

دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر

نورة بنت حمد آل ثاني

ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي
دولة قطر

الملخص

يسعى البحث لاستكشاف دور المنظمات غير الحكومية، في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وبشكل محدد، يسعى البحث إلى التعرف على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في دولة قطر، في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، والكشف عن أثر مجال عمل مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، على دورها في نشر ثقافة العمل التطوعي. لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استقصاء على عينة عشوائية بسيطة، حيث شملت العينة (90) فردًا من أعضاء مجلس الإدارة، والمتطوعين، والموظفين، من مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، استجاب منهم (70) فردًا.

بعد تحليل البيانات، كشفت النتائج عن وجود علاقة قوية ودالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات الأسرة، والمرأة والطفل، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، وثقافة العمل التطوعي. حيث ساهمت تلك المؤسسات في تطوير ثقافة العمل التطوعي، ومكنت المجتمع من مواجهة المشكلات والتحديات. بناء عليه يوصي البحث بدعم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية ماديًا ومعنويًا، بما يُمكنها من تأدية رسالتها، وزيادة خدماتها. كما يوصي البحث بتضمين البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي، وأهميته، ودوره التنموي، وتشجيع الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي، بما يساهم في تحسين واقع العمل التطوعي بشكل عام.

الكلمات المفتاحية: المنظمات غير الحكومية. العمل التطوعي. مؤسسات العمل الاجتماعي. ثقافة العمل التطوعي.

المقدمة

يقصد بالمنظمة غير الحكومية، أي مؤسسة تطوعية ذات مهمة اجتماعية، تعمل بشكل مستقل عن الحكومة، ويتم تمويلها من خلال التبرعات والمنح. حيث يمكن قبول التبرعات من الأفراد والشركات والمؤسسات الخيرية والحكومات، سواء كانت محلية أو حكومية أو أجنبية (الخرافي، 2018). وعموماً، تلعب المنظمات غير الحكومية دوراً مؤثراً وإيجابياً في حياة المجتمع، من الجوانب: الاقتصادية، والاجتماعية، والصحية، والثقافية، وغيرها. وتتنوع مجالات عملها بين حقوق الإنسان والتنمية، والأعمال الخيرية، والإغاثة، وتقديم المساعدة للمرضى والمعوقين، والتعليم ومحو الأمية وغير ذلك (المرزوقي، 2010). بالإضافة لذلك يساهم قطاع المنظمات غير الحكومية، بشكل مباشر وبشكل غير مباشر، في تنمية المجتمع وعلى المدى القصير والمتوسط والبعيد (Enjorals, 2018).

رغم أهمية الدور الذي يلعبه قطاع المنظمات غير الحكومية، فإن دوره في الدول النامية ما يزال محدوداً، لاعتبارات متعددة: سياسية واقتصادية، ومجتمعية، وتشريعية، وتنظيمية. رغم ذلك، فلا بد من العمل الجاد لتفعيل دور القطاع من خلال الوقوف على المعوقات التي تواجهه، والعمل على مواجهتها والتغلب عليها. ذلك لأن تحديد معوقات القطاع يمكننا من تطوير أداء المنظمات غير الحكومية والتغلب على المعوقات التي تحد من فاعليتها (Foster, 2020). ولعل أحد المعوقات التي تواجه المنظمات غير الحكومية تتعلق بالقدرة على استقطاب المتطوعين، والمحافظة عليهم. حيث إن ضعف ثقافة التطوع يُعد من أهم المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الحكومية في مناطق واسعة من العالم. وتتمثل بعض مظاهر



هذا الضعف في قلة عدد المتطوعين، ونقص الوعي بأهمية التطوع، وغياب ثقافة التطوع لدى فئات معينة، وصعوبة حصول المتطوعين على فرص مناسبة. ولذلك، تبذل المنظمات غير الحكومية جهودًا كبيرة لتعزيز ثقافة التطوع في المجتمعات التي تعمل فيها (العاني وآخرون، 2017).

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: المنظمات غير الحكومية

أولاً - مفهوم المنظمة غير الحكومية

لا يوجد مصطلح متفق عليه لوصف المنظمات غير الحكومية، وتستخدم الدول مصطلحات مختلفة منها: الجمعيات الخيرية العامة، والمنظمات غير الربحية، ومنظمات المجتمع المدني، وغيرها من المصطلحات (الهيبي، 2011). وعلى الرغم من عدم وجود تعريف متفق عليه للمنظمة غير الحكومية، إلا أنه يمكن تعريفها بأنها المؤسسة التطوعية التي تسعى لتحقيق رسالة اجتماعية، وتعمل بشكل مستقل عن الحكومة. وهي نموذج موجود في جميع أنحاء العالم. وتنشأ المنظمات التطوعية غير الحكومية لتحقيق مصالح أعضائها، أو لتقديم خدمات للمواطنين، أو لممارسة أنشطة إنسانية متنوعة، وتلتزم في تقديم نشاطها بقيم ومعايير: الاحترام، والتسامح، والمشاركة، والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف (شكر، 2003). وقد عرفت Folger (2020) المنظمات غير الحكومية بأنها مجموعة غير ربحية تعمل بشكل مستقل عن أي حكومة، والتي يطلق عليها أحياناً مجتمعات مدنية يتم تنظيمها على المستوى المجتمعي، والوطني، والدولي، لخدمة أهداف اجتماعية أو سياسية مثل القضايا الإنسانية أو البيئة.

بناءً على ما سبق، فإننا نلاحظ أنه لا يوجد توافق على تعريف المنظمات غير الحكومية، رغم ذلك فهناك توافق على أن أهداف المنظمات غير الحكومية ليست ربحية، حيث لا تسعى تلك المنظمات لتحقيق الأرباح، بل لتحقيق النفع العام للمجتمع في مجالات نشاطات تلك المنظمات. وفي نفس الوقت، هناك توافق على أن تلك المنظمات تنشأ بمبادرات من المواطنين، تترجم تلك المبادرات إلى موافقة حكومية على إنشاء المنظمة غير الحكومية التي تعمل بشكل قانوني، ووفق القواعد التي تحكم عملها في المجتمع. فالمنظمات غير الحكومية تضم عدداً كبيراً من الجمعيات والمؤسسات الخيرية والتطوعية التي تعمل بشكل منظم وتدار وفق أسس تضمن تحقيقها لأهدافها.

ثانياً - أهمية الدور التنموي للمنظمات غير الحكومية

تؤكد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا «الإسكوا» أن المنظمات غير الحكومية تكتسب أهميتها من ثلاثة عوامل مترابطة هي: (الإسكوا، 2000)

- 1- المساهمة في مراجعة معتقدات المجتمع، وتعزيز المعتقدات الإيجابية: أي تصور الناس للقواعد والمبادئ والقيم التقليدية واعتقاداتهم الدينية ومخزونهم الثقافي، ومعتقدات الديمقراطية، والحرية، والحكم الرشيد، والمجتمع، والأسرة، والفرد.
- 2- المساهمة في مراجعة وتحديث القوانين المطبقة: القوانين التي تحد من حرية التعبير، وحركة الأفراد، والحيز القانوني لعمل الأفراد بهدف تكوين الشبكات والجمعيات، والتي تقيد نوعية وعدد تلك الشبكات.
- 3- العمل على بناء الثقة: بين الأفراد ومع مختلف المجموعات المنظمة، وهذا يشكل الأساس الذي يستند عليه تكوين الشبكات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي.

وترى الباحثة أن معالجة المشكلات التي تعاني منها المجتمعات وإيجاد الحلول لها هي من أبرز الأدوار التنموية للمنظمات غير الحكومية، حيث إن تنمية المجتمعات المحلية اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً يعد دوراً محورياً رئيسياً. إن أهمية المنظمات غير الحكومية في المجتمع واضحة وبارزة للعيان. فهي ضمن قطاع خدمي يساهم في تحقيق النفع العام دون سعي لتحقيق الربح. وهي ضمن قطاع يقدم الخدمات التي يحجم عنها القطاع الخاص، مثل خدمات رعاية القراء والمعاقين وذوي الحاجة. بالإضافة لذلك، فهي ضمن قطاع يعمل فيه عدد كبير من الموظفين، فهي ضمن قطاع يوفر فرص عمل لا يستهان بها. وهي ضمن قطاع يقدم خدمات الدعم والمساندة والإقراض والصحة وغيرها من الخدمات الاجتماعية والصحية، والخيرية، والاستشارية، والاقتصادية (Vergara, 2019).

ثالثاً - مؤسسات العمل الاجتماعي في دولة قطر

استناداً للقانون رقم (2) لسنة 1974 بإنشاء الجمعيات في قطر، فإن الجمعية هي كل مؤسسة خاصة أو جهاز أو لجنة يكونها أشخاص طبيعيون أو اعتباريون وفقاً لأحكام هذا القانون، وتستهدف القيام بنشاط إنساني، أو اجتماعي، أو ثقافي، أو علمي، أو ديني، أو خيري، ولا يكون من أغراضها تحقيق ربح مادي، ويُعبر عنها بكلمة (جمعية). يمكن تحديد أبرز المؤسسات غير الحكومية في المجال الاجتماعي في قطر بما يلي:

- 1- المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي: وهي مؤسسة خاصة ذات نفع عام أنشأت وفق القانون رقم (21) لسنة 2006 بشأن المؤسسات الخاصة ذات النفع العام. وتهتم المؤسسة بالعمل الاجتماعي في قطر.
- 2- الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة: وتأسست طبقاً لأحكام القانون رقم (2) لعام 1974 الخاص بإنشاء الجمعيات، وهي جمعية خيرية ذات شخصية اعتبارية، تهدف لتوفير أكبر قدر من الرعاية الاجتماعية، والنفسية، والصحية، والمادية، والتعليمية، والتأهيلية، لأبنائها ذوي الإعاقة المسجلين فيها من قطريين ومقيمين.

المحور الثاني: العمل التطوعي

أولاً - مفهوم العمل التطوعي

يُعد التطوع من أقدم الممارسات الإنسانية في التاريخ، ذلك لأن الإنسان منذ بداية وجوده على الأرض وهو بحاجة إلى دعم ومساندة الآخرين. على أن الحاجة للعمل التطوعي في الوقت الحاضر تعاظمت، حيث إن الحاجة إلى العمل التطوعي لا تتوقف أو تنقطع، لأن الخدمات الحكومية لا يمكنها تغطية وتلبية جميع الاحتياجات الجديدة التي يسعى إليها المواطنون في مختلف مجالات الخدمة (اليوسف، 2005). يعرف العمل التطوعي (Volunteer Work) بأنه العمل غير مدفوع الأجر، أو المنظم ذاتياً، أو المنظم مؤسسياً، أو الموجه اجتماعياً، وهو غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو بالتالي غير وظيفي أو مهني، يقوم به الأفراد بغرض تقديم العون والمساعدة، أي تقديم النفع والعون والمساعدة إلى شخص أو مجموعة أشخاص أو للمجتمع ممن يحتاجون إليها. ويمثل التزاماً شخصياً غير هادف للربح مرتبط بنفقات زمنية منتظمة أو متعلقة بالمشروع. ويقدم لصالح المجتمع خارج الأسرة المباشرة والبيئة. ويعتمد على المهام التي ينفذها الفرد من تلقاء نفسه دون وجود أي تكليف أو أمر له، ويعرف أيضاً بأنه نشاط مجموعة من الأشخاص أو المنظمات بشكل طوعي، ودون وجود إجبار أو دفع أجور مقابل العمل (أحمد، 2019).

وبشكل عام فإن مفهوم التطوع يتشكل ضمن مجموعة ضوابط رئيسية تشمل ما يلي: (يعقوب والسلي، 2005):

- عدم انتظار عائد مادي جراء التطوع.
- إن الدافع الإنساني وحب الخير ومساعدة الآخرين هو الموجه للتطوع.
- إن التطوع قد يكون جهداً فردياً أو جماعياً ويستند إلى الرغبة في خدمة المجتمع.
- إن توافر الرغبة والدافع الذاتي الداخلي تعد بمثابة عوامل أساسية في التطوع.

ثانياً - العمل التطوعي في دولة قطر

نظمت مهام العمل التطوعي في قطر بموجب قرار مدير الهيئة العامة للشباب رقم (4) لسنة 2001، وقرار وزير الثقافة والرياضة رقم (59) لسنة 2019 باعتماد النظام الأساسي لمركز قطر التطوعي، والذي كان النموذج في تنظيم العمل التطوعي. يتم في دولة قطر ممارسة العديد من مجالات التطوع، والتي تشمل فرصاً متعددة تتضمن المجال الرياضي، والثقافي والاجتماعي، والصحي، والإنساني، والعلمي، حيث توفر المؤسسات التطوعية المعنية بهذا الأمر الفرص التدريبية، وتقدم المحاضرات التوعوية لكافة الأعضاء الذين يرغبون في الانخراط في مثل تلك الأنشطة التطوعية، لإعدادهم، ومدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل باحترافية في هذا المجال. ويوجد في قطر العديد من مراكز ومؤسسات العمل التطوعي، ومنها:

- مركز قطر للعمل التطوعي: تأسس مركز قطر للعمل التطوعي، ويهتم المركز باستقطاب المتطوعين وتدريبهم وتثقيفهم وإعدادهم للمشاركة في مشاريع التنمية الشاملة بقطر.
- شبكة (تم) للعمل التطوعي: التي تأسس سعيًا لنشر وتعزيز ثقافة التطوع، وإيجاد منظومة متكاملة للتطوع لربط رواد العمل التطوعي بالمؤسسات التطوعية في الدولة. وتتحرى تقديم الدعم الفني وبناء قدرات الشباب لمقابلة احتياجات العمل التطوعي.

- مركز التطوع والخدمة المجتمعية، جامعة قطر: والذي يُعد شكلاً آخر من أشكال العمل التطوعي الذي تقوم بها جامعة قطر لغرس العمل التطوعي في نفوس طلبتها ليكونوا فاعلين في المجتمع. ويطمح لتطوير معرفة وخبرات طلبتها ليكونوا مواطنين منخرطين ومسؤولين في المجتمع الدولي المتنوع الثقافات (العمل التطوعي في دولة قطر، 2021).

الدراسات السابقة

تم مراجعة أدبيات الموضوع، فتبين قلة الدراسات السابقة حوله. حيث إنه، وفقاً لعلم الباحثة، فإن البحث الحالي من أوائل البحوث التي تتناول دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز العمل التطوعي في دولة قطر. فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة التي تم التوصل إليها:

دراسة العاني وآخرون (2017)، وتناولت دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي، وهدفت إلى الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي في سلطنة عمان، وتحليل العائدات الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي الذي يقوم به الشباب في الجمعيات الأهلية. استخدم البحث المنهج النوعي، وشملت عينة البحث 90 مشاركاً من الشباب المتطوعين في الجمعيات الأهلية في سلطنة عمان. أظهر البحث أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً هاماً في تحفيز الشباب للعمل التطوعي في سلطنة عمان من خلال: توفير فرص متنوعة للعمل التطوعي تناسب مع اهتمامات الشباب، وتنظيم برامج وورش عمل تدريبية لتطوير مهارات المتطوعين، وخلق بيئة إيجابية داعمة للعمل التطوعي.

دراسة العتيبي والزيادي (2022)، حول آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية، وهدفت إلى التعرف على آليات استقطاب المتطوعين التي تستخدمها الجمعيات الخيرية في مدينة جدة، وتحليل فعالية تلك الآليات. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي. شملت عينة البحث 300 متطوع من 20 جمعية خيرية في مدينة جدة. أظهر البحث أن الجمعيات الخيرية في مدينة جدة تعتمد على مجموعة متنوعة من آليات استقطاب المتطوعين، تشمل: الإعلانات في وسائل الإعلام المختلفة، التواصل المباشر مع الأفراد، المشاركة في الفعاليات المجتمعية، التعاون مع المؤسسات التعليمية، استغلال مواقع التواصل الاجتماعي.

دراسة العايدى وآخرون (2022)، حول دور الإعلام الجديد في تعزيز العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني المصري، وهدف إلى التعرف على دور الإعلام الجديد في تعزيز العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني المصرية. شملت عينة البحث 400 فرد من مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي في مصر. أظهر البحث أن الإعلام الجديد يلعب دوراً مهماً في تعزيز العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني المصرية من خلال نشر الوعي بقضايا العمل التطوعي وأهميته، والترويج لأنشطة وفرص العمل التطوعي المتاحة، وربط المتطوعين المحتملين بمؤسسات المجتمع المدني، وتعزيز التواصل والتفاعل بين المتطوعين ومؤسسات المجتمع المدني.

دراسة الشامي (2020)، حول دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين، حيث هدفت إلى التعرف على دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين في منظمات الشمال السوري، وتحليل العوامل التي تؤثر على دوافع العمل التطوعي. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي. شملت عينة البحث 220 متطوعاً من مختلف محافظات الشمال السوري. أظهر البحث أن أكثر دوافع العمل التطوعي شيوعاً وأهمية بين المتطوعين هي القيم والأفكار والواجب الاجتماعي، وأن دوافع العمل التطوعي تختلف بين المتطوعين حسب بعض الخصائص الديموغرافية، حيث أظهرت البحث أن الدافع الديني أقوى لدى الإناث مقارنة بالذكور، ودافع الحماية أقوى لدى كبار السن مقارنة بالشباب.

دراسة بلقاسم وآخرون (2020)، حول المدخل التسويقي في استقطاب والمحافظة على المتطوعين بمنظمات المجتمع المدني، هدفت إلى تحليل استخدام المدخل التسويقي في استقطاب والمحافظة على المتطوعين في جمعية كافل اليتيم الخيرية، وتحديد العوامل المؤثرة على فعالية استخدام المدخل التسويقي في هذا المجال. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي. شملت عينة البحث 120 متطوعاً من جمعية كافل اليتيم الخيرية. أظهر البحث أن جمعية كافل اليتيم الخيرية تستخدم العديد من تقنيات التسويق لاستقطاب والمحافظة على المتطوعين، تشمل: الإعلانات في وسائل الإعلام المختلفة، والعلاقات العامة، والتسويق المباشر، وبرامج الولاء والتقدير.

دراسة سعيدة (2017)، وكان محورها دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي، هدفت إلى التعرف على دور جمعية كافل اليتيم الخيرية - فرع أدرار في تفعيل العمل التطوعي، وتحليل العوامل التي تساهم في تفعيل العمل التطوعي في الجمعية، ودراسة المعوقات التي تواجه تفعيل العمل التطوعي في الجمعية. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي. شملت عينة البحث 110 متطوعاً من جمعية كافل اليتيم الخيرية - فرع أدرار. أظهر البحث أن جمعية كافل اليتيم الخيرية - فرع أدرار تلعب دوراً هاماً في تفعيل العمل التطوعي من خلال: توفير فرص متنوعة للعمل التطوعي تتناسب مع اهتمامات وقدرات المتطوعين، وتنظيم برامج ودورات تدريبية لتطوير مهارات المتطوعين، وخلق بيئة إيجابية داعمة للعمل التطوعي، وتقدير وتكريم المتطوعين على مساهماتهم.

دراسة (Wang & Wang, 2022)، حول دور المنظمات غير الحكومية في منع المتطوعين من الانسحاب، يهدف فحص كيف يمكن لمنظمات غير حكومية منع المتطوعين من الانسحاب. تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المستويات لفحص تأثير نوع المنظمة غير الحكومية على سلوكيات المتطوعين، بما في ذلك احتمال الانسحاب. تم جمع البيانات من 383 متطوعاً في 26 منظمة غير حكومية. أظهر البحث أن نوع المنظمة غير الحكومية له تأثير كبير على احتمال انسحاب المتطوعين. حيث كان المتطوعون في المنظمات غير الحكومية ذات الخدمات المباشرة أكثر عرضة للانسحاب من المتطوعين في المنظمات غير الحكومية ذات المناصرة. يعود ذلك إلى أن المتطوعين في المنظمات غير الحكومية ذات الخدمات المباشرة قد يشعرون بالإرهاق من العمل الروتيني، بينما قد يشعر المتطوعون في المنظمات غير الحكومية ذات المناصرة بمزيد من الرضا عن العمل لأنه يحدث فرقاً أكبر. وأظهرت البحث أيضاً أن نوع المنظمة غير الحكومية له تأثير مُعدل على العلاقة بين خصائص المتطوعين وسلوكيات الانسحاب.

دراسة (Saura et al., 2020)، حول العلاقة بين مدى اعتماد المنظمات غير الحكومية (NGOs) على النشاطات التجارية والعمل التطوعي. حيث تساءل البحث عن العلاقة بين اعتماد المنظمات غير الحكومية على الممارسات التجارية، والعمل التطوعي. هناك نظريتان رئيسيتان حول هذه العلاقة: الزحزحة: تقترح هذه النظرية أن تركيز المنظمات غير الحكومية على النشاط التجاري قد يقلل من العمل التطوعي، والتشجيع: تقترح هذه النظرية أن اعتماد المنظمات غير الحكومية على الأنشطة التجارية قد يزيد في الواقع من العمل التطوعي. أجرى الباحثون دراسة على عينة من المنظمات غير الحكومية البولندية لاختبار هاتين الفرضيتين. ووجدوا أدلة تدعم فكرة التشجيع، حيث ارتبط اعتماد المنظمات غير الحكومية على الممارسات التجارية بارتفاع معدلات العمل التطوعي.

الفجوة في الدراسات السابقة وما يميز البحث الحالية

من خلال العرض الموجز للدراسات السابقة، نجد أن تأثير المنظمات غير الحكومية على العمل لتطوعي تم دراسته بشكل محدود، ولم يتم دراسته سابقاً في دولة قطر. ولذا يُعد البحث الحالي من أوائل الدراسات التي تتناول دور المنظمات غير الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي في قطر. كما نلاحظ أن الدراسات التي تناولت دور المنظمات غير الحكومية في العمل التطوعي ركزت على آراء فئة معينة، في حين أن دراستنا الحالية تستطلع آراء ثلاث فئات: أعضاء مجلس الإدارة، والموظفين، والمتطوعين.

مشكلة البحث

شهد قطاع المنظمات غير الحكومية في دولة قطر، تنامياً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة، والذي تمثل في زيادة عدد المنظمات غير الحكومية وتنوع نشاطاتها ومجال عملها. ورافق ذلك زيادة في حجم نشاطات تلك المنظمات على المستويين الوطني والدولي (اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2013)، رغم أن تجربة دولة قطر مع المنظمات غير الحكومية حديثة نسبياً، إلا أننا نلاحظ تزايد أعداد تلك المنظمات بشكل كبير. فوفقاً للهيئة القطرية للأعمال الخيرية، فإن هناك ما مجموعه 240 منظمة غير حكومية مسجلة بالدولة، تعمل في مختلف المجالات الخيرية والصحية والبيئية والرياضية وغيرها (الهيئة القطرية للأعمال الخيرية، 2023).

يوجد للمنظمات غير الحكومية دور أساسي في خدمة التنمية في دولة قطر، من خلال توفير الدعم والمساندة بكافة أشكالها لفئات متعددة من المجتمع. ورغم أهمية الدور الذي تقوم به تلك المنظمات، إلا أن تلك المنظمات تواجه معوقات متعددة تحد من فاعليتها ودورها التنموي. ومن بين تلك المعوقات ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي.

ولا شك أن بداية الحل لأي مشكلة هو حصر وتحديد المشكلة بشكل واضح ودقيق. ولذا يأتي البحث للكشف عن دور المنظمات غير الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي.

تتمثل مشكلة البحث بالسؤال التالي: ما هو دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي؟ ينبثق عنه السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية التي صيغت لاحقاً بشكل فرضيات:

- كيف تسهم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال الأسرة في تحسين ثقافة العمل التطوعي؟
- كيف تسهم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال المرأة والطفل في تحسين ثقافة العمل التطوعي؟
- كيف تسهم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال كبار السن في تحسين ثقافة العمل التطوعي؟
- كيف تسهم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة في تحسين ثقافة العمل التطوعي؟

أهداف البحث

يسعى البحث لاستكشاف قدرة منظمات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بدولة قطر. وبشكل محدد يسعى البحث إلى:

- التعرف على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي.
- الكشف عن أثر مجال عمل مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، على دورها في نشر ثقافة العمل التطوعي.
- التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر.

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من كونه يتناول قطاع المنظمات غير الحكومية في دولة قطر، وهو قطاع لا يلقى الاهتمام البحثي الكافي. فرغم أهمية القطاع والدور المأمول منه في المجتمع، إلا أن الدراسات حوله في قطر قليلة. ومما يبرز أهمية البحث أنه سيقف بشكل واقعي على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وبالتالي تقديم مقترحات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي، وبما يساهم في تفعيل الدور التنموي لقطاع المنظمات غير الحكومية في دولة قطر. كما يُبرز أهمية البحث أنه يتعامل مع قطاع المنظمات غير الحكومية، وهو قطاع من المتوقع أن يشهد تطورات كبيرة خلال العقود القادمة، وذلك لأن التطورات والمتغيرات المتسارعة أدخلت القطاع في ملعب الأحداث، ومن ثم فإنه من العسير إغفال دوره في الحياة المعاصرة، مع الأخذ في الاعتبار مجريات الأحداث وتداعياتها، ذلك أن حالة الخمول التي يعاني منها العديد من المنظمات غير الحكومية، ليست مبرراً لإغفال أو تهيمش أو التقليل من تأثيرها حاضراً أو مستقبلاً (العبار، 2012).

فرضيات البحث

استناداً إلى مشكلة البحث وأسئلته، تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، وتطور ثقافة العمل التطوعي في قطر.

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال الأسرة، وتطور ثقافة العمل التطوعي في قطر.
- الفرضية الفرعية الثانية: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال كبار السن، وتطور ثقافة العمل التطوعي في قطر.
- الفرضية الفرعية الثالثة: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال المرأة والطفل، وتطور ثقافة العمل التطوعي في قطر.
- الفرضية الفرعية الرابعة: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطور ثقافة العمل التطوعي في قطر.

تصميم ومنهجية البحث

يمكن توضيح الأمور ذات العلاقة بمنهجية البحث كما يلي:

- 1- المنهج المستخدم: تم إجراء هذا البحث من أجل الإجابة على التساؤلات التي تم وضعها، ولذلك اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المستخدم في معظم الدراسات السابقة، لأنه المنهج المناسب لطبيعة وأهداف البحث. وقد تم استخدام هذا المنهج من خلال جمع بيانات من عينة من أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والموظفين في مؤسسات العمل الاجتماعي، ومن ثم تحليل تلك البيانات، والتوصل للنتائج.
- 2- مصادر البيانات: اعتمد البحث على نوعين من البيانات: (1) بيانات أولية: تم إجراء مسح ميداني باستخدام الاستقصاء كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع الاستقصاء على عينة البحث، وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). (2) بيانات ثانوية: وتتعلق بالمعلومات العلمية الموثوقة التي تم جمعها من الكتب العلمية والاستطلاعات والدراسات المتعلقة بموضوع البحث والمقالات المنشورة ذات العلاقة بمتغيرات البحث.
- 3- مجتمع البحث عينة البحث: يشمل مجتمع البحث كافة أعضاء مجلس الإدارة، والمتطوعين، والموظفين في مؤسسات العمل الاجتماعي. ونظرا لكبر حجم مجتمع البحث، ولتواجد أفراد مجتمع البحث في أماكن مختلفة ومناطق متفرقة، فقد تم استخدام أسلوب العينة، وتحديد العينة العشوائية البسيطة، بدلاً من الحصر الشامل. حيث بلغ حجم العينة (90) فرداً من أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والموظفين في مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية.
- 4- أدوات البحث: تم استخدام الاستقصاء لجمع البيانات، تكون الاستقصاء من الأجزاء التالية:

- مقدمة: توضح هدف البحث، وتؤكد على أنه سيتم استخدام البيانات للبحث العلمي، وسيتم التعامل معها بنزاهة وحيادية.

جدول رقم (1)

المتوسط المرجح للاتجاهات	المتوسط المرجح	الاتجاه
5.00-4.20	موافق بشدة/ راضي جداً	
4.19-3.40	موافق/ راضي	
3.39-2.60	إلى حد ما/ متوسط الرضا	
2.59-1.80	غير موافق/ غير راضي	
1.79-1	غير موافق أبداً/ غير راضي أبداً	

المصدر: الحضرمي (2023).

- البيانات العامة للمبحوثين: وتشمل الجنسية، والجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة، والعمر.

- نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي في قطر.
- العمل التطوعي.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي من أجل الإجابة على بنود الاستقصاء. وبالتالي يكون المتوسط المرجح للاتجاهات كما في الجدول (1).

- 5- صدق الأداة: تم استخدام الاتساق الداخلي من أجل قياس صدق

الأداة، وذلك من خلال قياس مدى اتساق كل عبارة من العبارات في الاستقصاء مع المحور الذي تنتهي إليه؛ حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من العبارات، والدرجة الكلية للمحور التابع لها، فتبين أن جميع الفقرات تتمتع بمعامل ارتباط قوي، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0.000) مما يشير إلى أن الاستقصاء يتمتع بمعامل صدق عالٍ.

- 6- ثبات الأداة: من أجل حساب معامل الثبات للاستقصاء، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتعرف على درجة ثبات الأداة، حيث تبين أن الاستقصاء بمستوى ثبات عالٍ، لأن قيمة ألفا بلغت 0.865.

- 7- الأساليب الإحصائية: بعد جمع الاستبانات تم ترميزها، وإدخالها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS- V.22)، وقد تنوعت الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لمعالجة البيانات، ومنها أساليب الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، وأساليب الإحصاء التحليلي (معامل الارتباط، واختبار كاي للتعرف على تأثير المتغيرات على بعضهم البعض).

التحليل والمناقشة

وصف خصائص عينة البحث

يبين جدول (2) خصائص عينة البحث. وأوضح الجدول أن نسبة عينة البحث الذكور تمثل 37%، بينما نسبة الإناث 73%. أما توزيع العينة حسب فئات العمر، فغالبية أفراد عينة البحث وبنسبة 88% أعمارهم بين 35-54 سنة، ويدل ذلك على أن فئة الشباب هي الغالبة بين العاملين في مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية. أما توزيع العينة حسب المؤهل العلمي، فغالبية عينة البحث وبنسبة 44% يحملون درجة بكالوريوس، و35% يحملون شهادات عليا. أما توزيع العينة حسب سنوات الخبرة، نجد أن نسبة 68% من عينة البحث تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 إلى 16 سنة. وأن نسبة 11% تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 17 إلى 22 سنة، أما توزيع العينة حسب الوظيفة، فغالبية أفراد عينة البحث وبنسبة 86% من الموظفين، و8% من المتطوعين، و6% من أعضاء مجلس الإدارة. وأخيراً، بالنسبة لتوزيع العينة حسب الجنسية، فإن أكثر من نصف فراد عينة البحث وبنسبة 53% هم من القطريين. بينما 47% من أفراد العينة غير قطريين

نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي

يبين جدول (3) إجابات أفراد عينة البحث على الأسئلة المتعلقة بنشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي. ونلاحظ من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع مجالات نشاطات مؤسسة العمل الاجتماعي بلغ 4.07 من مقياس خماسي، مما يدل على الموافقة. كما كانت المتوسطات الحسابية لجميع المجالات أكبر من 4 مما يدل على الموافقة. وهذا يعني أن أفراد عينة البحث موافقون على أن نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي تعزز ثقافة العمل التطوعي. فأفراد عينة البحث موافقون على مساهمة نشاط حماية وتأهيل التفكك الأسري وضحايا العنف من النساء والأطفال وإعادة دمجهم في المجتمع،

بتطوير ثقافة العمل التطوعي. وموافقتهم على مساهمة جهود تمكين ودعم مشاركة كبار السن النشطة في جميع المجالات، بنشر الوعي المجتمعي التطوعي. وكذلك موافقتهم على مساهمة نشاطات دعم الاستقرار الأسري وحماية الطفل والمرأة، إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي. وموافقتهم على أن جهود تعزيز قدرات ذوي الإعاقة وإدماجهم بالمجتمع تؤدي إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي.

جدول رقم (3)

إجابات أفراد عينة البحث على الأسئلة المتعلقة بنشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي

العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه
مجال الأسرة		
يسهم نشاط حماية وتأهيل التفكك الأسري وضحايا العنف من النساء والأطفال وإعادة دمجهم في المجتمع بتطوير ثقافة العمل التطوعي	4.00	موافق
يؤدي تمكين الأسرة في مواجهة التحديات من تطوير ثقافة العمل التطوعي	4.06	موافق
مجال الأسرة ككل		
مجال كبار السن		
تسهم جهود تمكين ودعم مشاركة كبار السن النشطة في جميع المجالات بنشر الوعي المجتمعي التطوعي.	4.01	موافق
يعزز الاعتراف بدور كبار السن وإسهاماتهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بتطوير ثقافة العمل التطوعي	4.13	موافق
مجال كبار السن ككل		
مجال المرأة والطفل		
تساهم نشاطات حماية الطفل والمرأة إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي	4.03	موافق
يسهم إيواء الأطفال الذين توفي والديهم أو مجهولي الوالد أو والوالدين والمجرمون من الأبوة بنشر الوعي المجتمعي التطوعي	4.10	موافق
مجال المرأة والطفل ككل		

العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه
مجال الأشخاص ذوي الإعاقة		
تؤدي جهود تعزيز قدرات ذوي الإعاقة إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي	4.13	موافق
تسهم نشاطات تعليم وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والتوعية المجتمعية بقضاياهم وحقوقهم إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي	4.11	موافق
مجال الأشخاص ذوي الإعاقة ككل	4.12	موافق
جميع المجالات ككل	4.07	موافق

دعم العمل التطوعي

يبين الجدول رقم (4) تحليل إجابات أفراد عينة البحث على محور دعم العمل التطوعي. نلاحظ من الجدول أن

جدول رقم (4)

تحليل استجابات عينة البحث لمحور العمل التطوعي

العبارة	المتوسط الحسابي	اتجاه
يمثل العمل التطوعي أحد المكونات الثقافية للمجتمعات المدنية ويساهم في دعم التنشئة الثقافية دون عوائد مالية	4.23	موافق بشدة
يعد العمل التطوعي وسيلة بيد المجتمع إلى بلورة رؤية مشتركة وإيجاد ثقة متبادلة	4.16	موافق
تسهم نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية بزيادة عدد المبادرات والأعمال التطوعية	4.13	موافق
تسهم المراكز التطوعية بإقامة الشراكات لتشجيع العمل التطوعي بين الشباب والمبادرات التطوعية ومؤسسات المجتمع المدني	4.07	موافق
تعزز المراكز التطوعية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، والتعريف بمجالاته وأهدافه ومنطلقاته وفوائده	4.03	موافق
يسهم التعاون والتنسيق مع مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية لتقديم التدريب المتخصص في إدارة المنظمات والعمل التطوعي	4.13	موافق
يسهم التعاون والتنسيق مع مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تقديم المشورة وتسهيل تبادل التجارب وأفضل الممارسات في العمل التطوعي	4.09	موافق
إجمالي آراء عينة البحث	4.09	موافق

المتوسط الحسابي لمحور العمل التطوعي ككل بلغ 4.09 ضمن مقياس خماسي، وهو يدل على الموافقة. كما أن المتوسطات الحسابية لجميع أسئلة المحور كانت أكبر من 4 مما يدل على الموافقة.

وهذا يعني أن نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي تعزز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع. حيث نجد أن الإجابات تدل على الموافقة على أن العمل التطوعي يمثل أحد المكونات الثقافية للمجتمعات المدنية، ويساهم في دعم التنشئة الثقافية دون عوائد مالية. ونجد أن هناك اتفاقاً بين الباحثين على أن العمل التطوعي يُعد وسيلة بيد المجتمع لبلورة رؤية مشتركة وإيجاد ثقة متبادلة. وأن الباحثين موافقون على أن نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير

الحكومية تسهم بزيادة عدد المبادرات والأعمال التطوعية، كما أنهم موافقون على أن المراكز التطوعية تسهم بإقامة الشراكات لتشجيع العمل التطوعي بين الشباب والمبادرات التطوعية ومؤسسات المجتمع المدني، وتعزز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، والتعريف بمجالاته وأهدافه ومنطلقاته وفوائده.

ويرى الباحثون أن التعاون والتنسيق مع مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية يسهم بتقديم التدريب المتخصص في إدارة المنظمات والعمل التطوعي، كما يسهم في تقديم المشورة وتسهيل تبادل التجارب وأفضل الممارسات في العمل التطوعي.

جدول رقم (5)

علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

Sig	Pearson Correlation	نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية
**0.009	0.201	مجال الأسرة.
**0.000	0.468	جال كبار السن.
**0.002	0.369	مجال المرأة والطفل.
0.000	0.537	مجال الأشخاص ذوي العلاقة.

اختبار صحة الفرضيات

يبين الجدول (5) علاقات الارتباط بين متغيرات البحث.

نجد من الجدول أن قيم معامل الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً، مما يعني وجود علاقة بين متغيري نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، وتطور ثقافة العمل التطوعي.

ويعني ذلك أن نشاطات المؤسسات غير الحكومية تؤثر في العمل التطوعي ولها دور مهم في تطوره. وفي نفس الوقت نجد أن قيم معامل الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائيًا بين متغيري نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات الأسرة، وكبار السن، والمرأة والطفل، والأشخاص ذوي العلاقة من جهة، وتطور ثقافة العمل التطوعي. ويعني ذلك أن نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات: الأسرة، وكبار السن، والمرأة والطفل، والأشخاص ذوي العلاقة، لها دور في تطور ثقافة العمل التطوعي في قطر، مما يعكس أهمية نشاطات تلك المؤسسات في رفع كفاءة وفاعلية العمل التطوعي.

مناقشة النتائج

اهتم البحث الحالي بدراسة دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر، وقد تبين بأن نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية من شأنها تعزيز ثقافة العمل التطوعي. وتبين أهمية نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي على اختلاف أنواعها في رفع وتحسين ثقافة العمل التطوعي وتعزيز المبادرات لتقديم أفضل الدعم للمستفيدين من نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي في قطر.

تتفق نتائج البحث مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة العاني وآخرون (2017) والتي كشفت أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً مهماً في تحفيز الشباب للعمل التطوعي في سلطنة عُمان من خلال: توفير فرص متنوعة للعمل التطوعي تتناسب مع اهتمامات الشباب، وتنظيم برامج وورش عمل تدريبية لتطوير مهارات المتطوعين، وخلق بيئة إيجابية داعمة للعمل التطوعي. ودراسة العايدي وآخرون (2022) والتي كشفت عن أن مؤسسات المجتمع المدني تمارس أدوراً مهمة في تعزيز العمل التطوعي، خصوصاً في ظل استخدام الإعلام الجديد لنشر الوعي بقضايا العمل التطوعي وأهميته، والترويج لأنشطة وفرص العمل التطوعي المتاحة، وربط المتطوعين المحتملين بمؤسسات المجتمع المدني، وتعزيز التواصل والتفاعل بين المتطوعين ومؤسسات المجتمع المدني.

كما تتفق مع نتائج دراسة سعيدة (2017)، والتي أظهرت أن جمعية كافل اليتيم الخيرية - فرع أدرار تلعب دوراً هاماً في تفعيل العمل التطوعي من خلال: توفير فرص متنوعة للعمل التطوعي تتناسب مع اهتمامات وقدرات المتطوعين، وتنظيم برامج ودورات تدريبية لتطوير مهارات المتطوعين، وخلق بيئة إيجابية داعمة للعمل التطوعي، وتقدير وتكريم المتطوعين على مساهماتهم. وتتفق مع نتائج دراسة (Saura et al., 2020) والتي كشفت عن الدور الهام للمنظمات غير الحكومية في تعزيز العمل التطوعي، خصوصاً أن اعتماد المنظمات غير الحكومية على الأنشطة التجارية قد يزيد في الواقع من العمل التطوعي.

من الواضح أن المنظمات غير الحكومية لها دور هام في دعم العمل التطوعي من خلال مختلف الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها. حيث إنها تعمل على نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي وفوائده للمجتمع والأفراد من خلال الحملات التوعوية والإعلامية، واستخدام وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والإذاعة والتقليدية منها، والحديثة. كما تُنظم المنظمات غير الحكومية ورش العمل والندوات والمؤتمرات للتوعية بأهمية العمل التطوعي، وتُتيح الفرصة للمهتمين بالتطوع للتفاعل مع المتطوعين ذوي الخبرة ومشاركة تجاربهم.

وفي نفس الوقت، تُنشئ المنظمات غير الحكومية قواعد بيانات للمتطوعين، وتعمل على ربطهم بفرص التطوع المناسبة لمهاراتهم واهتماماتهم. وتُقدم المنظمات غير الحكومية برامج تدريبية للمتطوعين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتعزيز كفاءتهم في العمل التطوعي. وتُشرف المنظمات غير الحكومية على عمل المتطوعين وتُقيم أداءهم وتُقدم لهم الدعم والتوجيه اللازمين. إضافة لكل ما سبق، تُكرم المنظمات غير الحكومية المتطوعين المتميزين وتُقدّر جهودهم وإسهاماتهم في خدمة المجتمع، وتُنشئ المنظمات غير الحكومية شبكات للمتطوعين لتبادل الخبرات والتجارب والدعم المتبادل.

وتُتعاون المنظمات غير الحكومية مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني لتعزيز العمل التطوعي. وتُشارك المنظمات غير الحكومية في وضع السياسات والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالعمل التطوعي.

النتائج والتوصيات

النتائج

كشف البحث عن النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباط مباشر بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات الأسرة والمرأة والطفل وكبار السن والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وثقافة العمل التطوعي.
- ساهمت نشاطات دعم الأسرة من حماية وتأهيل ضحايا العنف من النساء والأطفال وإعادة دمجهم في المجتمع بتطوير ثقافة العمل التطوعي ومكنت المجتمع من مواجهة المشكلات والتحديات ومن ثم إلى تطوير ثقافة العمل التطوعي.
- ساهمت مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية من تقديم الدعم لكبار السن وقامت بنشر الوعي المجتمعي التطوعي اعترافاً بدور كبار السن وإسهاماتهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- ساهمت نشاطات دعم المرأة والطفل بدعم الاستقرار الأسري وحماية الطفل والمرأة من خلال إيواء الأطفال الذين توفي والديهم أو مجهولي الوالد أو والوالدين والمحرمون من الأبوة.
- ساهمت مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجال دعم الأشخاص ذوي الإعاقة إلى إدماجهم بالمجتمع وتعليمهم وتأهيلهم فضلاً عن التوعية المجتمعية بقضاياهم وحقوقهم.
- ساهمت المراكز التطوعية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، والتعريف بمجالاته وأهدافه ومطلقاته وفوائده.

التوصيات

بناء عليه يوصي البحث بما يلي:

- دعم مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.
- تضمين البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي.
- تشجيع الحوار المجتمعي مع المؤسسات الاجتماعية غير الحكومية والجهات الداعمة لفهم أفضل للوضع الحالي وطبيعة الفرص والتحديات التي تواجهها هذه المؤسسات، وبما يساهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي.
- تشجيع التعاون والتنسيق بين مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية بما يساهم في تقديم المشورة وتسهيل تبادل التجارب وأفضل الممارسات.
- زيادة مبادرات التعاون والتنسيق مع مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تطوير علاقة الشراكة لتنويع أنشطتها وزيادة مجالات العمل الاجتماعي غير الحكومي.
- إجراء بحوث معمقة ومتأنية لدراسة دور نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي، بما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.

حدود البحث

تناول البحث دور المنظمات غير الحكومية، في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وبشكل محدد، دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في دولة قطر، في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وبالتالي لم يشمل البحث جميع أنواع المنظمات غير الحكومية. كما أن نتائج البحث مبنية على نتائج الاستقصاء الذي تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة، حيث شملت العينة (90) فرداً من أعضاء مجلس الإدارة، والمتطوعين، والموظفين، من مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية، استجاب منهم (70) فرداً. وبالتالي، لم يشمل البحث جميع من لهم علاقة بالعمل التطوعي من جهة، وجميع مؤسسات العمل الاجتماعي من جهة أخرى،

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- التميمي، عباس. وهدا، فاطمة. (2018). تقويم نظام الرقابة الداخلية في المنظمات غير الحكومية، *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، المجلد الثالث عشر العدد 42.
- الحضرمي، أحمد. (2023). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدة الجهاز الحكومي بسلطنة عمان. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. 38 (3) 79-102
- الخرافي، عبد المحسن. (2018). *القطاع الثالث ودوره في تحقيق التنمية*. الكويت: دار القلم.
- السلومي، محمد. (2010). *التنمية والقطاع التطوعي: الأبعاد الحضارية للقطاع غير الحكومي*. الرياض: مركز القطاع الثالث.
- الشامي، أروى. (2020). دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين في منظمات الشمال السوري المحرر، *مجلة ربحان للنشر العلمي*، 16 (1) (2020): 435-456.
- الطويسي، باسم. (2018). القطاع الثالث وتحريك الاقتصاد. *جريدة الغد الأردنية*. عدد 3456. 23 أغسطس.
- العاني، وجمية؛ ولشين، عبد الحميد؛ والحارثي، عائشة؛ والفهدي، راشد. (2017). دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في سلطنة عمان. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، 8 (1): 65-79.
- العايدي، سامي؛ وأحمد، عفيفي؛ ومحمد، إبراهيم. (2022). دور الإعلام الجديد في تعزيز العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني المصري: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال*، 13 235-254.
- العبار، موزة. (2012). القطاع الثالث ودوره في المجتمع. *مجلة البيان* (الإمارات العربية المتحدة). عدد 27.
- العتيبي، لمياء؛ والزيادي، عايش. (2022). آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية: دراسة ميدانية مطبقة على الجمعيات الخيرية في مدينة جدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، عدد 42، ص 670-698.
- القانون رقم (2) لسنة 1974 بإنشاء الجمعيات (الملغي) في قطر.
- الكاظم، يوسف. (2022). *العمل التطوعي داخل قطر: الواقع والتحديات وآفاق التطوير وفرص التأثير*، من موقع <https://www.qcharity.org>.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا - الإسكوا. (2000). *دور المنظمات غير الحكومية في المتابعة المتكاملة للمؤتمرات العالمية: تقييم ورؤية مستقبلية*. نيويورك.
- المرزوقي، رجا. (2010). *الأهمية التنموية للقطاع الثالث*. شبكة الإنترنت. تاريخ الزيارة: 25 أبريل 2024 https://www.aleqt.com/2010/article_471303.html
- المليجي، إبراهيم. (2004). *تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية*. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- النابلسي، هناء (2010). *دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية*. عمان: دار مجدلاوي.
- الهللات، خليل إبراهيم. (2018). *معوقات العمل التطوعي في الأردن*. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد 11 العدد 1.
- الهيئة القطرية للأعمال الخيرية (2023). *التقرير السنوي 2023*. الدوحة.
- الهييتي، نوزاد. (2002). *المنظمات العربية غير الحكومية، مجلة الشؤون العامة*، العدد 20 تموز/ يوليو، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة.
- الهييتي، نوزاد. (2011). *الدور التنموي للمنظمات غير الحكومية الجمعيات النسائية الخليجية نموذجاً*، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية. أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة.

- سعيدة، باعلي. (2017). دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية: فرع أدرار. *مجلة علوم الإنسان ومجتمعه*، 3 (12) (2017): 224-205.
- شكر، عبد الغفار. (2003). *المجتمع المدني ودوره في بناء الديمقراطية*، دار الفكر، دمشق.
- غنام، محمد عامر. (2007). *الجمعيات الخيرية ودورها في تنمية وتطوير العمل التطوعي في محافظة الخليل*. جامعة القدس، فلسطين.
- قرار مدير الهيئة العامة للشباب رقم (4) لسنة 2001.
- قرار وزير الثقافة والرياضة رقم (59) لسنة 2019 .
- نايفة، سدى. (2009). *العمل التطوعي لدى الشباب في المؤسسات الأهلية والاجتماعية في محافظة طولكرم، رسالة ماجستير*. جامعة القدس، فلسطين.
- وثيقة تأسيس المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي (مؤسسة خاصة ذات نفع عام) وفقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 2006.
- يعقوب أحمد؛ والسلي، عبد الله. (2005). *إدارة العمل التطوعي*. الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود، عمادة البحث العلمي.
- السلومي، محمد. (2017). *القطاع الثالث والفرص الضائعة*. الرياض: مركز القطاع الثالث.

ثانيًا - مراجع باللغة الأجنبية

- Enjorals, B. (2018). *The Third Sector as a Renewable Resource for Europe*. Palgrave Macmillan.
- Foster, A.; O’Cathain, A & Harris, J. (2020). *How do Third Sector Organizations or Charities Providing Health and Well-being Services in England Implement Patient-reported Outcome Measures (PROMs)? A Qualitative Interview Studies*. USA, PMC Beta search.
- Folger, J. (2022). *Non-Governmental Organization (NGO)? Definition, Example and How it Works*, Retrieved from <https://www.investopedia.com/ask/answers/13/what-is-non-government-organization.asp>
- Kaldor, M. (2003). *Theobal Civil Society*, Oxford University Press. London.
- Güntert, S. (2022). *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering: The European View*. University of Applied Sciences and Arts, Northwestern Switzerland, Basel, Switzerland.
- Saura, J. R.; Palos-Sanchez, P. & Velicia-Martin, F. (2020). What Drives Volunteers to Accept a Digital Platform That Supports NGO Projects? *Frontiers in Psychology*, (4242)11 .
- Vergara, L. (2019). The Role of Third Sector Organizations in the Management of Social Condominiums in Chile: The Case of Proyecto Propria. *International Journal of Housing Policy*. 19 (3), 223-239.

The Role of Non-Governmental Organizations in Promoting the Culture of Volunteer Work in the State of Qatar

Noura Bent Hamad Al Thani

Civil Service and Government Development Bureau

State of Qatar

nooraalthani369@gmail.com

ABSTRACT

The study seeks to explore the role of non-governmental organizations in promoting the culture of volunteer work. Specifically, the study seeks to identify the role of non-governmental social work organizations in promoting the culture of volunteer work, and to reveal the impact of the field of work of non-governmental social work organizations on their role in spreading the culture of volunteer work. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used, by distributing a survey to a simple random sample.

The sample included (90) board members, volunteers, and employees from non-governmental social work organizations, of whom (70) individuals responded. After analyzing the data, the results revealed a direct relationship and between the activities of non-governmental social work organizations in the areas of the family, women and children, the elderly and people with disabilities, and the culture of volunteer work. These organizations contributed to developing the culture of volunteer work and enabled society to confront problems and challenges.

Accordingly, the study recommends supporting non-governmental social work institutions financially and morally, enabling them to fulfill their mission and increase their services. The study also recommends conducting in-depth research to study the role of the activities of non-governmental social work organizations in promoting the culture of volunteer work.

Keywords: *Non-governmental Organizations. Volunteer Work. Social Work Organizations. Volunteering Culture.*