطوع بين فئة الشباب.

اتضح من جدول (4) المعني بالمحور الثاني أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن القائد الإداري يهتم بالدعم التدريبي للمتطوعين، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع

جدا) في عبارة أن " يهتم القائد بكفاءة برامج التدريب المقدمة للعاملين "، بينما مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة " يساعد القائد العاملين في التطوير والتحسين المستمرين " و " تتحدد منهجية التطوير عبر أسلوب التدريب الدوري " و " يقوم القائد بإسناد ودعم الأفكار الجديدة وتنفيذها ". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وأدى لزيادة في التطوع بين فئة الشباب.

اتضح من جدول (5) المعني بالمحور الثالث أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن القائد الإداري يهتم بالدعم الاجتماعي والعاطفي للمتطوعين، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة أن " العاملين يستشعرون بالثقة في إنجازهم لمهام العمل "، وعبارة " القائد يعلم العاملين كيف يتواصلون لحل المشاكل " و " يراعي القائد ظروف العاملين لدعم عملهم " و " يأخذ القائد بعين الاعتبار مصالح ومشاكل المرؤوسين ". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وأدى لزيادة في التطوع بين فئة الشباب.

اتضح من جدول (6) المعني بالمحور الرابع أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن القائد الإداري يهتم بالدعم الفني والتشغيلي للمتطوعين، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة أن " يعمل القائد على غرس ثقافة التميز الأخلاقي فكريا وعقليا وفنيا "، وعبارة " يثق القائد في كفاءة العاملين وقدرتهم على تشخيص المشكلات والتعلم منها " و " يهتم رئيسي المباشر بالمناقشة وتبادل الآراء حول العمل " و " يعمل القائد على رسم الخطوط العريضة للعاملين مع ترك الحرية أمامهم في كيفية أداء مهام ". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وأدى لزيادة في التطوع بين فئة الشباب.

اتضح من جدول (7) المعني بالمحور الخامس أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن القائد الإداري يهتم بالدعم التنظيمي والتوجيهي للمتطوعين، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع جدا) في عبارة أن " يوزع القائد الواجبات على العاملين مع مراعاة قدراتهم "، بينما

مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة " يسعى القائد لتحفيز وتطوير وتحسين الأداء والمعارف والمهارات وتطوير ما يتم تعلمه " و " يقسم القائد الأعمال الكبيرة الى مهام صغيرة" و "يعمل القائد على تكوين أفراد ذوي قدرات خاصة ومواهب متميزة قادرة على الإبداع". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وأدى لزيادة في التطوع بين فئة الشباب.

نستنتج من خلال النتائج المستخلصة من الفرضية الأولى أنها تحققت، لأن غالبية المتطوعين يرون أن القائد الإداري يدعم المتطوعين على المستوى المالي والمادي، التدريبي، الاجتماعي والعاطفي، الفني والتشغيلي، التنظيمي والتوجيهي. وهذا عكس ما توصلت له الدراسات السابقة مثل دراسة التوم ودراسة البكار، ودراسة ديك، مما يبين اهتمام مرتفع من القيادات الإدارية في دولة قطر بالمتطوعين على مختلف المستويات المادية والتطويرية والتنظيمية.

○ **الفرضية الثانية:** توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

من أجل التأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخلاص نتائج الاستمارة:  
اتضح من جدول (8) المعني بالمحور الأول أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن نوع منصة التواصل الاجتماعي تؤثر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع جداً) في عبارة أن "ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في المعرفة بمجالات التطوع المتاحة بالمجتمع"، وأن "منصات التواصل الاجتماعي أثرت في انتشار التطوع"، بينما مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة "موقع انستغرام من أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تعتمد عليها المؤسسات لنشر ثقافة العمل التطوعي" و "تعتمد المؤسسات التطوعية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لجذب المتطوعين". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وشجع على التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

اتضح من جدول (9) المعني بالمحور الثاني أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي تؤثر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع جداً) في عبارة أن "منصات التواصل الاجتماعي سهلت عملية التسجيل أو المشاركة في الأنشطة التطوعية"، بينما مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة "كثرة استخدام منصات التواصل الاجتماعي تعزز قيمة التطوع بين الشباب" و "استراتيجية التكرار والنشر على منصات التواصل الاجتماعي تؤثر إيجاباً على زيادة التطوع" و "المؤسسات التطوعية تصل لأهدافها من خلال تكرار النشر على حساباتها". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وشجع على التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

اتضح من جدول (10) المعني بالمحور الثالث أن مستوى الموافقة مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، وتبين أن تأثير المؤثرين الاجتماعيين تؤثر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي، حيث أن مستوى الموافقة (مرتفع) في عبارة "ساهم المؤثرين في نشر المبادرات التطوعية" و "ساهم المؤثرين في استقطاب العديد من الراغبين في التطوع" و "المؤثرين الاجتماعيين شجعوا المتابعين" و "استعانة المؤسسات التطوعية بالمؤثرين يساهم في وصولهم لأهدافهم". مما زاد الرضا عند المتطوعين، وشجع على التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي.

نستنتج من خلال النتائج المستخلصة من الفرضية الثانية تحققت، لأن غالبية المتطوعين يرون أنه هناك علاقة بين متغيرات منصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، وكانت النتيجة متوقعة نظراً لأهمية منصات التواصل الاجتماعي والدور المهم الذي تلعبه، وكما أكدت الدراسات السابقة على هذه الفرضية مثل دراسة عبدالجواد، ودراسة Abdullah التي أكدت على أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي له علاقة إيجابية مهمة مع مشاركة المجتمع الشبابي في مناقشة القضايا الاجتماعية، ويساهم في تسهيل نشر المعلومات حول الأنشطة التطوعية، ودراسة

أحمد التي أكدت على أن شبكات التواصل الاجتماعي لعبت دورا مهما في التحفيز على التطوع وسهولة التواصل بين أفراد المجتمع، كما وضحت دراسة الهوتي ودراسة جاوحدو ودراسة تريكي وسايح على أن نوع منصة التواصل الاجتماعي تؤثر على تشجيع التطوع بين فئة الشباب بشكل إيجابي، ودراسة الشريف ودراسة الويزة التي أكدت على وجود علاقة بين منصات التواصل الاجتماعي والتعريف والترويج لثقافة التطوع لدى الشباب، مما أدى لزيادة عدد المتطوعين، وتكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي يساعد على معرفة القضايا الاجتماعية ومشاركتهم وذلك بناء على نتائج دراسة حمودة.

○ **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

من أجل التأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخلاص نتائج الاستمارة:

اتضح من خلال الجدول (18) عدم وجود علاقة بين متغير النوع وتشجيع التطوع بين فئة الشباب. واتضح من خلال الجدول (19) عدم وجود علاقة بين متغير العمر وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

واتضح من خلال الجدول (20) عدم وجود علاقة بين متغير المستوى التعليمي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

واتضح من خلال الجدول (21) عدم وجود علاقة بين متغير الجنسية وتشجيع التطوع بين فئة الشباب.

نستنتج من خلال النتائج المستخلصة من الفرضية الثالثة أنها لم تتحقق، وأنه لا توجد علاقة بين المتغيرات الشخصية مثل: العمر، النوع، المستوى التعليمي، الجنسية، وبين تشجيع التطوع بين فئة الشباب. وذلك عكس النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة مثل دراسة محمود.

## ثالثاً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، تقترح الباحثة التوصيات التالية:

1. ضرورة زيادة استخدام منصات التواصل الاجتماعي من قبل القيادات الإدارية في الجهات

التطوعية الغير ربحية والتي تحتاج للمتطوعين، وذلك للاستفادة منها، واستهداف قوة شعبية

هذه المنصات لتعزيز الرغبة في التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، ويندرج تحتها

النقاط التالية:

- ضرورة استثمار وسائل التواصل الاجتماعي في الترويج لمدى أهمية حملات العمل

التطوعي وأثاره الاجتماعية في المجتمع القطري.

- نشر فيديوهات وصور الأفراد بعد تقديم الأعمال التطوعية، ومشاركة التجارب

والقصص الملهمة حول نجاحات المتطوعين وانجازاتهم مما يشعر الشباب بأهمية هذا

العمل، ويحثهم على المشاركة في الأعمال التطوعية.

- توفير المعلومات على منصات التواصل الاجتماعي حول الفرص التطوعية، وتشجيع

التفاعل مع المتابعين والمهتمين بمجال التطوع، وبناء علاقة إيجابية مع الجمهور، مما

يساهم في جذب المتطوعين.

- المشاركة وتبادل التجارب والخبرات على منصات التواصل الاجتماعي بين المتطوعين

والقيادات الإدارية.

2. ضرورة التوعية بأهمية التطوع وتأثيره على المجتمع، وذلك عن طريق:

- استهداف الشباب الجامعي وتوعيته بأهمية المشاركة في العمل التطوعي، وذلك من خلال المحاضرات والندوات والبرامج التثقيفية المتنوعة.

- الحرص على نشر ثقافة التطوع من خلال الاعتماد على الاستخدامات الإيجابية للمواقع الاجتماعية.

- إطلاق حملات ترويجية للأعمال التطوعية بطريقة جذابة وإبداعية على منصات التواصل الاجتماعي، والحرص على أن تتضمن هذه الحملات على فيديوهات مبتكرة، ومسابقات، وصور، وهاشتاقات لضمان متابعة فئة الشباب لهذه الحملات.

3. ضرورة أن تتولى وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة الإشراف على إنشاء قاعدة بيانات موحدة ومعتمدة على مستوى الدولة، لتعزيز قيمة التطوع واعطائه صفة رسمية، وذلك للاستفادة من فئة الشباب كقوة فاعلة في المجتمع لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

4. ضرورة توحيد الجهود بين جميع الجهات التطوعية، ودمجهم تحت مظلة واحدة، وذلك بهدف:

- توظيف المتطوعين توظيف فعال.

- توفير الموارد المالية واللوجستية.

- تنظيم العملية التطوعية في الدولة ككل.

- منح فرص متكافئة للمتطوعين.

- جمع جميع المتطوعين تحت مظلة واحدة، وجمع بياناتهم واهتماماتهم لتسهيل توزيع الأعمال التطوعية عليهم.

- اكتساب المتطوعين الخبرة والمهارات اللازمة وتطويرهم.

حيث أنه هناك العديد من المراكز التطوعية مثل مركز قطر التطوعي التابع لوزارة الرياضة والشباب، وجمعية قطر الخيرية، والهلال الأحمر القطري، ومركز التطوع والخدمة الاجتماعية في جامعة قطر، وبرنامج تم التطوعي التابع لمركز الانماء الاجتماعي، وطموح للتنمية المجتمعية وغيرهم من الجهات والمبادرات الشبابية، والتي يوجد بها كفاءات ولكن بدون أي خبرة أو موارد، ونرى أنه من المهم أن يتم التنسيق فيما بينهم والتكاتف مع جهود الدولة، والا يقتصر جهودهم على التكافل الاجتماعي فقط.

5. أهمية تطوير السياسات والإجراءات في الجهات التطوعية واعتمادها على مستوى الدولة، وذلك لتنظيم العمل والحفاظ على حقوق المتطوعين، مما يعطيهم الشعور بالأمان ويحفزهم لتقديم المزيد.

6. من الضروري أن يتم إضافة تخصص فرعي في الجامعات عن التطوع، نظراً لأهميته ولما له من أبعاد نفسية واجتماعية على أفراد المجتمع.

7. ضرورة استعانة القيادات الإدارية بفريق تقني عالي المهارة، لمواكبة التطورات التكنولوجية واستثمارها في نفع الناس.

8. ضرورة الاستعانة بالناشطين الاجتماعيين ومؤثري منصات التواصل الاجتماعي للترويج للأنشطة التطوعية، والمساهمة في نشر رسالة التطوع وتحفيز الشباب.

9. ضرورة تكريم الشباب ذوي الجهود التطوعية المتميزة، وتقديرهم نظير أعمالهم التطوعية.

## رابعاً: مقترحات للدراسات المستقبلية:

بعد الانتهاء من الدراسة الحالية، وفي ضوء ما سبق من نتائج، وضعت الباحثة عدد من الموضوعات التي تستحق الدراسة في المستقبل، بهدف تطوير المعرفة والفهم حول الموضوع والتعمق فيه، وإعطائه أبعاد أخرى لفهم المشكلات التي تعوق الأفراد في المجتمع عن التطوع، وهي:

1- دراسة عملية حول تقييم تأثير برامج الدعم القيادي على مشاركة الشباب في التطوع بهدف قياس فاعلية برامج دعم القيادات الإدارية في تعزيز مشاركة الشباب في التطوع، ويمكن استخدام البيانات التي تم الحصول عليها من متطوعين سابقين، والمشاركين في برامج التطوع لتحليل التغيرات التي طرأت عليهم بعد المشاركة في برنامج الدعم.

2- دراسة عن أثر التدريب والتطوير الشخصي على انخراط الشباب في التطوع، وذلك بهدف فهم أثر تطوير مهارات الشباب الشخصية والقيادية على قراراتهم بالمشاركة في الفعاليات التطوعية، ويمكن أن تركز هذه الدراسة على تقديم برامج تدريبية مختلفة وقياس التأثير على مستوى التحفيز والانخراط.

3- دراسة حول دور منصات التواصل الاجتماعي في تعزيز التطوع، بهدف استكشاف الأدوار التي تلعبها منصات التواصل الاجتماعي في نشر الوعي بالتطوع وزيادة المشاركة، ويمكن أن تركز الدراسة على استخدام محدد للمنصات الاجتماعية وتحليل طرق التفاعل والتأثير الذي تحققه على الشباب.

4- دراسة مقارنة بين ثقافات التطوع بين الشباب، بهدف تحليل الاختلافات والتشابه في ثقافات التطوع بين الشباب من مختلف الخلفيات والثقافات في دولة قطر،

ويمكن استخدام طرق البحث الميداني واستبيانات للوصول إلى تحليلات مفصلة للعوامل المؤثرة في الانخراط التطوعي.

5- دراسة حول العوامل المحفزة والمثبطة للتطوع بين الشباب، بهدف تحليل العوامل التي تشجع الشباب على المشاركة في التطوع، والعوامل التي تحول دون مشاركتهم. ويمكن أن تركز الدراسة على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر على اختيار الشباب للمشاركة في الفعاليات التطوعية.

6- دراسة حول الآثار الاجتماعية والاقتصادية للتطوع على المجتمع، بهدف قياس التأثير الفعلي للتطوع على المجتمعات المحلية في دولة قطر. يمكن تحليل تغيرات محددة في المجتمع والاقتصاد نتيجة لتطوع الشباب والفعاليات التطوعية التي شاركوا فيها.

## ملخص الفصل السادس:

تم في الفصل السادس عرض وشرح النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من تحليل البيانات. تم استعراض العلاقات والتأثيرات المكتشفة بين دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومنصات التواصل الاجتماعي وتشجيع التطوع بين فئة الشباب، واستنتاج مدى تأثير العوامل المختلفة على التطوع بين الشباب وتحديد العوامل الرئيسية التي تساهم في زيادة نسبة التطوع والمشاركة الفعالة، وتوضيح مدى توافق النتائج مع الفرضيات الأصلية للبحث وتوضيح مدى انحرافها عنها.

بناءً على النتائج والتحليلات، تم في الفصل السادس تقديم التوصيات النهائية للدراسة، والتي تعتمد على النتائج المكتسبة، وتسلط الضوء على السبل التي يمكن أن تُعزز بها التطوع بين فئة الشباب.

كما تم إضافة مقترحات للدراسات المستقبلية، لتحسين دور القيادات الإدارية في دعم التطوع، وكذلك توجيهات لتعزيز الوعي بأهمية التطوع، وزيادة مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية.

في الختام، يعتبر الفصل السادس جزءاً هاماً لإبراز النتائج والتحليلات الرئيسية، وتقديم التوصيات المستندة إلى البيانات والنتائج الحاصلة. تساهم التوصيات في إثراء المعرفة في المجال المدروس، وتقديم دلالات ملموسة لتحسين العمل التطوعي بين فئة الشباب وتعزيز المشاركة المجتمعية.

## الخاتمة

حاولت هذه الدراسة الموسومة بـ "أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر" أن تسلط الضوء على أهمية استغلال القيادات الإدارية ذوي المناصب الإشرافية في الجهات التي يتطوع بها الشباب على استغلال منصات التواصل الاجتماعي لتشجيع الشباب على التطوع وتعزيز مشاركتهم المجتمعية، وتغيير أفكارهم وسلوكياتهم تجاه الأعمال التطوعية، وأهمية مساهمتهم في التنمية الاجتماعية لدولة قطر.

كما هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير المتغيرات الشخصية لدى الأفراد مثل العمر والنوع والمستوى التعليمي والجنسية على رغبة الشباب بالتطوع، وتأثرهم بالقضايا الاجتماعية. خلال هذه الدراسة، تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة قياس. وقد أظهرت النتائج أن دعم القيادات الإدارية للأنشطة التطوعية يسهم بشكل كبير في تحفيز وتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي. كما بينت الدراسة عدم وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية مثل المستوى التعليمي والعمر والجنسية ورغبة الشباب في الانخراط في العمل التطوعي.

بناءً على هذه النتائج، يُوصى بزيادة الجهود الرامية إلى تعزيز دور القيادات الإدارية في دعم الأنشطة التطوعية وتشجيعها عن طريق منصات التواصل الاجتماعي. كما يُنصح بتطوير وتحسين استخدام منصات التواصل الاجتماعي كوسيلة فعّالة لنشر ثقافة التطوع وجذب المزيد من الشباب للمشاركة في التطوع عن طريق توفير المعلومات وتبادل التجارب بين المتطوعين والقيادات الإدارية.

يمكن أن تكون هذه الدراسة أساساً للتعلم في فهم أفضل لعوامل تشجيع التطوع بين فئة الشباب وتطوير استراتيجيات فعّالة لزيادة مشاركتهم في العمل التطوعي، مما يسهم في تحسين الواقع الاجتماعي وتحقيق التنمية المستدامة في دولة قطر.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو القمبز، محمد هشام. (2007). جدد شبابك بالتطوع. فلسطين. ط1.
- 2- أحمد، مصطفى محمد معوض. (2020). دور شبكات التواصل الاجتماعي في تحفيز الشباب على المشاركة المجتمعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع63، ج3، 453 - 490.
- 3- البكار، عاصم، والعضايله، لبنى، والنابلسي، هناء. (2017). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية: دراسة اجتماعية. مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية. الجامعة الاردنية، عمان، الاردن. مج44، ع33، 97-115.
- 4- البوسعيدي، راشد. (2006). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل): دراسة ميدانية. مجلة شؤون اجتماعية. مج23، ع89.
- 5- البيومي، رضا إبراهيم عبد الله. (2019). مواجهة نشر الشائعات عبر مواقع التواصل الاجتماعي. كلية الحقوق، جامعة المنصورة، المنصورة، مصر.
- 6- التمامي، علي. (2010). استخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل اتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على إدارة التعليم المدني والقيادات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القيلوبية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، مصر. ع29، ج2، 497-553.
- 7- التوم، محمد عائض. (2021). معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية: دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ع59، 12 - 80.

- 8- الحراشنة، روزين حسين، والمقادي، محمود حامد حسين. (2021). دور الإدارة المدرسية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في تربية قسبة المفرق وعلاقته بتنمية المهارات القيادية لديهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت. المفرق.
- 9- الحريري، رافده. (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 10- الدليمي، عبد الرزاق محمد. (2010). الإعلام الجديد والصحافة الإلكترونية. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ط1.
- 11- الرباح، عبد اللطيف. (2006). التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية: دراسة تأصيلية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، مصر. مج12، ع3.
- 12- الربيعاني، أحمد. (2013). مفهوم ومصادر ثقافة التطوع وعلاقتها بالتنمية البشرية (ورقة عمل مقدمة لندوة العمل التطوعي في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي). منشورات وزارة التنمية الاجتماعية.
- 13- الزاغة، محمد غالي، وبطاح، محمد توفيق. (2022). تعدد جنسية الفرد وآثاره القانونية الدولية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- 14- السلطان، فهد. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 112، 73 - 127.
- 15- السميث، حصة عبد الرحمن، والخزي، منال عبد الله. (2021). وعي الشباب الكويتي بدور الجمعيات الخيرية وعلاقته بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لديهم. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. مج45، ع3، 15 - 76.

- 16- الشريف، سلوى أحمد. (2021). دور المجتمع الافتراضي في ترويج ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي بالصعيد. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، مصر. ع77، ج1.
- 17- الصغير، جميل عبد الباقي. (2002). الإنترنت والقانون الجنائي: الاحكام الموضوعية للجرائم المتعلقة بالإنترنت. دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 18- الصفتي، إسلام محمود مصلي. (2019). المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها بسمات الشخصية: دراسة مقارنة بين طلاب الجامعة وطلاب المرحلة الثانوية من متطوعي جمعية رسالة للأعمال الخيرية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج 25، ع أكتوبر، ج1.
- 19- الطيار، محمد عوض عبد الرب. (2020). اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج4، ع3، 1 - 24.
- 20- العتيبي، لمياء عايض الزيايدي. (2022). آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية: دراسة ميدانية مطبقة على الجمعيات الخيرية في مدينة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، ع42، مج5.
- 21- الغيث، العنود، و العتيبي، غلباء، والعتيبي، سامية، والفايز، عبير، والتركي، مريم. (2020). درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة، ع110، 583-628.
- 22- القصاص، ياسر عبد الفتاح. (2011). مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على طلاب جامعة الامام محمد بن سعود

الإسلامية بمدينة الرياض. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 30، ج 7،  
3362 - 3413.

23- الكلباني، يونس حمدان عبدا الله. (2020). دور إدارة المدرسة في تعزيز العمل التطوعي بالمدارس. المجلة العربية للنشر العلمي، ع19، 93-108.

24- الكيلاني، منتهى. (2019). دور الفيسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

25- اللبان، شريف درويش. (2011)، مدخلات في الإعلام البديل والنشر الإلكتروني على الإنترنت، دار العالم العربي، القاهرة، مصر.

26- المحمودي، محمد سرحان (2019). مناهج البحث العلمي. دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية. ط3.

27- النابلسي، هناء حسني. (2007). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية: دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.

28- الهاجري، جاسم عبدالله. (2012). تأثير المستوى التعليمي والاقتصادي على الوعي الاجتماعي لدى الأفراد. المجلة الكويتية للعلوم الاجتماعية، الكويت. مج39.

29- الهللات، خليل ابراهيم. (2018). معوقات العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج11، ع 1، 1 - 21.

30- الهوتي، نورة أحمد. (2020). استخدام المؤسسات التطوعية الإماراتية لمواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال. مجلة بحوث

العلاقات العامة الشرق الأوسط. ع26، 261 - 291.

- 31- بلعبيود، أميرة، وجامع، حياة. (2022). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشجيع العمل التطوعي خلال جائحة كورونا: دراسة مسحية على عينة من طلبة علوم الإعلام والاتصال بجامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل- (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل، الجزائر.
- 32- بن جاوحدو، راضية. (2020). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري: دراسة مسحية على عينة من مستخدمي الفيس بوك من ولاية المسيلة. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، الجزائر. ع9، مج2.
- 33- تريكي، سارة، سايح، هدى. (2020). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين الجزائريين: دراسة مسحية على عينة من طلبة جامعة يحيى فارس بالمدينة. جامعة الدكتور يحيى فارس، المدينة، الجزائر.
- 34- حرز الله، مراد. (2020). أدوات البحث العلمي: كيفية الاختيار وطرق التصميم. مجلة العلوم الإنسانية، مج4، ع1، 25.
- 35- حلاق، بطرس. (2020). القيادة الإدارية. منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.
- 36- حمودة، أحمد يونس محمد. (2013). دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية مشاركة الشباب الفلسطيني في القضايا المجتمعية. جامعة الدول العربية، قسم البحوث العلمية، القاهرة، مصر.
- 37- خليفة، إيهاب. (2016). حروب مواقع التواصل الاجتماعي. المجموعة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر. ط1.

38- ديك، رشا سعيد، وعاشور، محمد علي. (2022). دور مديري المدارس الثانوية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي وعلاقته بتنمية العمل التطوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. مج13، ع39، 116 - 130.

39- رحومة، علي محمد. (2005)، الإنترنت والمنظومة التكنو-اجتماعية: بحث تحليلي في الآلية التقنية للإنترنت ونمذجة منظومتها الاجتماعية. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان. ط1.

40- رفيدة، فاطمة محمد. (2018). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة. مجلة كلية الآداب، جامعة مصراتة، ع6.

41- سيريج، الويزة، ودواجي، أمينة. (2019). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري: دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية البويرة. جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر.

42- عبد الجواد، مروة عزت. (2015). استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مج34، ع165، ج4، 235 - 332.

43- فريق مشروع "راصد". (2015). التعرف على شبكات التواصل الاجتماعي في قطر. وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، الدوحة، قطر. مسترجع من:

<https://www.mot.gov.qa/ar/rassed/research-briefs>

44- شكبان، هيلة سالم، والشهراني، عبد الله فلاح. (2021). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي: جامعة ببشة: دراسة حالة. مجلة كلية التربية. مج37، ع11، 572 - 673.

45- محمود، إيمان عبد الوهاب. (2021). بعض سمات الشخصية المنبئة "المبادرة - المثابرة" باتجاه الشباب نحو العمل التطوعي لمواجهة فيروس كورونا المستجد "كوفيد-19". المجلة المصرية للدراسات النفسية. مج31، ع111، 123 - 168.

46- مزيد، بهاء الدين محمد. (2012). المجتمعات الافتراضية بديلاً للمجتمعات الواقعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات.

#### المصادر الأجنبية:

1. Abdullah, Nahil. (2021). *the Impact of Social Media on Youth Volunteerism and Community Engagement in UAE*. 5. 6-22.
2. Almas, S. Fuertes, F, C. & Munoz, A, P. (2020). *Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations*. Universidad Completeness de Madrid, Spain. 179864006001.pdf (redalyc.org)
3. Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). *The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles*. American Psychologist, 54(6), 408-423.p

## قائمة الملاحق

ملحق (أ)

شهادة تدريب

”أخلاقيات البحوث الاجتماعية والسلوكية المتضمنة عناصر

بشرية”

# شهادة تدريب

هذا للاقرار بأن:

نور المهندى

اكملت/ت الجلسة التدريبية عن

أخلاقيات البحوث الاجتماعية و السلوكية المتضمنة عناصر بشرية

هذه الشهادة صالحة لمدة سنة من تاريخ الإصدار

2023/3/19

التاريخ



د. محمد عمارة  
رئيس قسم النزاهة والأخلاقيات البحثية

## ملحق (ب)

موافقة مجلس مراجعة جامعة قطر على الدراسة الميدانية  
عن طريق أداة الدراسة (الاستبيان)

IRBNet Board Action - Message (Plain Text)

File Message Help Tell me what you want to do

### IRBNet Board Action

 Ghadeer Murad <no-reply@irbnet.org>  
To  Hatem El-Gohary;  Noor Almuhanadi

 Reply  Reply All  Forward 

Sun 6/18/2023 2:08 PM

 We removed extra line breaks from this message.

Please note that Qatar University Institutional Review Board (QU-IRB) has taken the following action on IRBNet:

Project Title: [2060976-1] A Field Study to Investigate the Support of Administrative Leaders, Personal Variables, and the Variables of Social Media Platforms to Encouraging Volunteering Among Young People in the State of Qatar Principal Investigator: Noor Almuhanadi

Submission Type: New Project  
Date Submitted: May 21, 2023

Action: APPROVED  
Effective Date: June 18, 2023  
Review Type: Expedited Review

Should you have any questions you may contact Ghadeer Murad at [gmurad@qu.edu.qa](mailto:gmurad@qu.edu.qa).

Thank you,  
The IRBNet Support Team

[www.irbnet.org](http://www.irbnet.org)

ملحق (ج)

استبانة الدراسة بصورتها النهائية

## استمارة استبيان أكاديمي

### "دراسة ميدانية لبحث أثر دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر "

المحترمين

الزميل / الزميلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تم تصميم هذا الاستبيان كدراسة ميدانية لبحث دعم القيادات الإدارية والمتغيرات الشخصية ومتغيرات منصات التواصل الاجتماعي على تشجيع التطوع بين فئة الشباب في دولة قطر، وقد تم اختياركم للاستفادة من آرائكم القيمة في سبيل إتمام الدراسة المذكورة. ومما هو جدير بالعلم فإن هذه الدراسة هي لأغراض أكاديمية بحثية فقط، وسيتم استخدام البيانات التي تقدمها فقط لأغراض البحث العلمي والتي ستساعد في الاسهام في زيادة حجم وتطوير نوعية المتطوعين من فئة الشباب في دولة قطر. ويجب ملء الاستبيان من قبل فئة الشباب (18 - 34 سنة). وبالطبع لا يُطلب منك تحديد هويتك، كما أنه سوف يتم الاحتفاظ بإجاباتك بشكل آمن يضمن السرية التامة. وسيتمكن أعضاء فريق البحث فقط من الوصول إلى البيانات التي تقدمها دون غيرهم، وكذلك لن يتم إعطاء الاستبيان المكتمل لأي شخص آخر خارج فريق البحث. ويمكنك الانسحاب من هذا البحث في أي وقت ترغب بذلك ودون إبداء أي أسباب، حيث أن المشاركة في هذا البحث من خلال ملء قائمة الاستقصاء هي مشاركة تطوعية، ولن يترتب على المشاركة الحصول على أي منافع مادية أو عينية. ويرجى العلم أن النتائج الخاصة بالبحث ستكون مجهولة الهوية، ولن يتم الكشف عن هوية المشاركين على الاطلاق. ويؤكد الفريق البحثي عدم وجود اضرار لشخصكم الكريم كنتيجة للمشاركة في هذا الاستبيان، وسيتم حفظ البيانات لمدة 3 سنوات. كما جرى العرف في البحوث الخاصة بالعلوم الاجتماعية، وفي نهاية الثلاث سنوات المذكورة سيتم التخلص من البيانات بصورة آمنة. كذلك فإن مجلس المرجعية المؤسسية ووزارة الصحة العامة لها الحق في الوصول إلى البيانات في حال الضرورة.

ويستغرق ملء قائمة الاستقصاء حوالي عشر دقائق، ويمكنك ملئها في أي وقت مناسب لك وبما يضمن عدم وجود أي عائق أو ضرر قد يؤثر عليك، حيث لا يترتب على المشاركة حدوث أي من هذا. ورغبة من الباحث في تعميم الاستفادة من نتائج البحث، يمكن إرسال ملخص تنفيذي لنتائج

البحث الرئيسية إليك (فقط حال رغبتك في ذلك)، فإذا كنت ترغب في الحصول على نسخة من تقرير ملخص الدراسة، يرجى موافقتنا ببريدك الإلكتروني في نهاية الاستقصاء.

#### معايير الإدراج في المشاركة في الاستبيان:

- المتطوعين الذين لهم خبرة في مجال التطوع، وذلك للاستفادة من آرائهم وخبرتهم في مجال التطوع، وتعاملهم مع المشرفين عليهم من القيادات في الجهات التي تطوعوا فيها.
- فئة الشباب أكبر من عمر 18 سنة.
- الذين لهم رغبة وحافز في التطوع بهدف الدعم وتطوير المجتمع بدون مقابل.

#### معايير الاستبعاد من الاستبيان:

- الذين لم يتطوعوا من قبل وليس لهم خبرة في مجال التطوع.
  - الأكبر من عمر 34 سنة لأن الدراسة تستهدف فئة الشباب الأصغر عمراً.
  - الذين لا يعيشون في دولة قطر.
  - الذين ليس لديهم اهتمام بمجال التطوع.
- هذه الدراسة معتمدة من قبل مجلس المراجعة المؤسسية (IRB) بجامعة قطر (برقم 1-2060976)، إذا كان لديك أي سؤال يتعلق بالامتثال الأخلاقي للدراسة، يمكنك التواصل معهم على [IRB@qu.edu.qa](mailto:IRB@qu.edu.qa) أو على الرقم 4403 5307.
- يحظى تعاونك الكريم في هذا البحث بتقدير كبير من قبل الباحثة والفريق البحثي. شكرا جزيلا على وقتك وتعاونك ودعمك.

الباحثة/ نور المهدي

[Nooralmuhanadi@gmail.com](mailto:Nooralmuhanadi@gmail.com)

للتواصل معي على الرقم: 44040482

طالبة ماجستير تنفيذي في القيادة - جامعة قطر

موظفة في المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي

نرجو منكم الإجابة على هذا الاستبيان، حيث إن المعلومات الواردة تعتبر سرية، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وبقبولك ملء الاستبيان من خلال النقر فوق التالي والإجابة على الأسئلة التالية، فإنك تعطي موافقتك الكاملة والمسبقة على المشاركة في البحث. كما يمكنك تخطي أي سؤال لا ترغب بالإجابة عنه والانتقال للسؤال التالي:

### القسم الأول:

أولاً: دعم القيادات الإدارية (يقصد بالقائد الإداري: المسؤول أو المشرف أو رئيس الفريق في الجهة التي تتطوع بها)  
الرجاء التكرم بوضع إشارة (√) في المربع الذي يلائم اختيارك:

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<b>المحور الأول: الدعم المادي والمالي</b>						
1	يشجع القائد العاملين على تبني القيم والمواقف التي تعزز سلوكياتهم المبدعة والخلاقة					
2	يهتم القائد بتحسين بيئة العمل					
3	يخضع جميع الموظفين إلى اعتبارات موضوعية في الترقية					
4	لدى القائد مبدأ التحفيز لمن يقوم حتى ببعض الانجازات.					
<b>المحور الثاني: الدعم التدريبي</b>						

					يهتم القائد بكفاءة برامج التدريب المقدمة للعاملين	1
					تحدد منهجية التطوير عبر أسلوب التدريب الدوري	2
					يساعد القائد العاملين في التطوير والتحسين المستمرين	3
					يقوم القائد بإسناد ودعم الأفكار الجديدة وتنفيذها.	4
<b>المحور الثالث: الدعم الاجتماعي والعاطفي</b>						
					يأخذ القائد بعين الاعتبار مصالح ومشاكل المرؤوسين	1
					العاملين يستشعرون بالثقة في إنجازهم لمهامهم العمل.	2
					القائد يعلم العاملين كيف يتواصلون لحل المشاكل	3
					يراعي القائد ظروف العاملين لدعم عملهم	4
<b>المحور الرابع: الدعم الفني والتشغيلي</b>						
					يثق القائد في كفاءة العاملين وقدرتهم على تشخيص المشكلات والتعلم منها	1

					يعمل القائد على غرس ثقافة التميز الأخلاقي فكريا وعقليا وفنيا	2
					يعمل القائد على رسم الخطوط العريضة للعاملين مع ترك الحرية أمامهم في كيفية أداء مهام	3
					يهتم رئيسي المباشر بالمناقشة وتبادل الآراء حول العمل	4
<b>المحور الخامس: الدعم التنظيمي والتوجيهي</b>						
					يسعى القائد لتحفيز وتطوير وتحسين الأداء والمعارف والمهارات وتطوير ما يتم تعلمه	1
					يعمل القائد على تكوين أفراد ذوي قدرات خاصة ومواهب متميزة قادرة على الإبداع	2
					يوزع القائد الواجبات على العاملين مع مراعاة قدراتهم	3
					يقسم القائد الأعمال الكبيرة الى مهام صغيرة	4

ثانياً: متغيرات منصات التواصل الاجتماعي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<b>المحور الأول: نوع منصة التواصل الاجتماعي</b>						
1	منصات التواصل الاجتماعي أثرت في انتشار التطوع.					
2	تعتمد المؤسسات التطوعية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لجذب المتطوعين.					
3	موقع انستغرام من أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تعتمد عليها المؤسسات لنشر ثقافة العمل التطوعي.					
4	ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في المعرفة بمجالات التطوع المتاحة بالمجتمع.					
<b>المحور الثاني: تكرار استخدام منصات التواصل الاجتماعي</b>						
1	كثرة استخدام منصات التواصل الاجتماعي تعزز قيمة التطوع بين الشباب.					
2	استراتيجية التكرار والنشر على منصات التواصل الاجتماعي تؤثر إيجاباً على زيادة التطوع.					

					منصات التواصل الاجتماعي سهلت عملية التسجيل او المشاركة في الانشطة التطوعية.	3
					المؤسسات التطوعية تصل لأهدافها من خلال تكرار النشر على حساباتها.	4
المحور الثالث: تأثير المؤثرين الاجتماعيين						
					سأهم المؤثرين في نشر المبادرات التطوعية.	1
					سأهم المؤثرين في استقطاب العديد من الراغبين في التطوع.	2
					المؤثرين الاجتماعيين شجعوا المتابعين.	3
					استعانة المؤسسات التطوعية بالمؤثرين يساهم في وصولهم لأهدافهم.	4

القسم الثاني:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
تشجيع التطوع بين فئة الشباب:						
1	يتطوع الشباب للعمل الاجتماعي عند اقتناعهم بما يقومون بالتطوع من أجله.					
2	ينتشر التطوع بين فئات الشباب المختلفة داخل دولة قطر.					
3	يتطوع الشباب للعديد من الأنشطة.					
4	التطوع بين فئة الشباب أكثر منه في فئات العمر الأخرى.					
5	يفيد تطوع الشباب في القيام بخدمة المجتمع.					
6	ساهمت منصات التواصل الاجتماعي في تشجيع التطوع بين فئة الشباب.					
7	ما زال هناك حاجة للمزيد من التطوع بين فئة الشباب.					
8	تستفيد مؤسسات دولة قطر الاجتماعية والخيرية من تشجيع التطوع بين فئة الشباب.					

					9	لا غني لأي دولة عن أنشطة التطوع.
					10	للشباب دور فاعل في تحقيق اهداف التنمية الاجتماعية من خلال التطوع.

القسم الثالث:

البيانات الوصفية:

فيما يلي بعض الأسئلة التي تتعلق ببياناتك الوصفية تتعلق بالعمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة. فضلاً ضع علامة (√) في المكان الذي يتفق معك:

1- النوع

ذكر.

انثى

2- العمر

من 18 حتى 24 سنة

من 25 حتى 34 سنة

من 35 حتى 44 سنة

أكبر من 45 سنة

3- المستوى التعليمي:

ثانوي.

دبلوم.

بكالوريوس.

ماجستير.

دكتوراه.

4- الجنسية:

- قطري.
- عربي.
- أجنبي.

وفي الختام نشكركم على اهتمامكم وتجاوبكم وتخصيص جزء من وقتكم الثمين لاستكمال هذا الاستبيان.

لأي تعليقات أو ملاحظات، نرحب بتواصلكم معنا مباشرة عبر البريد الإلكتروني:

الباحثة/ نور المهدي

طالبة ماجستير تنفيذي في القيادة - جامعة قطر

[Nooralmuhanadi@gmail.com](mailto:Nooralmuhanadi@gmail.com)

أو التواصل معي على الرقم: 44040482

في حال رغبتك في الحصول على ملخص تنفيذي لنتائج البحث الرئيسية إليك (فقط حال رغبتك في ذلك)، يرجى تزويدي ببيدك الإلكتروني:

.....