عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة

محمد موسى محمد البو

رسالة ماجستير

القدس _ فلسطين

1431هـ / 2010 م

دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني
في محافظة رام الله والبيرة

إعداد:

محمد موسى محمد البو

بكالوريوس إدارة وريادة _ جامعة القدس المفتوحة _ فلسطين

المشرف: د. أحمد أبو دية

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
التنمية الريفية المستدامة – مسار بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية
معهد التنمية المستدامة – جامعة القدس

1431هـ / 2010 م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة- بناء مؤسسات وموارد بشرية

إجازة الرسالة

دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة

إسم الطالب: محمد موسى محمد البو
الرقم الجامعي: (20511094)

المشرف: د. أحمد أبو دية

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2010/06/26 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. أحمد أبو دية التوقيع: .....
2- ممتحناً داخلياً: د. عبد الرحمن الحاج إبراهيم التوقيع: .....
3- ممتحناً خارجياً: د. إياد البرغوثي التوقيع: .....

القدس – فلسطين

1431 هـ / 2010 م

الإهداء

إلى روح والدتي الطاهرة طيب الله ثراها وجعل الجنة مثواها

إلى والدي أطال الله في عمره وأنار له طريق دربه

إلى زوجتي وبناتي وأخواتي الغاليات

إلى الأساتذة الأفاضل في جامعة القدس

إلى أصدقائي وزملائي وأحبائي

إلى مؤسسات المجتمع المدني في وطننا الحبيب فلسطين

إلى كل المتطوعين والمتطوعات في العالم أجمع

إلى شهدائنا الأبرار وأسرانا الأحرار وجرحانا الأبطال

محمد موسى محمد البو

الإقرار

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع: .....

محمد موسى محمد البو

التاريخ: 2010/07/10

شكر وعرفان

الشكر والحمد لله رب العالمين الذي علمنا ما لم نكن نعلم وأرسل لنا رسوله محمد صلى الله عليه وآله وسلم.

أتقدم بعظيم الشكر والعرفان إلى جامعة القدس ممثلة برئيسها وموظفيها وأساتذتها الأفاضل أمدهم الله بالصحة والعافية وجعلهم سنداً للعلم وأهله.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى جميع العاملين في معهد التنمية المستدامة وأخص بالذكر الدكتور الفاضل زياد قنام حفظه الله.

كما أود أن اشكر الدكتور القدير أحمد أبو دية الذي تواصل معي طوال فترة إعداد الرسالة ونصحني وزودني بكل معلومة مفيدة وتوجيه سليم.

وأود أن أشكر محكمي الإستبانة الدكتور عبد الوهاب الصباغ، والدكتور غسان سرحان، والدكتورة فدوى اللبدي، والدكتور عبد الرحمن الحاج إبراهيم، والدكتور عفيف زيدان، والدكتور محسن عدس، والدكتور زياد قباجه.

وأتقدم بالشكر إلى جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة عموماً، والمؤسسات التي قامت بتعبئة الإستبيان خصوصاً، وأشكر الأستاذة ليلى عياد، والأستاذ مهند قريع، والمحلل الإحصائي الأخ محمد المصري، وجميع الأصدقاء والزملاء والزميلات الذين ساعدوني على إتمام هذه الدراسة المتواضعة.

محمد موسى محمد البو

تعريفات

المجتمع المدني : هو مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، أي بين مؤسسات القرابة ومؤسسات الدولة التي لا مجال للاختيار في عضويتها، هذه التنظيمات التطوعية الحرة تنشأ لتحقيق مصالح أفرادها أو لتقديم خدمات للمواطنين أو لممارسة أنشطة إنسانية متنوعة، وتلتزم في وجودها ونشاطها بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والمشاركة والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف (شكر، 2003).

التطوع : تعرفه جمعية الأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة بأنه جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة أو معرفة معينة، ولهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهة الأفراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر فائدة ونفع ممكن لهم (راشد، 1994).

المتطوع : هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة والذي يستخدم المهارة لأداء واجب إجتماعي عن طواعية واختيار وبدون توقع جزاء مالي في المقابل (محمد، آذار 2003).

تنمية المجتمع المحلي : وهي إحدى العمليات التي تدعم القدرة الذاتية للمجتمع، وتحقيق الأهداف المحلية والقومية بالطرق المنهجية، وتكفل مشاركة القطاع الأهلي بموارده البشرية والمادية في تخطيط برامج التنمية وتنفيذها استجابة للاحتياجات المحلية من ناحية، ومساهمة في تحقيق الأهداف القومية من ناحية أخرى (خاطر، 2002).

محافظة رام الله والبيرة : وهي إحدى محافظات الضفة الغربية، دخلت في إطار مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1996م، بناء على إتفاقية أوسلو، وتقع وسط السلسلة الجبلية الوسطى في فلسطين، يبلغ عدد قراها (75) قرية، وتبعد (16) كلم عن القدس، تبلغ

مساحتها (855) كلم مربع، ويبلغ عدد السكان منتصف العام 2009م (292629) ألف نسمة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009).

المشاركة : هي العملية التي يلعب من خلالها الفرد دوراً في الحياة السياسية والإجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة للمجتمع من خلال أفضل الوسائل لتحقيق وإنجاز هذه الأهداف (محمد، آذار 2003).

القيادة : هي عملية تفاعل بين قائد ومجموعة من التابعين له في موقف معين، يترتب عليها تحديد أهداف مشتركة ثم القيام بالإجراءات الفعالة لتحقيق تلك الأهداف، وجوهر عملية القيادة هو قدرة القائد على التأثير في الآخرين وتحقيق النتائج المطلوبة من خلالهم (أبو النصر، 2007).

مراكز التطوع : هي مؤسسات تقوم بأعمال تساعد أجهزة تنظيم المجتمع على أداء رسالتها وتهدف إلى إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع للتطوع في الأعمال المختلفة، ومن الممكن أن تكون أجهزة مستقلة، وهي تعمل على التنسيق بين رغبات المتطوعين، واحتياجات المؤسسات من الجهود التطوعية، كما أنها تعمل على تحقيق الاستفادة القصوى من الجهود التطوعية والعمل على استمراريتها في المجتمع (المليجي، 2003).

البرنامج : هو مجموعة مشاريع مبينة ضمن خطة واضحة المعالم ومشتركة مع بعضها بعضا، من حيث المضمون، والمكان، والتنظيم، ويمكن لها أن ترتبط بعضها ببعض قطاعياً أو إقليمياً عن طريق جهة متبينة واحدة (حسنين، 2003).

المشروع : هو عمل مخطط يتضمن مجموعة مترابطة ومنسقة من النشاطات، التي ترمي إلى تحقيق بعض الأهداف المحددة في إطار ميزانية معينة، وفي غضون فترة زمنية محددة (حسنين، 2003).

الفئات المهمشة : هي المجموعات غير المحصنة في المجتمع، التي تحتاج إلى عناية المجتمع ورعايته كالأطفال والنساء وكبار السن

والمعوقين والعاطلين عن العمل وغيرهم(جامعة القدس المفتوحة، 2006).

التشبيك : هو عملية مشتركة تتم بين المؤسسات والجماعات والأفراد الذين توافقوا حول إطار معين لاقتسام وتبادل الخبرات والآراء والأفكار والمشاركة في المعلومات والاتصال، وبشكل لا يلغي الاستقلالية الذاتية للأطراف (رحال، 2007).

التخطيط : هو عملية ذهنية منظمة لاختيار أفضل الوسائل الممكنة لتحقيق أهداف محددة (الهيجاوي، 2007).

التنظيم : وهو الوظيفة الإدارية التي تمزج الموارد البشرية والمادية، من خلال تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات (الهيجاوي، 2007).

الجبهة الوطنية الفلسطينية : وهو تنظيم جبهوي يضم مجموعة من الأحزاب والقوى والمنظمات والشخصيات الوطنية الفلسطينية، وينظم عملية الكفاح ضد الاحتلال، وفي عام 1973م تم الإعلان عن ولادة التنظيم الجبهوي، ومن أهداف الجبهة الوطنية مقاومة الاحتلال، والدفاع عن الأراضي والممتلكات، والدفاع عن المعتقلين، والتصدي لإجراءات الضم الإقتصادية وتخريب المؤسسات الإقتصادية (الموسوعة الفلسطينية، 1984).

ملخص الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة بعنوان "دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة" في الفترة الواقعة بين شهري تشرين أول من العام 2009م إلى شهر كانون ثاني 2010م، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة والبالغ عددها (626) مؤسسة، ثم اختيرت عينة عشوائية مقدارها (125) مؤسسة، وتم تصميم إستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون سلم الإجابات من خمس درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي، وأجريت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي، وقد تم تحليل وعرض ومعالجة البيانات باستخدام البرامج (SPSS, Excel, word).

وأظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمجالات الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حصلت على نسبة استجابة مقدارها (79.7%) بدرجة متوسطة، وبالنسبة للمجال الأول وهو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية فقد حصل على أعلى نسبة استجابة بين جميع المجالات مقدارها (83.5%) بدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة "يزيد من وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة" على أعلى نسبة استجابة بين جميع فقرات الاستبانه مقدراها (90%) بدرجة مرتفعة جداً، وحصلت الفقرة (7) "يدفع القطاع العام لتقديم الدعم للمؤسسة" على أدنى نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة.

وأشارت نتائج دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك، أن الفقرة رقم (1) وهي "يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني" على أعلى نسبة استجابة (86%) بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة رقم (7) وهي "يمكن من بلورة رؤية مشتركة بين المؤسسات تجاه التمويل المشروط" على أدنى نسبة استجابة (74.5%) بدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (81.2%) بدرجة مرتفعة، أما نتائج دور العمل التطوعي في وضع الخطط، فقد حصلت الفقرة رقم (6) وهي "يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير الخطط" على أعلى نسبة استجابة (81.8%) بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة رقم (3) وهي "يعزز عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة" على أدنى نسبة استجابة (75.5%) بدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (79.1%) بدرجة متوسطة، وبينت نتائج مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الاداري، أن الفقرة رقم (3) وهي "يخلق قيادات إدارية محلية" حصلت على أعلى نسبة استجابة (87%) بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة رقم (5) وهي "يساعد على

اتخاذ القرارات الهامة بسرعة" على أدنى نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (79.2%) بدرجة متوسطة.

وبينت نتائج مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب، أن الفقرة رقم (3) وهي "يساهم في تطوير عمل المؤسسة" على أعلى نسبة استجابة (80.3%) بدرجة مرتفعة، أما الفقرة رقم (4) وهي "يحد من لجوء المؤسسة إلى التمويل الخارجي" فقد حصلت على أدنى نسبة استجابة (68.5%) بدرجة منخفضة، وهي الأدنى من بين جميع فقرات الإستبانة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة، وأكدت نتائج مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع، أن الفقرة رقم (4) وهي "يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة" حصلت على أعلى نسبة استجابة (83.5%) بدرجة مرتفعة، أما الفقرة رقم (9) وهي "يزيد من قوة المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع" فقد حصلت على أدنى نسبة استجابة (79%) بدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (81%) بدرجة مرتفعة.

وخلص الباحث إلى استنتاجات عديدة أهمها، أن للعمل التطوعي دوراً مهماً في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وبدرجة متوسطة، وهناك إدراك تام من قبل العاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة لأهمية العمل التطوعي، بالإضافة ان ثقافة العمل التطوعي مرتبطة بتوفر دخول مناسبة لكافة شرائح المجتمع الواحد، واقترح الباحث ضرورة تبني مؤسسات المجتمع المدني لفكرة تكثيف نشر ثقافة التطوع بين كافة شرائح المجتمع الفلسطيني، وضرورة تبني العمل التطوعي من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية، وأيضاً تكوين مؤسسة تكون وظيفتها نشر ثقافة التطوع بين شرائح المجتمع المختلفة، وتكثيف الدراسات عن العمل التطوعي.

The Role of Voluntary Work in Enhancing of Civil Society Institutions in Ramallah and Al-Biereh Province.

Abstract

This study was conducted during the period between October 2009 and January 2010. The population of the study consists of all civil society institutions in Ramallah and Al-Biereh province which include (626) institutions. A sample of (125) institutions was selected randomly. To achieve the objectives of the study a questionnaire was designed. The responses are graded into five according to the Likert Scale Quintet. The study was conducted using the descriptive approach. The data was analyzed, processed, and displayed using (SPSS, Excel and Word).

The results show that the degree of the overall fields of study on the role of voluntary work in the enhancement of civil society institutions, in Ramallah and Al-Biereh province, got a moderate response rate of (79.7%). The first field, which is the role of voluntary work in the enhancement of legitimate community, has received the highest response rate among all areas of (83.5%) with a high degree. The paragraph "increases the awareness of the community members of the importance of the institution" got the highest response rate among all the paragraphs (90%) very highly. Paragraph (7) "motivates the public sector to support the Foundation" got the lowest response rate (75%) moderately.

As for the results of the role of voluntary work in strengthening coordination and networking, the study shows the following: paragraph (1), which is "helps to develop a relationship of partnership between civil society organizations", got the highest response rate (86%) with a high degree. Paragraph (7) "enables a common vision among the institutions towards the conditional funding" is on the lower response rate (74.5%) moderately. The total score for the domain has received a response rate of (81.2%) with a high degree.

The results of the role of voluntary work in planning are as follows: Paragraph (6) "helps to provide local expertise to develop plans" has the highest response rate (81.8%) with a high degree. Paragraph (3) "enhances the process of differentiation among the available alternatives" got the lowest response rate (75.5%) moderately. The total score for the domain has received a response rate of (79.1%) moderately.

The results concerning the role of voluntary work in building the administrative system indicate that paragraph No. (3) "Creates local administrative leaders" got the highest response rate (87%) with a high degree. Paragraph (5) "helps to make important decisions quickly, got the lowest response rate (75%) moderately. The total score for the domain has received a response rate of (79.2%) moderately.

The results of the role of voluntary work in obtaining adequate financing are as follows: Paragraph No. (3) " Contributes to the development of the institution's work" got the highest response rate (80.3%) with a high degree. Paragraph number (4) "limits the institution dependence on external financing recourses" has got the lowest response rate (68.5%) low-grade, which is the lowest of all paragraphs of the questionnaire. The total score for the domain has received a response rate (75%) moderately. The results of the role

of volunteerism in the implementation of projects, that is paragraph (4) "increases the size of the projects implemented by the institution" has the highest response rate (83.5%) with a high degree. Paragraph (9), "increases the strength of competition among institutions to implement the project" has got the lowest response rate (79%) moderately. The total score for the domain has received the response rate (81%) a high degree.

The researcher concludes that volunteering has an important role in strengthening the work of civil society institutions in the Ramallah and Al-Biereh province moderately. Moreover, the workers of the civil society institutions in Ramallah and Al-Biereh province are fully aware of the importance of volunteering. In addition, the notion of volunteering is related to rate of the individual income within the society. The researcher recommends that the civil society institutions should encourage volunteerism among all segments of the Palestinian society. He also emphasizes the need to adopt a voluntary work by the Palestinian National Authority. More studies on volunteerism are also recommended. And create for organization among the various segment of society and intensification the studies about volunteering .

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1.1 المقدمة

جاء الحث على العمل التطوعي في كافة الحضارات وعلى مر العصور واعتباره نوعاً من الدعم والمؤازرة فيما بين البشر بعضهم بعضاً، ومع تعقد الحياة في كافة جوانبها الإجتماعية والإقتصادية والأمنية أضحى على الدول التي تواجه هذه المعضلات البحث عن شريك آخر يساهم معها في المواجهة والتصدي لتلك المشكلات، فرأت إن فتح باب التطوع لكافة الفئات سوف يساهم في توفير فرص خدمة اجتماعية تقدم بشكل طوعي ومن خلال جمعيات ومنظمات متخصصة تستقطب تلك الفئات وتقوم بتدريبها وتأهيلها وتهيئتها للإنخراط في الخدمات العامة (الليحاني، 2007) .

يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري، كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات، إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعيشة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة أصبحت تملي أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها، مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع، ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية (الشايجي، 2007).

2.1 مشكلة الدراسة

نظراً لكثرة مؤسسات المجتمع المدني وإنتشارها في أرجاء الوطن وتعدد مجالات عملها، ونظراً لكون العمل التطوعي يعد أهم الأركان لوجود هذه المؤسسات وقيامها بعملها، فإن الحاجة تبرز إلى تقييم دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني عموماً وفي محافظة رام الله والبيرة على وجه الخصوص، لذلك تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هو الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

3.1 مبررات الدراسة

تتلخص مبررات الدراسة فيما يلي:

1. أهمية العمل التطوعي بالنسبة لمؤسسات المجتمع المدني ودوره في استدامة وتعزيز عملها وبالتالي المساهمة في تنمية وتقدم المجتمع.
2. أهمية العمل التطوعي بالنسبة للمجتمع الفلسطيني خاصة في ظل الظروف الإقتصادية والسياسية الصعبة، بالإضافة أنه يعتبر عملاً وطنياً.
3. الدور المهم للعمل التطوعي في الحد من التبعية المالية للخارج.
4. أهمية العمل التطوعي بالنسبة للشباب ودوره في تنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية وبالتالي بناء القيادات الشابة.
5. الرغبة الشخصية للباحث لدراسة العمل التطوعي.

4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يأتي:

1. الاهتمام الدولي والمحلي بالعمل التطوعي والمتطوعين، كون العمل التطوعي يعد أحد أهم أركان مؤسسات المجتمع المدني فهو يعبر عن ثقافة العمل المشترك بين أفراد المجتمع.

2. رغبة الباحث لدراسة موضوع العمل التطوعي والتعرف إليه عن قرب في داخـل مؤسـسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
3. كما تبرز أهمية هذه الدراسة في ضوء قلة الدراسات التي تتناول دور العمل التطـوعي فـي تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني.
4. أنه يمكن في المستقبل عمل دراسات جديدة بناء على هذه الدراسة لباحثين آخرين.

5.1 أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة دور العمل التطوعي في تعزيز عمـل مؤسـسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة بالإضافة إلى الأهداف الفرعية التالية:

1. بيان دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
2. معرفة دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المـدني فـي محافظة رام الله والبيرة.
3. معرفة دور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني فـي محافظـة رام الله والبيرة.
4. بيان دور العمل التطوعي في بناء وتطوير البنية الإدارية لمؤسسات المجتمـع المـدني فـي محافظة رام الله والبيرة.
5. التعرف على دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسـب لمؤسـسات المجتمـع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
6. التعرف على دور العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
7. التعرف على المقترحات التي تقدمها المؤسسات لتفعيل دور العمل التطوعي في دعم مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.

6.1 أسئلة الدراسة

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
2. ما هو دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
3. ما هو دور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
4. ما هو دور العمل التطوعي في بناء وتطوير البنية الإدارية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
5. ما هو دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
6. ما هو الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟
7. ما هي المقترحات التي تقدمها المؤسسات لتفعيل دور العمل التطوعي في دعم مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ؟

7.1 فرضيات الدراسة

تقوم الدراسة على الفرضيات الإحصائية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغيرات:

- الجنس.
- العمر.
- الحالة الإجتماعية
- المستوى العلمي.
- سنوات العمل في المؤسسة (الأقدمية).
- المستوى الوظيفي.
- مستوى الدخل.

8.1 هيكلية الدراسة

تتكون هيكلية الدراسة من خمسة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول : وهو عرض عام عن الدراسة، المبررات، المشكلة، الأسـئلة، الأهـداف، والفرضيات.

الفصل الثاني : وهو الإطار النظري للدراسة، حيث يوضـح مفهـوم العمـل التطـوعي وأهميته، والعوامل المؤثرة على العمل التطوعي، ونبذة عن مسيرة العمـل التطوعي في فلسطين وعن مؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية، بالإضافة إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بمشكلة الدراسة.

الفصل الثالث : منهجية الدراسة وأدواتها، ومجتمع الدراسة ومدى إختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

الفصل الرابع : تحليل إستبانة الدراسة ومناقشتها وعرض النتائج.

الفصل الخامس : الإستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل إليها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المجتمع المدني نشأته ومفهومه

ارتبط مفهوم المجتمع المدني في نشأته وتطوره بتاريخ نضال الشعوب من أجل الديمقراطية والحرية والمساواة، كما عبر في ذلك الوقت عن أفضل وسيلة لعلاج التعارض الظاهري بين حاجة الإنسان إلى الحرية وبين حاجته إلى الأمن والنظام، ونتيجة لهذا فقد مر مفهوم المجتمع المدني بمرحلة تبلور مديدة تمت فيها صياغته عبر مراحل تاريخية مختلفة التحولات، بدءاً من القرن السابع عشر والثامن عشر في أوروبا، حيث فرضته ظروف التحولات الاجتماعية في ذلك الوقت عندما ظهرت الحاجة إلى علاقة جديدة بين الشعب والسلطة بعد انهيار المجتمع القديم الإقطاعي وظهور المجتمع الجديد البرجوازي (الصادق، (ب. ت)).

ويمكن تتبع مصطلح المجتمع المدني من أعمال شيشرون والرومان الى الفلاسفة اليونانيين القدماء ونشأت فكرة المجتمع المدني الحديثة في عصر التنوير الاسكتلندي والقاري (الأوروبي) أواخر القرن الثامن عشر، إذ قام لفيف من المنظرين السياسيين، من توماس بين الى جورج هيغل، بتطوير المفهوم بوصفه مجالا موازيا للدولة ولكنه منفصل عنها، أي انه مضمار يترابط فيه المواطنون بعلاقات حسب مصالحهم ورغباتهم. وكان هذا التفكير الجديد يعكس حقائق اقتصادية متغيرة، صعود الملكية الخاصة والمنافسة السوقية والبرجوازية. كما انه جاء نتيجة المطالبة الشعبية المتعاظمة بالحرية، كما تجلت في الثورتين الأمريكية والفرنسية. وتراكم غبار الإهمال على المصطلح في منتصف القرن التاسع عشر حين اخذ فلاسفة السياسة يوجهون اهتمامهم الى الآثار

الاجتماعية والسياسية للثورة الصناعية. وعاد المصطلح رائجاً بعد الحرب العالمية الثانية من خلال كتابات المنظر الماركسي انطونيو غرا مشي الذي أحيى المصطلح مصورا المجتمع المدني على انه نواة خاصة للنشاط السياسي المستقل، ميدان حاسم للنضال ضد الطغيان. ورغم أن اهتمام غرا مشي انصب على دكتاتوريات اليمين، فان كتبه كانت إبان السبعينات والثمانينات واسعة النفوذ بين المناضلين ضد الدكتاتورية بكل صنوفها السياسية في أوروبا الشرقية وأميركا اللاتينية. كما رفع الناشطون التشيك والمجريون والبولنديون لافتة المجتمع المدني ليصبغوا عليه صفة بطولية حين سقط جدار برلين، وعلى حين غره، في عقد السبعينات، أصبح المجتمع المدني كلمة لازمة يرددها الجميع، من الرؤساء الى علماء السياسة. فالتوجه العالمي صوب الديمقراطية فتح فضاء للمجتمع المدني في بلدان دكتاتورية سابقا في أنحاء العالم. وفي الولايات المتحدة وأوروبا الغربية أثار سأم الرأي العام من أنظمة حزبية منهكة اهتماما بالمجتمع المدني كوسيلة للتجديد الاجتماعي. وفي العالم النامي على الأخص أتاحت الخصخصة وغيرها من الإصلاحيات السوقية أمام المجتمع المدني فرصة التدخل حين كانت الحكومات تتراجع عن وعودها. وتوافرت بتأثير الثورة المعلوماتية أدوات جديدة لإقامة اتصالات وتسليح المواطنين بقدرات لم يعرفوها من قبل. لقد أصبح المجتمع المدني عنصرا أساسيا في روح العصر بعد الحرب الباردة (كاروثرز، 2000).

وفي فترة التسعينات وتحديداً بعد عام 1989 تغير مفهوم المجتمع المدني، وصار يفهم بأشكال مختلفة جداً، فقد تبنته في كل أنحاء العالم جميع الحركات الاجتماعية الجديدة التي ظهرت بعد عام 1968، وكانت منشغلة بالقضايا الجديدة كالسلام، والمرأة وحقوق الإنسان والبيئة وغيره، وبدا مصطلح المجتمع المدني يصبح تعبيراً جيداً عن وجهات هذه الحركات غير المتحزبة سياسياً، وخلال التسعينيات ظهرت ظاهرة جديدة ذات أهمية كبرى هي شبكات الناشطين عبر القارة من الذين التقوا حول قضايا معينة كالألغام وحقوق الإنسان والتغير المناخي وغيره. وبعد ذلك جاءت المؤسسات العالمية وشاركت الحكومات الغربية في مصطلح المجتمع المدني فأصبح يشكل جزءاً مما يطلق عليه الأجندة السياسية الجديدة، وقد ساد هذا الفهم في كل أنحاء العالم واعتبر بمثابة آلية لتسهيل الإصلاحات داخل السوق وإدخال الديمقراطية البرلمانية (كالدور، 2004).

وباختصار إن تطور المجتمع المدني ارتبط ارتباطا وثيقاً بتطور الفكر السياسي والتاريخ الفكري الغربي عموماً في الحقبة التي عرفت بعصري النهضة والأنوار وما تلاهما، وكذلك انتقال المجتمع الغربي من الإقطاع الى التصنيع وما قبل الحداثة الى ما بعدها، وأيضاً ما بعد إعادة اكتشاف

المجتمع المدني، والعلاقات الدولية ورحيل الأفكار وانتقالها من سياقها الذي ولدت فيه إلى سياقات جديدة (أبو سيف، 2005).

أما مفهوم المجتمع المدني فهو يعني ثلاثة أشياء عند (الحامد، 2004):

1. على مستوى القيم: كمنظومة الحرية، والكرامة، ومنظومة المساواة، ومنظومة العدالة وغيرها.
2. على مستوى الدولة: منظومة الحكم الدستوري، إرادة الأمة وقيام الحكومة على سلطات ثلاث تنفيذية وتشريعية ونيابية وقضائية، والفصل بين السلطات الثلاث، واستقلال السلطة القضائية.
3. على مستوى المجتمع: التجمعات الأهلية، التي تنشأ على أساس مدني، كالتخصص والمهنة والبرنامج الإصلاحي كجمعيات القضاة والمحامين والعمال وغيرها، فهي تقوم على علائق مدنية اختيارية بين أصحاب التخصص الواحد، أو بين أصحاب الحرفة الواحدة، أو بين أصحاب الفكرة الواحدة.

ويشير (شكر، 2003): أن المجتمع المدني كمفهوم هو مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والخلاف، وقد حدد للمجتمع المدني عناصر أساسية يمكن إيجازها فيما يلي:

1. إن المجتمع المدني رابطة طوعية يدخلها الأفراد باختيارهم.
2. يتكون المجتمع المدني من مجموعة التنظيمات والروابط في عدة مجالات كالمؤسسات الإنتاجية والدينية والتعليمية والاتحادات المهنية والنقابات العمالية والأحزاب السياسية.
3. إنه مجتمع الاختلاف والتنوع والالتزام بإدارة الاختلاف داخل وبين قطاعاته المختلفة بالوسائل السلمية المتحضرة، وهو مجتمع يرتكز على قيم الإحترام والتعاون والتسامح.
4. عدم السعي إلى السلطة، كما أن للمجتمع المدني امتدادات خارج حدوده، تتمثل في توسع مؤسساته وانتقال فعالياتها إلى مجتمعات أخرى، وتتبلور هذه العناصر بالتجربة المقياس.

ويعرف (إيبرلي، 2003) المجتمع المدني بأنه مجال شبكات العمل التطوعية والجمعيات غير الرسمية التي يدير فيها الأفراد الكثير من شؤون حياتهم.

ويعرفه (باروت، 1995) بأنه منظومة الأجهزة والمنظمات والمؤسسات الاجتماعية ذات الطابع الطوعي، الاختياري، التعاقدي ، المستقلة عن الدولة.

كما عرفه الكاتب أ.ر. نورتن: بأنه حالة من المدنية تحمل في طياتها قيمة التحمل أي استعداد الأفراد لتحمل وجهات نظر سياسية ومواقف اجتماعية متباينة بحيث يتحول ذلك إلى حالة ذهنية ترقى بمرور الوقت إلى درجة المسلمات التي تتجسد في أقوال الناس والمؤسسات فعلاً وقولاً (مركز دراسات الشرق الأوسط، 1998).

أما بنجامين باربر فقد عرف المجتمع المدني في كتابه (مكان لنا): أنه حقل مستقل من الحياة الاجتماعية الحرة لا تتحكم فيه الحكومات ولا تحكمه نظم الأسواق الخاصة، فهو مجال نصنعه لأنفسنا من خلال العمل العام المترابط في العائلات، والعشائر، والكنائس، والمجتمعات المحلية، وهو يعتبر القطاع الثالث الذي يتوسط بين فرديتنا الخاصة كمنتجين اقتصاديين ومستهلكين وبين مجموعنا المطلق كأعضاء مكونين للكيان الشعبي الحاكم (الابن، 2001).

2.2 المجتمع المدني في الوطن العربي

إن مصطلح المجتمع المدني مصطلح حديث النشأة في الأدبيات العربية، فقبل عقد السبعينات تحديداً لم يكن الحديث عن المجتمع المدني حديثاً مطروقاً، بل كان الحديث يجري عن الجمعيات الأهلية والخيرية والجمعيات ذات النفع العام والنقابات والنوادي والأحزاب وكافة المؤسسات التي تنظم الجهد الجماهيري غير الهادف إلى الربح المادي ككيانات متميزة، لم توجد ضرورة علمية أو عملية لجمعها في سياق نظري أو تحليلي أو تشريعي واحد (فرحات، ربيع 2004).

وقد حدد (الجنحاتي وإسماعيل، 2003) في تناولهما لمفهوم المجتمع المدني في العالم العربي بعض الملاحظات التالية:

1. لم يعرف المجتمع العربي الإسلامي التفريق بين المجتمع والدولة حتى القرن التاسع عشر، عندما ظهرت في النصف الثاني منه ملامح جنينية لبعض التنظيمات المستقلة عن الدولة، مثل الدوريات، والجمعيات، والصالونات السياسية الفكرية، واشتد عودها في العقود الأولى من القرن الحالي، وهي متأثرة بالنموذج الغربي.

2. مفهوما المجتمع والدولة حديثان في أدبيات الفكر السياسي العربي، فكلمة الدولة وردت في النصوص القديمة ولكن بمفهوم لا علاقة له بمفهوم الدولة الحديثة، وقد أطلقت عليها النظم الإسلامية مفاهيم أخرى مثل الخلافة والإمامة والإمارة والسلطنة.
3. بدأ ينتشر المفهوم في أدبيات الفكر السياسي العربي المعاصر منذ مطلع السبعينات بصفة خاصة، متأثراً بعودته في المجتمعات الأوروبية. وعرف رواجاً بصورة واضحة في بعض البلدان العربية التي تبنت مشروع التحول الديمقراطي، لكن سرعان ما تقلص استعمالها له عند تعثر التجربة الديمقراطية.
4. إنه من الطبيعي أن تتحمس الجمعيات الأهلية العربية لمفهوم المجتمع المدني، محاولة نشره والدفاع عنه، لأن القطاع الأهلي يمثل قطاعاً مستقلاً نعت بالقطاع الثالث. لكن هذا القطاع يبقى هشاً أمام السلطة السياسية، فهناك مؤسسات تعد فعلاً سنداً قوياً للمجتمع المدني، وهناك مؤسسات ذات طابع خيري أو ترفيهي يشكو المنتسبون إليها من فقدان أية رؤية للمجتمع، لذا فإن إرتفاع عدد المؤسسات التطوعية في بعض البلدان العربية لا يعني شيئاً كثيراً.
5. هناك هوة فاصلة بين أحزاب المعارضة والحركات النقابية وبين المؤسسات التطوعية في بعض التجارب الديمقراطية الهشة، وبخاصة العاملة في حقل حقوق الإنسان، والدفاع عن المرأة، وكأنها برزت تعبيراً عن عدم رضاها على الممارسات السلطوية من جهة، وعن خيبة أملها في أحزاب المعارضة، وتحولت في بعض الحالات إلى أحزاب ذيلية تؤدي مهمتها الديكورية، أو تكتلات فئوية معزولة عن مشاغل الناس من جهة أخرى.

ويرى الدكتور إبراهيم أبراش أن الواقع الراهن للمجتمع المدني في العالم العربي يكشف لنا حالة أو أكثر من مظاهر المجتمع المدني وهي (أبراش، شباط 2001):

1. مؤسسات مجتمع مدني هشة وضعيفة لا تأثير لها أو فعالية ويمكن أن تزول بعد فترة قصيرة من ظهورها.
2. مؤسسات مجتمع مدني تمول وتشجع من جهات أجنبية كمنظمات حقوق الإنسان، مما يجعلها عرضة للملاحقة من الدولة واتهامها بالخيانة أحياناً.
3. مؤسسات مجتمع مدني تؤسسها الدولة وأصحاب النفوذ والجاه، وهؤلاء هم بشكل أو بآخر أقرب إلى السلطة من قربهم للمجتمع المدني الحقيقي، لأن حرصهم على مصالحهم ونفوذهم وتطلعهم للسلطة، يدفعهم لدفع مؤسسات المجتمع المدني للخضوع لإشراف الدولة ورقابتها أو العمل بما لا يتعارض مع سياستها.

4. مؤسسات مجتمع مدني حقيقي، ولكنها محاصرة وتواجهها تحديات سواء من طرف الدولة أو من طرف بنية المجتمع وثقافته، وهذا المجتمع المدني هو الذي تراهن عليه الجماهير ليكون الأرضية المحتضنة للديمقراطية.

3.2 المجتمع المدني الفلسطيني

إن الحوار حول موضوع المجتمع المدني الفلسطيني تداخل مع هزيمة الحركة الوطنية الفلسطينية بفصائلها السياسية المتعددة، وعدم تمكنها من تحقيق تصفية الاحتلال وحق تقرير المصير للشعب الفلسطيني، والنقاش حول موضوع المجتمع المدني في الحالة الفلسطينية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار القضايا التالية (بشارة، 1996):

1. وجود جهاز بيروقراطي سلطوي وعدم وجود دولة سيادية وبالتالي تراكم ضباب كثيف يلف موضوعة المواطنة، وهي موضوعة المجتمع المدني. وفي ظروف غياب المواطنة، خاصة المواطنة الديمقراطية، تبرز الانتماءات العضوية أو الجمعية كمنظم للعلاقة بين الأفراد، وبين الأفراد والسلطة.
2. غياب سيادة الدولة يعني في الوقت ذاته غياب المقابلة بين الدولة والمجتمع التي تنشأ في سياقها المجتمع المدني بمعناه المتوسط غير المباشر.
3. في حالة الاعتراف النظري على الأقل باستمرار وجود الاحتلال، قام المجتمع السياسي الفلسطيني (حركات التحرر الوطني على وجه العموم)، بتمثيل دور المجتمع المدني في غياب الدولة القومية، وهذا أيضاً لا يعني أنه أصبح مجتمعاً مدنياً، ولكن منذ أوسلو لا يرافق غياب الدولة السيادية مواجهة مجتمعية شاملة مع الاحتلال، ولذلك لم تعد الحركة الوطنية تؤدي دوراً مدنياً.
4. الضعف الشامل الذي طرأ على منظمات المجتمع السياسي، وهي في الحالة الفلسطينية الفصائل السياسية التي لعبت مع تنظيماتها الجماهيرية التابعة لها ونقاباتها وجمعياتها واتحاداتها، وحتى قواها الضاربة في مرحلة قصيرة دوراً في تنظيم الحياة الاجتماعية إضافة إلى دورها السياسي.

ويرى الدكتور تيسير عمرو في ورقته بعنوان فلسفة المجتمع المدني ومقوماته وتطبيقاتها على المجتمع الفلسطيني في مناطق الحكم الذاتي: أن هناك سمتان رئيستان تميزان المجتمع المدني

الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة: الأولى هي أن تجد هذا المجتمع يتميز عن غيره من المجتمعات العربية في أنه نشأ وتطور ومارس نشاطاته بعد عام 1967 في ظل غياب بنية أو سلطة لدولة وطنية أو كيان مستقل. وفي ظل غياب سلطة الدولة الوطنية في المجتمع كان هناك ثلاثة مصادر للسلطة تفاعلت أو تصارعت فيما بينهما من ناحية، ومع المجتمع المدني من ناحية أخرى وتركت أثرا واضحا في تحديد ما هية هذا المجتمع واتجاه مساره أو تطوره، وهذه المصادر الثلاث هي (مركز دراسات الشرق الأوسط، 1998):

1. الحكم العسكري الإسرائيلي.
2. التنظيمات والأحزاب السياسية الفلسطينية الموجودة في الضفة والقطاع.
3. منظمة التحرير الفلسطينية وهيئاتها ومؤسساتها الموجودة في الخارج.

أما السمة الثانية التي ميزت المجتمع المدني الفلسطيني فهي حالة الاختلاط النظري الناجمة عن عدم القدرة على التمييز بين أشكال النضال الوطني التحرري والسعي لبناء الدولة الوطنية من ناحية وعمليات وأشكال التنظيم الذاتي المرتبط بنشاطات منظمات المجتمع المدني وخصائصها من ناحية أخرى، فقد حاول الفلسطينيون إقامة علاقة وطيدة بين المجتمع المدني وعملية التحرر الوطني، وربما يكون هذا الوضع قد أثر على عملية التحرر الوطني ذاتها، إذ أن هذه العملية قطعت الطريق على بناء مجتمع مدني، وحرمته من إسهام أرقى وأعمق في عملية التحرر الوطني.

ويرى إبراهيم أبراش أن المجتمع المدني الفلسطيني تشكل قبل النكبة الفلسطينية في العام 1948، ويعتقد أن المجتمع المدني الفلسطيني أصبح حقيقة لا يمكن تجاهلها على الرغم من أنه يعتبر أن انتفاضة الأقصى في العام 2000 كشفت هشاشته، ويرى أن المجتمع المدني الفلسطيني قد مر بمراحل عدة اعتبر أنها المنعطفات التي عرفتها القضية الفلسطينية، وبذلك فهو يرصد أربع مراحل في سياق تطور المجتمع المدني الفلسطيني (أبراش، شباط 2001، أبو زاهر، 2008):

1.3.2. المرحلة الأولى (ما قبل النكبة في العام 1948):

يعتقد أنه خلال هذه المرحلة زالت الفوارق بين ما هو سياسي وما هو مدني اجتماعي، حيث واجه الشعب الفلسطيني خطراً مزدوجاً تمثل في الانتداب البريطاني والحركة الصهيونية، فعرفت هذه المرحلة تأسيس الأحزاب والنوادي بهدف تحقيق الاستقلال وفي هذه المرحلة طغى العمل السري

على غالبية نشاط مؤسسات المجتمع المدني، وفي ذلك الوقت لم يكن يطلق عليها مؤسسات مجتمع مدني، بل إن هذا المصطلح لم يكن مستعملاً آنذاك لا في فلسطين ولا في بقية البلدان العربية، ومن أمثلة مؤسسات المجتمع المدني في هذه المرحلة: المؤتمر العربي الفلسطيني 1918، الجمعيات الإسلامية المسيحية 1918، الحزب الوطني 1923، جمعية تعاون القرى 1929.

ويرى الباحث أن خصوصية هذه المرحلة من ناحية وجود الاحتلال البريطاني ومحاولة الصهاينة السيطرة على الأراضي الفلسطينية وتهويدها، وغياب الدور العربي والإسلامي في إنقاذ فلسطين وشعب فلسطين، دفع إلى إنشاء هذه الحركات والأحزاب والجمعيات والتي كان هدفها الوحيد هو مقاومة الاحتلال وتحقيق الاستقلال.

2.3.2. المرحلة الثانية (1948-1967):

يطلق على هذه المرحلة، مرحلة التيه الوطني، حيث أدى الاحتلال الصهيوني لفلسطين العام 1948 إلى تقطيع أوصال المجتمع الفلسطيني وبعثرته في مواقع جغرافية متباعدة، وشهدت في نهاية الخمسينيات وبداية الستينيات نهوض الوطنية الفلسطينية بفعل الدور النشط للفلسطينيين المنضوين داخل الأحزاب القومية، وأن الوضع العربي لم يكن يسمح بعد بعمل فلسطيني سياسي مستقل، فقد مارس الفلسطينيون نشاطهم السياسي من خلال اتحادات وتنظيمات شعبية نقابية، فتأسس في العام 1959 الاتحاد العام لطلبة فلسطين، وفي العام 1963 تأسس الاتحاد العام لعمال فلسطين وفي العام 1965 تأسس الاتحاد العام للمرأة، إلى أن تم تأسيس منظمة التحرير الفلسطينية العام 1964، ثم انطلاق الثورة الفلسطينية المسلحة عام 1965 وما جاءت به من مستجدات وأحداث على الساحة الفلسطينية، ثم حدوث هزيمة الدول العربية وجيوشها أمام إسرائيل العام 1967 أو ما يعرف بحرف الأيام الستة.

ويرى الباحث أن هذه المرحلة شهدت تطورات كثيرة أهمها الاحتلال الصهيوني لفلسطين، وتشريد الآلاف منهم إلى دول أخرى، وبروز منظمة التحرير الفلسطينية وانطلاق الكفاح المسلح لتحرير فلسطين، أدى ذلك إلى بروز عدد من الأحزاب والاتحادات ذات الطابع القومي والشعبي والنقابي والتي كان هدفها دعم وحماية الشعب الفلسطيني من الواقع الجديد الذي ألم به وهو الاحتلال الكامل لأرض فلسطين.

3.3.2. المرحلة الثالثة (من 1967- إلى قيام الحكم الذاتي العام 1994):

عرفت هذه المرحلة بروز العشرات من الأحزاب والتنظيمات السياسية، وكذلك النقابات والجمعيات والنوادي، ساهم في تأسيسها منظمة التحرير الفلسطينية في إطار حركة مقاومة شاملة لتحرير الوطن من الاحتلال، وهكذا نصت القوانين المؤسسة للإتحادات الشعبية بمختلف أنواعها على أنها قاعدة من قواعد الثورة الفلسطينية، إلى أن جاء إتفاق أوسلو.

ويعتقد الباحث أن بروز منظمة التحرير الفلسطينية في تلك الفترة، كان لها دوراً مهماً في تفعيل وبروز العديد من مؤسسات المجتمع المدني، كالأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات، والتي كان هدفها المحافظة على الهوية الفلسطينية والأرض الفلسطينية وفضح ممارسات الاحتلال الإسرائيلي ومقاومته بشتى الوسائل، إلى أن جاءت الإنتفاضة الأولى عام 1987 التي وحدت الشعب الفلسطيني وعززت من وجود مؤسسات المجتمع المدني.

4.3.2. المرحلة الرابعة (ما بعد إتفاق أوسلو وقيام الحكم الذاتي):

بدأت هذه المرحلة منذ دخول منظمة التحرير الفلسطينية مسلسل التسوية وتوقيعها اتفاقية أوسلو وبداية الحكم الذاتي الفلسطيني في مناطق من الضفة الغربية وقطاع وغزة، ونقل المجتمع الفلسطيني من مرحلة الثورة إلى مرحلة المراهنة على الحلول السلمية، ومنذ توقيع اتفاق أوسلو ظهر مجتمع مدني حيوي يمارس دور المعارضة في مواجهة السلطة الوطنية الفلسطينية من جهة، وقوات الاحتلال الصهيوني من جهة أخرى، ومع بداية الحكم الذاتي في العام 1994، قام وضع ملتبس لا هو وضع دولة مستقلة ولا هو وضع احتلال، وأصبح الشعب يواجه سلطتين، سلطة الاحتلال من جهة، والسلطة الوطنية الفلسطينية من جهة أخرى، وبالتأكيد لا يمكن وضع السلطتين في سلة واحدة (أبو زاهر، 2008).

ويرى الباحث أن دخول منظمة التحرير الفلسطينية إلى مناطق في الضفة الغربية وغزة، ضمن مسلسل التسوية مع الكيان الصهيوني، ترتب عليه نشوء وضع جديد وهو وجود شبه دولة ليس لديها القوة الكاملة لإدارة أمور الشعب الفلسطيني خاصة أنها مقيدة بالعديد من الإتفاقيات مع الكيان الصهيوني وأمريكا والدول الأوروبية، وبالتالي أدى إلى إنشاء العديد من مؤسسات المجتمع المدني في الضفة الغربية وقطاع غزة، التي تراقب تصرفات السلطة الوطنية الفلسطينية في العديد من المجالات وتحاسبها على تقصيرها وانتهاكاتها في بعض الأمور، وتسد النقص الذي لا تستطيع

السلطة الوطنية الفلسطينية القيام به في المجالات المختلفة مثل التعليم والصحة والزراعة وغيره من جهة، وأيضاً فضح ممارسات الإحتلال الصهيوني من مصادرة للأراضي، وبناء جدار الفصل العنصري، والمعتقلين وغيره من جهة أخرى.

4.2 العمل التطوعي

فيما يأتي تتناول الدراسة المفاهيم والموضوعات ذات العلاقة بمفهوم العمل التطوعي.

1.4.2. مقدمة:

يلعب العمل التطوعي دوراً مهماً في تنمية وإغاثة المجتمعات وفي تقوية الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع والعديد من الأمور الأخرى، وهو بهذا المعنى يحظى بأهمية خاصة، وذلك لدوره في التنمية، إلى جانب ما يعنيه من قيم وروابط إجتماعية إيجابية، وتكمن أهميته ودوره ليس على صعيد الفرد بحسب وإنما على مستوى المجتمع ككل وما يعنيه من رفع للمستوى الإقتصادي والإجتماعي وتحسين الأحوال المعيشية للفئات المحرومة ومحافظته على القيم الإنسانية وبالتالي فهو تجسيد لمبدأ التكافل الإجتماعي واستثمار حقيقي لأوقات الفراغ، من هنا يعتبر العمل التطوعي وسيلة من وسائل النهوض بالمجتمعات، وهو بهذا المعنى أداة من أدوات التنمية وشكل من أشكال المشاركة على إختلافها (رحال، 2007).

ويمثل العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكا حضاريا ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ قدم الزمان، وأصبح يمثل رمزا للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وجليلة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية والخيرية والمجتمعية (القطامي، 2002).

لكن في المقابل ماذا سيحدث في المجتمع لو أن جميع المواطنين الذين يعملون كمتطوعين دون مقابل في المؤسسات التطوعية قد توقفوا فجأة عن أداء أعمالهم التطوعية التي يقومون بها؟ هؤلاء المتطوعين الذين يقدمون خدماتهم إلى العديد من المؤسسات التطوعية التعليمية، والخيرية، والصحية، والثقافية والاجتماعية وغيرها، باذلين في هذه السبيل ما يتمتعون به من قدرات

وإمكانيات وجهد، ولا يبتغون من وراء ذلك أجراً أو نفعاً. إن الصورة التي يبدو عليها المجتمع وقد هجرها المتطوعون، صورة قاتمة يصعب تخيلها، مع أن أصحاب المؤسسات التطوعية سوف يواصلون أعمالهم ولكنهم سوف يؤدونها في جو من العزلة، وسيجدون أنفسهم في منأى عن الشعب، ومع مرور الأيام سوف يصيب هذه المؤسسات الوهن والإضمحلال، أو ينتهي بها الأمر إلى الإنحلال (مرسى، 1976).

2.4.2. ماهية التطوع:

يحظى العمل التطوعي باهتمام خاص من قبل المجتمعات المعاصرة ويحتل حيزاً كبيراً فيها، لما له من أهمية خاصة في مجالات تنمية المجتمع عموماً ومجال التنمية الإجتماعية على وجه الخصوص ويدل ذلك على الكثرة العددية في مؤسسات العمل التطوعي غير الحكومية، فالتطوع يعبر عن إرادة وطنية نابعة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض والتقدم والأخذ بزمام المبادرة في مواجهة المشكلات الإجتماعية، ولذلك أعتبرت عملية التطوع ومدى فاعليتها واتساع نطاقها وتعدد صورها ومجالات نشاطها هي المقياس الأساسي لمدى ما يصل إليه المجتمع من نضج وحيوية وفاعلية (حرب، ربيع 2003).

فقد عرف (النعيم، 2005) التطوع لغوياً: بأنه ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فعله.

يعرف (يحيى، آب 1985) العمل التطوعي بأنه: الجهد الذي يبذله أي إنسان بدون مقابل لمجتمعه وبدوافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسات الإجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية في المجتمع، على أساس أن الفرص التي تتهيأ لمشاركة المواطن في أعمال تلك المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة تمثل نوعا من الإلتزام بالنسبة لهم.

أما ويثمان إيفا مستشار المنظمات التطوعية والحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية ورونالد ليبيت الأستاذ بجامعة ميتشجان فإنهما يعرفان التطوع: بأنه أي شخص سواء كان ذكراً أو أنثى صغيراً أو كبيراً من أي سلالة من السلالات أو من أي جماعة من الجماعات أو من أي جنس من الأجناس من مختلف أنماط الحياة الإجتماعية والإقتصادية والتعليمية يعمل بدون مقابل مادي لخدماته في المجالات المختلفة التي يختارها للتطوع (محمد، آذار 2003).

كما تعرف منظمة تطوير العمل التطوعي الاسكتلندي العمل التطوعي بأنه: التطوع من الوقت والطاقة من خلال طرف ثالث، وتحقيق الفوائد التي تعود على المتطوعين والمستفيدين والمنظمات المحلية والبيئة والمجتمع ككل، بل هو خيار مجاني ليس له مردود في المقام الأول عن كسب مالي، أو مقابل أجر أو مرتب ثابت (Reilly, 2005).

ويرى (الحمادي، ربيع 2004) أن فكرة التطوعية أو الطوعية في العمل هي بحد ذاتها فلسفة تتضمن حالة سمو النفس البشرية، امتزجت في خلقها مجموعة من البواعث الذاتية والموضوعية المركبة.

أما (خضر، ربيع 2004) فيرى أن الجوهر الفلسفي للعمل التطوعي هو فكرة المبادرة الذاتية للفرد من منطلق قناعته وإيمانه بقدرته على الفعل والتأثير في محيطه الإجتماعي والإقتصادي والثقافي.

وقد عرف (الشايب، 1987) التطوع بأنه: قيام الإنسان بعمل أو أداء له مردود إيجابي على الأفراد والجماعات بما يسد حاجة عندهم، دون أن يتلقى على ذلك جزاء أو أجراً مادياً أو معنوياً، يدفعه إلى ذلك مساعدة وحب الخير للآخرين، والإنتماء للوطن والمجتمع، والحب في المشاركة وتحمل المسؤولية.

وأخيراً يعرف الباحث العمل التطوعي بأنه: ذلك العمل الذي يقوم به الإنسان رغبة منه دون إكراه، وتطوعاً منه دون مقابل، الموجه نحو خدمة الدين والوطن والإنسان في بلده أو في أي بلد آخر.

ومن هذه التعريفات يمكن إستخلاص العناصر الرئيسية للتطوع وهي (راشد، 1994، المليجي، 2003، دليل مؤسسات العمل التطوعي، 2003):

1. أن هناك جهوداً إنسانية تبذل سواء كانت جهوداً عضلية أو عقلية وهناك تضحية بالوقت والمال.
2. أن هذا الجهد المبذول وهذه التضحية المقدمة لا يقابلها عائد مادي، ولا ينبغي توقع الحصول على هذا المقابل، وإذا ما فرض وأن قدمت بعض المؤسسات جزاء مادياً فيكون جزاء رمزياً، لا يقابل الجهد المبذول، أو التضحية المقدمة، ولكنه يكون لتغطية نفقات المواصلات مثلاً.

3. أن الجهد المبذول وهذه التضحية المقدمة نابعة من دافع ورغبة ذاتية وتقدم طواعية ودون إجبار لتحمل المسؤولية الإجتماعية تجاه المجتمع.
4. أن التطوع يقوم على المهارة أو الخبرة السابقة، وليس هناك من شرط توفر الإعداد العلمي للمشاركة في الجهود التطوعية، وهذا لا يمنع من التدريب على الأعمال التي يشارك فيها المتطوع.
5. يمكن للمتطوع أن يساهم بجهوده، وتضحياته، لأي مجتمع أو أي تنظيم، وليس بالضرورة في نفس المجتمع الذي يعيش فيه.
6. عمل تنموي مستدام: فهو يساهم في النمو الإقتصادي، والرفاه الإجتماعي وحماية البيئة، كما ويساعد على بناء وتماسك الرأسمال الإجتماعي، وتعزيز مشاركة أوسع ومبادرات ذاتية.
7. عمل منظم يتم بالتعاون والعمل الجماعي، وحتى يتحقق النجاح للعمل التطوعي فلا بد من التخطيط، على أن يتلوه التنظيم لإعداد وتأهيل فرق التطوع، ومن ثم الإشراف والمتابعة والمراقبة، أي كل عناصر الإدارة الناجحة.

3.4.2. أهمية العمل التطوعي:

تكمن أهمية التطوع في العوامل التالية (أبو النصر، 2007، راشد، 1994):

1. أن الحكومات وبخاصة في الدول النامية لا تستطيع بمفردها أن تحقق التنمية، وأن تقوم بكافة الأعمال والخدمات، ولهذا فإن مشاركة المتطوعين تساعد على مساندة الإنفاق الحكومي من جانب، وتعمل على توفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.
2. المتطوع من أفراد المجتمع، ومن ثم له نظرته الخاصة تجاه طبيعة المشكلة، وكيفية التعامل معها.
3. التطوع يساهم في سد النقص في أعداد الاختصاصيين المهنيين الذي قد تعاني منه بعض مؤسسات المجتمع.
4. أن التطوع يعبئ الطاقات البشرية والمادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر، ويحول الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة.
5. يسد التطوع الفراغ في الخدمات، ويوسع قاعدتها، تحقيقاً لمبدأ الكفاية، والوصول بها إلى المناطق المحرومة، تحقيقاً لمبدأ العدل.

6. توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات، لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة الأبقى للإنسان.
7. التطوع دليل على ولاء وانتماء الأفراد لمجتمعهم.
8. حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية وذاتية.
9. التطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ولذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على مدى تقدم الشعوب.
10. التطوع يساعد المتطوعين على شغل أوقات فراغهم في أشياء مفيدة لهم ومفيدة لمجتمعهم.

4.4.2. أهداف العمل التطوعي:

تنقسم أهداف العمل التطوعي إلى قسمين عامة وخاصة (نايفة، 2009):

1.4.4.2. الأهداف العامة للتطوع:

هناك العديد من الأهداف العامة للتطوع منها:

1. تقليل وتخفيف المشكلات التي تواجه المجتمع.
2. تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية واللامبالاة.
3. الإسراع في التنمية وتعويض التخلف.
4. إن إنغماس أفراد المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية يقودهم إلى التفاهم، والإتفاق حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل من فرص اشتراكهم في أنشطة أخرى قد تكون سلبية تعيق تقدم المجتمع وتماسكه.

2.4.4.2. الأهداف الخاصة للتطوع:

أما الأهداف الخاصة للتطوع فهي:

1. إشباع المتطوع لإحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرين.
2. الحصول على مكانة أفضل في المجتمع.

3. تكوين صداقات وعلاقات جديدة.
4. الحاجة إلى الإنتماء وأنهم جزء من كل يعطيهم الأمان والوجدان الجماعي.
5. تحقيق الذات.
6. أن المتطوعين سيعوضون النقص في القوى التي تعاني منها الكثير من هذه الهيئات.
7. أنهم سيبذلون جهوداً لتعريف المجتمع المحلي بهيئاتهم التطوعية، فيستمر تأييدهم لها أدبياً ومادياً واجتماعياً، لأن هذه الهيئات لا تستطيع العيش بمعزل عن أفراد المجتمع الذي تعمل فيه.

5.4.2. دوافع التطوع:

تتعدد دوافع التطوع حسب كل إنسان أو مجموعة، وهناك العديد من دوافع العمل التطوعي الواجب ذكرها وهي (مارشال ودكاش، 2008):

1. الدافع الديني للتطوع (دليل مؤسسات العمل التطوعي،2003) .
2. إفادة المجتمع وخدمته.
3. الدفاع عن حق أو قضية..
4. فرض احترام حقوق الغير.
5. إنشاء روابط اجتماعية وإقامة صداقات ولقاء أشخاص يتشاركون نفس الاهتمامات أو الأذواق.
6. الانشغال وملء وقت الفراغ.

6.4.2. حقوق وواجبات المتطوع:

للمتطوع حقوق وعليه واجبات، فله الحق في الحصول على وظيفة مناسبة داخل المؤسسة يكون فيها نوع من التحدي، وأن يكون على علم بما يحدث في المؤسسة، وأن يحصل على التوجيه والتدريب والمشورة والتعليم والتطوير، وان يتم التخطيط للمهام التي سوف توكل إليه، وأن يتم الوثوق في المتطوع حتى مع المعلومات السرية داخل المؤسسة، أما الواجبات التي على المتطوع، فعليه إحترام أسرار المؤسسة، وعليه إتباع مبادئ وتوجيهات المؤسسة، والاستعداد الكامل لأي عمل يطلب منه، وأن يستخدم وقت المؤسسة بحكمة دون إهدار، وإعطاء الملاحظات البناءة التي من شأنها تحسين العمل داخل المؤسسة (Emerson,1999).

7.4.2. مجالات العمل التطوعي:

هناك عدة مجالات للعمل التطوعي منها (محمد، آذار 2003):

1. المجال الإقتصادي ومشروعاته: مثل دعوة الأهالي لإستخدام الوحدات الزراعية ومقاومة الآفات وتشجيع الريفيين على ذلك والإهتمام بصغار الملاك والنهوض بأصحاب الدخول البسيطة.
2. مشروعات المجال العمراني: مثل حملات النظافة وتجميل الشوارع وتمهيد الطرق وتشجيرها وطلاء المباني وصيانتها.
3. مشروعات المجال الصحي: مثل حملات التطعيم الموسمي وإرشاد الأهالي بها وتوعية المواطنين بأهمية الوقاية من الأمراض الموسمية وتشجيع التبرع بالدم والترفيه عن المرضى في المستشفيات.
4. مشروعات المجال الثقافي: مثل مكافحة الأمية وتنظيم دورات ثقافية في المدارس ومراكز الشباب وتشجيع الشباب على إرتياد المكتبات وقصور الثقافة.
5. مشروعات المجال الترويحي: مثل الإحتفال بالمناسبات القومية والأعياد والتطوع للعمل بالأندية والإشتراك في برامجها وأنشطتها وإنشاء ملاعب في الريف.
6. مشروعات مجال الدفاع المدني: مثل مراكز إسعاف سريع وتنظيم المرور ومراكز الإطفاء للحرائق وتنظيم التطوع للمساعدة في الكوارث مثل سقوط المنازل والفيضانات.

8.4.2. أشكال العمل التطوعي:

يمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي هما (عرابي، 2002):

1. العمل التطوعي الفردي: وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه، ولا يبغي من وراءه أي مردود مادي ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو دينية أو إنسانية، مثل مجال محو الأمية يقوم الفرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع بالمال لمؤسسة تعنى بتعليم الأميين.
2. العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، حيث يوجد في المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها العمل التطوعي أهمية

كبيرة وتسهم في تطوير المجتمع، إذ أن العمل المؤسسي يسهم في جميع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة فقد لا يستطيع الفرد تقديم عملاً محدداً في سياق عمليات محو الأمية ولكنه يتبرع بالمال لصالح إحدى المؤسسات.

9.4.2. مصادر المتطوعين:

تتنوع المصادر التي يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تحصل من خلالها على متطوعين للعمل بها ومن بين هذه المصادر ما يلي (خاطر، 2002):

1. من بين المواطنين في المجتمع والذين يتقدمون بأنفسهم إلى المؤسسات لعرض جهودهم ورغباتهم في المساهمة لدعم أنشطة المؤسسة، ويتميز هذا المصدر بالدافعية الذاتية والرغبة الأكيدة للتطوع لبذل الجهد لما فيه صالح المؤسسة، كما أنه يضمن للمتطوع أن يوظف جهده لمؤسسة بعينها يرى أن طبيعة نشاطها يتفق مع ميوله ورغباته.
2. أبناء المؤسسة نفسها الذين يعملون بأجر، حيث يمكن ترغيبهم في التطوع للمؤسسة، ويمتاز هذا المصدر من حيث أن أبناء المؤسسة لديهم الإحساس بالإنتمائية للمؤسسة، كما أنهم على دراية بطريقة وخطوات أداء العمل بها بما يسهل عليهم توظيف جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة.
3. يمكن أن يتم نشر الدعوة للتطوع بين طلاب الكليات والمعاهد العليا، وأهمية هذا المصدر أنه يمثل تنوعاً في التخصصات العلمية المختلفة والتي إذا تم توظيفها وتوزيعها على المؤسسات بطريقة مناسبة يمكن الإستفادة منها.
4. إن وجود مكاتب أو مراكز للتطوع يمكن أن يمثل مصدراً حيوياً لدعم المنظمات الإجتماعية وإمدادها بالمتطوعين، أو ترشيح راغبي التطوع لها لكي تختار من بينهم أنسب العناصر، وتعتبر مكاتب أو مراكز التطوع من الأجهزة الخاصة بتنظيم المجتمع.
5. يمكن أن تلعب الأحزاب السياسية دوراً كبيراً في توفير كوادر من المتطوعين في المجالات التي ترى الحاجة فيها ماسة إلى الإيدي العاملة أو التخصصات النادرة.

10.4.2. معيقات العمل التطوعي:

يعزف البعض عن العمل التطوعي لأسباب منها (الشايب، 1987، عبيد، 2007):

1. عدم قدرة البعض على إدارة وقته وبالتالي عدم قدرته على التطوع.
2. عدم وضوح أفكار التطوع وأهداف العمل التطوعي في أذهانهم.
3. ضعف الوازع الديني، والوطني، وضعف الإنتماء، وما يعبر عن المواطَنة الصالحة، فلا تحصل لديهم الرغبة في العمل ومساعدة الآخرين.
4. المشكلة الاقتصادية والتمويل المالي وهي أهم المعوقات.
5. عدم قدرة بعض الشباب على التطوع، نظراً لما يعانوه من البطالة والفقر وقلة الدخل فانعزلوا عن مجتمعهم.
6. سيطرة أشخاص من ذوي المصالح الشخصية على المؤسسات لتحقيق مآرب شخصية لهم، لذلك فقدت الجماهير الثقة فيهم وابتعدوا عن المشاركة في الأعمال التطوعية.

11.4.2. وسائل تشجيع المتطوعين وتقديرهم:

من الأهمية بمكان أن تقوم المؤسسات بتشجيع وتحفيز المتطوعين وتطوير العمل التطوعي من خلال (رحال، 2007):

1. إشراك المتطوعين بوضع الخطة السنوية للبرامج والمشاريع والأنشطة التي تضعها المؤسسة والعمل على تقييمها.
2. عقد الإجتماعات الدورية للمتطوعين لسماع وجهات نظرهم واقتراحاتهم وآرائهم حول البرامج والأنشطة التي يرغبون بالمشاركة فيها.
3. التكريم السنوي للمتطوعين من خلال شهادات وهدايا رمزية.
4. تدريب المتطوعين وتطويرهم وبناء قدراتهم في الموضوعات التي يرى المتطوعون أنها ذات أولوية وأنهم بحاجة لها.
5. الإتصال والتواصل بين جميع المتطوعين سواء بشكل ثنائي أو قطاعي.
6. تحمل المؤسسة التكاليف المادية الرمزية للمتطوعين كالطعام والمواصلات.
7. وجود موظفين في المؤسسة لمتابعة أعمال المتطوعين.
8. توفير المراجع والأدبيات والأبحاث الخاصة حول العمل التطوعي في مكتبة المؤسسة أو المكتبة المحلية.
9. قيام المتطوعين المهرة بتدريب غيرهم من المتطوعين.

12.4.2. مكاتب أو مراكز التطوع:

إن مكاتب أو مراكز التطوع من أجهزة تنظيم المجتمع، والتي تقوم بدور تنسيقي وتدعيمي لجهود التطوع في المجتمع، وهدفها النهائي هو التنسيق بين رغبات المتطوعين أنفسهم واحتياجات المؤسسات من الجهود التطوعية، ودعم الجهد التطوعي عن طريق تحقيق الإستفادة القصوى من الجهد التطوعي وضمان إستمراريته في المجتمع، ويمكن تحديد خطوات العمل في هذه المراكز على الوجه الآتي (خاطر، 2002):

1. القيام بحملات التوعية اللازمة لنشر وتشجيع التطوع بين جماعات المجتمع وفئاته.
2. تلقي طلبات أو رغبات المتطوعين من خلال نماذج معينة أعدت خصيصاً لهذا الغرض.
3. تصنيف رغبات التطوع حسب الرغبة وطبيعة التخصص، بما يجعل الإستفادة تتم بطريقة أفضل عن طريق توظيف الجهود التطوعية في العمل الذي يناسبها.
4. حصر حاجة المؤسسات من الجهود التطوعية في استمارات مصممة بطريقة معينة.
5. إحداث التنسيق بين رغبات المتطوع وحاجة المؤسسات من المتطوعين في ضوء تصنيف رغبات المتطوع واحتياجات المؤسسات.
6. عقد دورات تدريبية للمتطوعين في التخصصات المختلفة لرفع مستوى الأداء لديهم وضمان بذل الجهد المناسب، الذي يفيد المؤسسات ويمكن أن تمول هذه الدورات التدريبية للمؤسسات المستفيدة من المتطوعين.
7. متابعة جهود المتطوعين في المؤسسات ومساعدتهم على التكيف وتذليل العقبات التي تصادفهم أولاً بأول لضمان استمرارهم في العمل.
8. القيام ببعض البحوث المتخصصة في مجال التطوع، أو إعطاء نشرات دورية إحصائية عن التطوع من واقع البيانات المتوفرة لدى هذه المراكز، بما يتيح توضيح المجالات التي تعاني من عجز في الأيدي العاملة التطوعية، والإتصال بممثلي هذه الجماعات وتشجيع التطوع فيما بينهم.

وقد بين الدكتور مدحت أبو النصر أن مكاتب التطوع أنشأت في مصر منذ سبعينات القرن العشرين، لكن الدكتور إبراهيم المليجي ينفي وجود هذه المكاتب في مصر، على العموم يوجد مثل هذه المكاتب في أمريكا تحديداً في ولاية أريزونا حيث أنشأ العام 1965م، وفي إفريقيا، وأيضاً في أوروبا مثل مركز التطوع الأيرلندي.

13.4.2. مؤسسات العمل التطوعي:

إن العمل في المجالات التطوعية، يعتمد على المشاركة الشعبية الايجابية بجهودها وأموالها، ومن بين هذه الجهود، الجهود التطوعية، التي تساعد على سد الثغرات البشرية والمادية، مما يعاون المجتمع على تحقيق أهدافه، وهذه الجهود التطوعية بحاجة الى تنظيم وتوجيه وتنسيق، حتى تصبح ذات فعالية في أداء ما يسند إليها من أعمال، ومن ذلك تظهر أهمية المؤسسات التطوعية التي يقع عليها عبء ذلك (راشد، 1994):

14.4.2. تعزيز وتمكين مؤسسات العمل التطوعي:

يمكن تعزيز مؤسسات العمل التطوعي حتى تصبح أكثر قدرة وقوة على أداء المهام المطلوبة بل والمتوقعة منها، ويتم ذلك من خلال (أبو النصر، 2007):

1. توافر مناخ تشريعي يهيىء ويسمح لمؤسسات المجتمع المدني العمل دون معوقات بمختلف أنواعها.
2. تشجيع الحكومة لمؤسسات المجتمع المدني وتقديم بعض التمويل لها، وإشراكها في بعض المشروعات والبرامج، وتوفير الإعفاءات الضريبية.
3. تشجيع القطاع الخاص (الشركات والمؤسسات الهادفة إلى الربح) لأن يقوم بدوره الاجتماعي تجاه تمويل بعض مشروعات وبرامج مؤسسات المجتمع المدني، وتدعيم مؤسساته من منطلق مبدأ المسئولية الاجتماعية، الذي يشير إلى مسؤولية القطاع الخاص في المساهمة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.
4. قيام مؤسسات المجتمع المدني بتطوير نفسها، وتنمية قدراتها، وإتباع الأساليب الاجتماعية والإدارية والمحاسبية الحديثة، في إدارتها وإدارة برامجها ومشروعاتها مثل إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات والشفافية المساءلة، وتشجيع العمل التطوعي والاهتمام بانتخاب القيادات وتدريبها، والتخطيط والتنفيذ السليم لعمليات جمع التبرعات.

وهناك أيضاً عوامل عديدة لا بد من مراعاتها حتى تؤدي إلى تعزيز ونجاح العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني وهي:

1. تجاوز النظرة الإحتفالية للتطوع كمناسبة يحتفى بها سنوياً، وذلك بإيجاد صيغ وآليات جديدة يتم من خلالها تأصيل التطوع كقيمة إجتماعية من خلال ممارسة يومية داخل الأسرة والمدرسة.
2. الاهتمام بالكوادر من خلال ورش عمل تخصص لتأهيل المتطوعين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية.
3. التأكيد على قيمة التطوع كموروث حضاري نابع من التقاليد وعادات المجتمع، والعمل على الإبقاء عليه وتطوير أساليبه.
4. إنشاء إدارة لشؤون التطوع والمتطوعين ضمن الهيكل التنظيمي المقترح لتطوير قطاع الشؤون الإدارية.
5. السعي لتبادل الخبرات الإقليمية والدولية مع المؤسسات والمنظمات ذات العلاقة بغرض الإستفادة من التجارب في كافة ميادين العمل التطوعي.
6. التأكيد على الدور الهام الذي تسهم به الجمعيات والمؤسسات النسائية بفروعها ومراكز التنمية الاجتماعية بالدولة في تشجيع العمل التطوعي وسط قطاع المرأة الريفية في المناطق النائية، والإيعاز للجهات المعنية بمنح جائزة تشجيعية لأكثر المراكز والمؤسسات دعماً للنشاط التطوعي.
7. الدقة في إختيار المتطوعين بحيث يوكل إلى كل متطوع العمل المناسب، على أن يكون عمله وخبراته متصلاً بالنشاط المراد التطوع له.
8. أن يكون العمل واضحاً أمام المتطوع مدركاً لإلتزامه نحوه بعيداً عن التعقيد حتى يقوم به برغبة وكفاءة.
9. أن يلم المتطوع بأهداف ونظام المؤسسة وبرامجها وأنشطتها والعاملين بها.

15.4.2. تصنيف مؤسسات العمل التطوعي:

يمكن تحديد أنواع مؤسسات العمل التطوعي من خلال طبيعة عملها على النحو التالي (غنام، 2007):

1. المؤسسات الأهلية العاملة في زيادة وعي المواطن والدفاع عن حقوقه: من خلال تشكيل قوى شعبية ضاغطة على صناع السياسات العامة والإسهام في توعية المواطن، ومن أبرز هذه التنظيمات، جمعيات حماية المستهلك، وحماية البيئة.

2. المؤسسات الأهلية العاملة في مجال الرفاه الاجتماعي: وهي الأكثر اتساعا ونشاطا في مجال التنظيمات الأهلية، وهي تتناول قضايا الفقر والفئات الأقل حظا، والنكبات والكوارث والنازحين.
3. المؤسسات العاملة في مجال رعاية المصالح المهنية للمنتمين إليها (النقابات): مثل نقابات الأطباء، والمهندسين والصحفيين، والصيادلة ...الخ.
4. المؤسسات العاملة في مجال رعاية المصالح الاقتصادية لأفرادها: ومن ابرز هذه المؤسسات الغرف التجارية والصناعية.
5. المؤسسات العاملة في مجال التعاون: أن الهدف الرئيسي الذي انبثقت منه هذه الحركة هو خلق روح التعاون والعمل الجماعي المنظم.
6. المؤسسات العاملة والمتخصصة في مجال إحياء الروح المدنية: وقد أولت قضية التربية المدنية في المجتمعات اهتمامها الأوحد.
7. المنظمات الأهلية العاملة في المجال السياسي مثل الأحزاب السياسية.

16.4.2. الشرعية المجتمعية للمؤسسات التطوعية:

هناك بعض الأمور التي تساعد على اكتساب المؤسسة التطوعية للشرعية المجتمعية مما يكسبها شعبية واسعة على مستوى المجتمع المحلي ومنها (الهيجاوي، 2007):

1. تشخيص مراحل العمل الجماهيري: (متلقي خدمة، مشارك، شراكه).
2. حصر الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحلي.
3. بناء قدرات القيادات المحلية.
4. المحافظة على التوازن الجندري.
5. تزويدهم بالمعلومات الكافية والصحيحة حول المنظمة (الشفافية).
6. تنمية إحساس الملكية، والانتماء للمشروع أو البرنامج وخصوصاً البرامج والمشاريع التنموية.

17.4.2. مراحل العمل التطوعي في فلسطين:

لقد مر العمل التطوعي في فلسطين عبر مسيرته بمراحل مختلفة، يمكن القول أنه تشكّل عبر المراحل السياسية الفلسطينية، ولكل مرحلة من هذه المراحل سماتها وخصائصها:

1.17.4.2. مرحلة العهد العثماني:

وتمتد هذه المرحلة من أوائل الربع الأخير من القرن التاسع عشر إلى أواخر الحرب العالمية الأولى، ويلاحظ في هذه الفترة أربعة أمور الأول أن مؤسسات العمل الأهلي الوطنية إقتصرت على الجمعيات، والثاني كانت بعيدة عن العمل السياسي، والثالث أنها كانت قبل إعلان الدستور عام 1908 قليلة العدد فما أن أعلن حتى تكاثرت، والرابع وأن تغلغت الجمعيات بالغطاء الديني "ذات طابع خيري، وأدبي ثقافي" فإن مضمونها كان علمانيا. فقبيل عهد الإنتداب البريطاني أنشئ ما لا يقل عن خمس عشرة جمعية فلسطينية أكثرها خيرية أدبية ومن الملاحظ أن غالبيتها كانت مسيحية، وذلك بفضل الإمتيازات التي تمتعت بها طوائفهم وسمحت لهم بإنشاء المدارس الخاصة. وبفضل الجمعيات التبشيرية التي نشطت بينهم، وأنها تكاد تكون ثمرة للجهد الفردي، وكان من أبرز الشخصيات التي كان لها دور في قيامها الأديب خليل السكاكيني، ومما يلفت النظر أنه أنشأ في فلسطين عام 1912 جمعية للمعلمين (حرب، ربيع 2003).

2.17.4.2. مرحلة الإنتداب البريطاني(1922-1948):

شهدت هذه المرحلة زخما وتنوعاً في إنتشار مؤسسات العمل التطوعي في فلسطين حيث قامت طائفة واسعة من المؤسسات بشتى الإتجاهات (حرب، ربيع 2003):

1. نشأت الجمعيات والأحزاب السياسية كالجمعيات المسيحية – الإسلامية في العشرينات وجمعية الفدائية عام 1920 والأحزاب السياسية التي تكاثرت في فترة الثلاثينات.
2. كما تشكلت منظمات الحركات الإجتماعية فتأطر العمال في جمعية العمال العرب منذ عام 1925 والطلاب في جمعيات الخطابة ثم في المؤتمر الطلابي الأول في عامي 1930،1925 على التوالي والمرأة في المؤتمر النسائي الفلسطيني الأول عام 1929.
3. وتشكلت في هذه المرحلة نواد أنشأت لها فروع في كل أنحاء فلسطين كالنادي العربي والنادي الثقافي.
4. وتشكلت لجان جماهيرية وحركات إجتماعية للنساء والعمال والطلاب، إضافة للجان المقاومة والإسعاف والإضراب والمقاطعة للبضائع البريطانية واليهودية، وهي لجان نشأت بشكل خاص في الثلاثينات واتسع نطاق عملها خلال الثورة الفلسطينية الكبرى من العام 1936 حتى العام 1939.

3.17.4.2. مرحلة (1948-1967):

إتخذ العمل التطوعي الفلسطيني العلني المؤسسي في هذه الفترة وبخاصة في الضفة الغربية طابع العمل من خلال الجمعيات الخيرية والتعاونية والنقابات العمالية والمهنية والأحزاب السياسية. وفي قطاع غزة إتخذ العمل التطوعي في هذه الفترة نفس الأشكال من أحزاب سياسية وجمعيات ونقابات، أما داخل أراضي عام 1948 فقد تدمرت مؤسسات العمل التطوعي، وقد جرت محاولات حثيثة لإنعاش وضع العمل التطوعي بعد عام 1948 مباشرة، فتشكلت حركة الأرض والحزب الشيوعي وحركات أخرى هنا وهناك حد من توسعها آنذاك فرض إسرائيل لنظام الحكم العسكري على فلسطيني عام 1948 وذلك حتى عام 1966. أما الفلسطينيون اللاجئون خارج الأراضي الفلسطينية فقد قامت منظمة التحرير الفلسطينية بتجنيدهم في العمل التطوعي من خلال فصائلها وإتحاداتها الشعبية كالإتحاد العام لطلبة فلسطين، والإتحاد العام لعمال فلسطين، والإتحاد العام للمرأة الفلسطينية وغيرها من الإتحادات (دليل مؤسسات العمل التطوعي، 2003).

4.17.4.2. مرحلة ما بعد عام (1967):

إقترن العمل التطوعي في فلسطين بالعملية الوطنية التي عاشها الشعب على مدار تاريخه الحديث والمعاصر، فكان الإرتباط بالبعد القومي العربي من قبل المؤسسات التطوعية الفلسطينية في نهاية العهد العثماني رداً فلسطينياً مباشراً على محاولات التتريك، كما جاء عمل المؤسسات التطوعية الفلسطينية وطنياً بغالبيته في عهد الإنتداب البريطاني وبعد النكبة وبعد تشكل منظمة التحرير تركز العمل التطوعي في مجال التجنيد من أجل إفتداء الوطن.

ولا يمكن الحديث ضمن هذه المراحل السابقة عن إقتران العمل التطوعي بالتنمية إلا بشكل محدود، فلا وعي الشعب الفلسطيني آنذاك ولا طبيعة الوقائع التي عاش تحت ظلالها منذ نهاية العهد العثماني وحتى عام 1967 قد سمحت ببروز توجه تنموي واضح ومبرمج، وفيما إستمر فعل المسألة الوطنية على عمل المؤسسات التطوعية الفلسطينية بعد عام 1967، فإن المسألة التنموية شهدت إنتعاشاً سليماً في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد إقترنت المسألة التنموية المتنامية في عمل المؤسسات التطوعية الفلسطينية بالمسألة الوطنية إقتراناً كبيراً في كافة مراحل تطورها (حرب، ربيع 2003).

5.17.4.2. فترة السبعينات:

لقد بدأ العمل التطوعي المنظم في هذه المرحلة مباشرة بعد صحوة المواطنين الفلسطينيين من صدمة الإحتلال، فاجتمع نفر من الشباب الفلسطيني في مقر نادي الغد التابع لجمعية الشابات المسيحية في القدس لتثقيف أنفسهم على مدار سنتي 1972 و1973 ثم وجدوا أن التثقيف لا يكفي دون ربطه بالممارسة العملية لخدمة الشعب والوطن، فكان أن انطلقوا في ضوء ذلك إلى الميدان لمساعدة المواطنين في قطف الزيتون وتنظيف الأحياء وتعبيد الشوارع ومد شبكات الكهرباء في القرى غير المنارة، وساعد على إنتشار هذه الأعمال نشوء مجموعات مشابهة في مدينة البيرة اتخذت من مكتبة بلدية البيرة مقراً لها. وعزز العمل التطوعي في تلك الفترة أيضاً المشاركات الفلسطينية في معسكرات العمل التطوعي التي كانت تتم في الناصرة وفي أم الفحم واللد، والتي كان ينظمها الفلسطينيون المقيمون داخل إسرائيل ومؤسساتهم، كبلدية الناصرة التي حققت إنجازات واسعة للمدينة بالاعتماد على العمل التطوعي.

ومع تشكيل الجبهة الوطنية في الأرض المحتلة بدأت بوادر العمل الجماهيري الذي إتخذ العمل التطوعي نواته الأولى، واتخذ من بلديتي رام الله والبيرة ومن أندية المدينتين نقاط إنطلاق له، كما لعبت جامعة بير زيت أساتذة وطلاباً دوراً محركاً وفاعلاً في هذا المجال، حيث إرتبطت بدايات العمل التطوعي بنشاط طلبة وأساتذة الجامعة، واشترطت الجامعة على كل طالب فيها إنهاء ما مجموعه 120 ساعة عمل تطوعي حتى يتم تخريجه وكان ذلك في العام 1973، كما كرس مجلس الطلبة ضمن مناصبه لجنة خاصة بالعمل التطوعي وأُسست دائرة خاصة بذلك في عمادة شؤون الطلبة، عنيت بتنظيم الأعمال التطوعية وتنظيم المخيمات الدولية التي باتت تقليداً راسخاً في هذه المؤسسة، كما ساعدت حالة النهوض الوطني بعد حرب تشرين الأول عام 1973 والاعتراف الدولي بمنظمة التحرير الفلسطينية، ووصول شخصيات وطنية عديدة إلى المجالس البلدية بعد انتخاباتها عام 1976 في توسيع الاهتمام بالخدمة العامة والعمل التطوعي حيث انتقلت التجربة وبسرعة من المدينتين والجامعة إلى ريف المنطقة ومنها إلى باقي مناطق الضفة الغربية.

ومع حلول عام 1976 كانت لجان العمل التطوعي الشبابية قد انتشرت في شتى أرجاء الضفة الفلسطينية، كما نشأت لجان مماثلة في قطاع غزة، ومع هذه اللجان تشكلت أجسام توعية تطوعية أخرى كالفرق الفنية والمسرحية، واستمر الفعل التطوعي لاتحاد الجمعيات الخيرية واتحادات نقابات العمال ومجمع النقابات المهنية ومن خلال الغرف التجارية والصناعية والبلديات وغيرها، وفوق

كل هذا وذاك نشط الفلسطينيون تطوعياً من خلال البرامج التطوعية للأحزاب السياسية وفصائل منظمة التحرير الفلسطينية خلال فترة السبعينيات فيما لم تنشط الاتحادات الجماهيرية للمنظمة سوى بشكل محدود في الضفة والقطاع خلال هذه الفترة وذلك نظراً لتركيز تلك الإتحادات لنشاطاتها على اللاجئين الفلسطينيين خارج الأراضي الفلسطينية، أكثر من تركيزها على الإنتشار والعمل والتوسع داخل الأراضي الفلسطينية (حرب، ربيع 2003).

6.17.4.2. فترة الثمانينات:

يمكن إجمال أهم ملامح فترة الثمانينات على صعيد العمل التطوعي الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة بالنقاط التالية (دليل مؤسسات العمل التطوعي، 2003):

1. إعادة تشكيل الحركات الإجتماعية الفلسطينية، ففي هذه الفترة وبدءاً من نهاية السبعينات تشكلت الأطر النسائية الفلسطينية، كما تشكلت أربعة أطر طلابية، وأقيم الإتحاد العام لنقابات العمال في فلسطين.
2. نشوء هيئات خدماتية متخصصة وبخاصة في مجالي الصحة والزراعة، ففي مجال الصحة نشأت أربعة هيئات صحية محسوبة على فصائل منظمة التحرير الفلسطينية الأربعة الرئيسية، كما ونشأ عدد أقل من الهيئات العاملة في المجال الزراعي.
3. تشكل أربعة إتحادات للجان العمل التطوعي عملت خلال سنوات السبعينات وهي:

- الإتحاد العام للجان العمل التطوعي.
- اللجنة العليا للعمل التطوعي.
- إتحاد لجان الشبيبة للعمل التطوعي.
- إتحاد الشباب الديمقراطي للعمل التطوعي.

وقد إقترن نشوء هذه الأطر بخروج منظمة التحرير الفلسطينية من لبنان وانتقال مركز الفعل الفلسطيني إلى الأراضي الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، ونتج عن هذا الإنتقال تطور العمل التطوعي الذي لم يعد عملاً موجهاً نحو النشاطات الإغاثية فقط، بل كان عملاً موجهاً أيضاً نحو تقديم الخدمات للمواطنين الخاضعين للإحتلال من جهة، ومن جهة أخرى فقد شرع بتأسيس أطر تنموية للفئات الإجتماعية المختلفة كالعمال والشباب. كما بدأ الإهتمام بإنشاء هيئات لتقديم

الخدمات في المجالات القطاعية المختلفة مثل الصحة والزراعة وذلك للتعويض عن عدم قيام الإحتلال بتقديم الخدمات في هذه المجالات.

7.17.4.2. فترة الإنتفاضة الأولى (1987):

لقد بلغ العمل التطوعي فترة الإنتفاضة ذروته فشهدت التطورات التالية على مستوى العمل التطوعي في فلسطين (حرب، ربيع 2003):

1. استطاعت الإنتفاضة الأولى في السنتين الأوليتين إعادة التأكيد على الصيغة الشعبية الجماهيرية للمنظمات حيث لم تشكل الإطار وخط المواجهة الأول للإنتفاضة وحسب، لكنها كانت أيضاً مصدر التوجيه والإستمرارية بالنسبة لها، فأنجزت الفعاليات الشعبية كثيراً من القضايا منها ما يتعلق بتعزيز الإقتصاد المنزلي، وبناء لجان التعليم الشعبي، ولجان الحارات وغيرها.
2. تحلل بعض الأطر الجماهيرية حيث أن بعض هذه الأطر قد نشطت في غمرة السنتين الأولى والثانية من الإنتفاضة، فيما سجل بعضها الآخر قصوراً بائناً عن المشاركة في الأعمال النقابية.
3. إتساع ونمو المؤسسات التطوعية أكثر وأكثر خلال هذه الفترة واتسع نطاق التخصص في عملها، فبرزت مراكز الأبحاث المتخصصة ومنظمات حقوق الإنسان والمؤسسات النسوية.
4. تطوير الرؤية التنموية الفلسطينية من مجرد التنمية من أجل الصمود والمقاومة إلى ما يسمى بالتنمية من أجل الصمود والمقاومة والبناء.

8.17.4.2. مرحلة السلطة الوطنية الفلسطينية:

شهدت هذه المرحلة تطوراً إيجابياً نوعياً آخر على العمل التطوعي ومؤسساته في الأراضي الفلسطينية تمثل بما يلي (حرب، ربيع 2003، دليل مؤسسات العمل التطوعي، 2003):

1. بروز أجسام وشبكات لمؤسسات العمل التطوعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكان الجسم الأول الذي ظهر بهذا الإتجاه هو شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية والتي تشكلت عام 1993 وفي وقت لاحق تشكلت أجسام أخرى منها:

- الهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية التي تأسست عام 1997 في الضفة الغربية والتي تضم 1200 مؤسسة أهلية تطوعية فلسطينية.
- مجلس إتحاد المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والذي تأسس في نهاية عام 1996 ويضم في عضويته أكثر من 200 مؤسسة.
- الإتحاد العام للمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ويضم 9 مؤسسات.

وإذا ما أضيفت هذه الأجسام إلى أجسام تطوعية سابقة كالإتحاد العام للجمعيات التعاونية الخيرية الفلسطينية الذي تشكل عام 1958، وإتحاد التعاونيات النوعية، والنوادي والمراكز الشبابية المختلفة، كذلك إذا أضفنا أطراً أخرى كلجان الزكاة والنقابات المهنية والغرف التجارية والصناعية ومجالس الطلبة في الجامعات، والمجالس والهيئات المحلية وما تبقى من الأطر الجماهيرية وإتحادات الطلبة في المدارس، يضاف إلى ذلك كله الجامعات والكليات ذات التجربة الرائدة والمميزة في مجال العمل التطوعي.

2. في ضوء هذا الإتساع المتنامي لمؤسسات العمل التطوعي، فقد اقتحم هذا العمل مجالات جديدة، فبعد أن انحصر العمل التطوعي في المجالات الخدماتية والوطنية إضافة لبعض الجوانب الإجتماعية والتنموية، اتسع نطاق هذا العمل سيما في المجال الإجتماعي بتفرعاته المختلفة، وتعمق الإتجاه التنموي للعمل التطوعي أكثر فأكثر.
3. ترافق مع النقطة الثانية تعمق أكثر فأكثر للتخصص في العمل التطوعي المؤسسي الفلسطيني، وفي إطار ذلك زادت حمى المنافسة في ميدان التخصص بين المؤسسات التطوعية على أساس التركيز على مضمون البناء من أجل التنمية وليس البناء نفسه فقط.

18.4.2. التنسيق والتشبيك لمؤسسات المجتمع المدني:

يعرف باركر Barker التشبيك: بأنه وصف لعملية نمو وزيادة الموارد لأي مؤسسة من خلال دخولها عضواً في إحدى الشبكات المرتبطة، مما يسهل لها عملية تبادل الموارد والمعلومات والمهارات والخبرات مع باقي أعضاء الشبكة (أبو النصر، 2007):

أما التنسيق فهو نمط من العلاقات بين الهيئات والمنظمات يستهدف تحقيق أهداف مشتركة وتتم عملية التنسيق على مستويات مختلفة، إما على مستوى الخدمة ذاتها أو مستوى سياسات الهيئات أو

على مستوى مجالس إداراتها أو على مستوى العاملين فيها أو على المستوى الخارجي، وقد يتم بشكل رسمي أو غير رسمي لفترة مؤقتة أو مستديمة (الهيجاوي، 2007):

19.4.2. التنسيق والتشبيك ودوره في نشر وتعزيز العمل التطوعي:

للتنسيق والتشبيك دور مهم في نشر وتعزيز العمل التطوعي من خلال:

1.19.4.2. آليات تعزيز التشبيك والتنسيق:

تضع المؤسسة الأسس والآليات لتعزيز التشبيك والتنسيق مع المؤسسات الشريكة لتغطية كافة القطاعات الاجتماعية في كافة أنحاء أرجاء الأراضي الفلسطينية من خلال (رحال، 2007):

1. وثيقة برامجية للمؤسسة توضح برامجها وأنشطتها وأهدافها وسياستها ورؤيتها.
2. التنسيق والتكامل بين الإدارات والوحدات المختلفة في المؤسسة أفقيا وعموديا.
3. التوثيق الكامل لكل اللقاءات والاجتماعيات التي تجريها المؤسسة مع المؤسسات الأخرى .
4. المتابعة الدائمة والحثيثة مع المؤسسات الرسمية والأهلية التي يجري معها التنسيق والتشبيك، وتوفير قاعدة معلومات حول أنشطة المؤسسة المختلفة.
5. متابعة الأفكار التي تطرح في الاجتماعيات وصياغاتها على شكل مشاريع يمكن العمل عليها من خلال المؤسسة والمؤسسات ذات العلاقة.
6. الاستمرارية والتراكمية في التنسيق والتشبيك،.
7. العمل على تجنيد الأموال لتنفيذ البرامج والأنشطة التي تتبلور فيما بعد على شكل مشاريع.

2.19.4.2. مستويات التشبيك والتنسيق:

بلورت المؤسسة مستويات التشبيك كما يلي (رحال، 2007) :

1. التشاور: هو تبادل الآراء والمعلومات حول مسائل محدودة وفي جوانب مخصصة (دون التخطيط لأي عمل أو أطار عمل مشترك ملزم لأي من الأطراف).
2. التنسيق: وهو أعلى من التشاور من حيث التشبيك.

3. التعاون: ويتضمن التخطيط والتنفيذ لأنشطة وبرامج مختلفة مع شركاء لهم نفس الاهتمام .
4. التشبيك: وهو عملية الوصول إلى مصالح مشتركة بين المؤسسات بعيدة المدى ، وذلك من خلال بناء تحالفات بين جميع الشركاء للعمل المشترك بكل تفاصيله، من حيث البرامج والأهداف والعمل والمهام والآليات والخطط والمتابعة والإشراف والرقابة والتقييم في كل المراحل.

3.19.4.2. المجالس التنسيقية:

تقوم المؤسسة بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، بتشكيل مجالس تنسيقية أو هيئات تنسيقية محلية في كل محافظة أو تجمع سكاني من أجل إنجاز الخطط والبرامج القطاعية، وتكون مهام هذه المجالس:

1. إقتراح البرامج والأنشطة الخاصة بعملية التطوع.
2. الإشراف والمتابعة والرقابة والتقييم لهذه النشاطات والبرامج ومعرفة جوانب القصور فيها والعمل على تلاشي جوانب القصور مستقبلاً.
3. المساهمة في وضع التصورات التطوعية التنموية.
4. توفير الدعم والإسناد والإستشارة لمؤسسات المجلس التنسيقي.
5. الإشراف على التمكين وبناء القدرات.
6. التنسيق الجيد والمدروس للجهود المشتركة بين المؤسسة التطوعية والمؤسسات الشريكة في عملية التطوع.
7. المشاركة في وضع الخطط التطوعية.

20.4.2. التنظيم الإداري لمؤسسات المجتمع المدني:

يعتبر التنظيم الإداري الوظيفة الثانية من الوظائف الإدارية ويعرف على أنه: كل عمل يتم بموجبه تحديد أنشطة / وظائف المؤسسة، كالوظيفة المالية والتسويقية وتحديد إداراتها كالإدارة المالية وإدارة التسويق وأقسامها ولجانها، وعلاقات هذه المكونات مع بعضها البعض من خلال تحديد السلطة والمسئولية، التفويض، والمركزية واللامركزية ، ونطاق الإشراف وغيرها في سبيل تحقيق الهدف (الهيجاوي، 2007).

1.20.4.2. أهمية التنظيم الإداري لمؤسسات المجتمع المدني:

تنبع أهمية التنظيم الإداري لمؤسسات المجتمع المدني من خلال:

1. يعتبر التنظيم وسيلة مثلى لتحقيق الانسجام في تنفيذ الأعمال بعيدا عن الازدواجية والتضارب.
2. يساعد التنظيم على تحقيق الاستفادة من قدرات وإمكانات الفرد.
3. يساعد التنظيم على التحديد الدقيق للعلاقات بين الأفراد وبين الإدارات في مختلف أجزاء التنظيم.
4. التنظيم الفعال يعد أسلوبا جيدا للرقابة على الأداء.
5. يساعد التنظيم في تسهيل نقل المعلومات والأوامر والقرارات بين أجزاء التنظيم.
6. يساعد التنظيم الفرد على إقامة علاقات مع غيره من الأفراد مما يشيع جوا اجتماعيا.
7. التنظيم يعمل على تحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة عن طريق التحديد الدقيق للأعمال والواجبات والتوزيع على أساس علمي لهذه الأعمال.
8. يساعد التنظيم على تظافر وتوحيد الجهود بين الأفراد في المنظمة، والعمل كفريق واحد على أساس من التعاون والتكاتف بين جميع أفراد التنظيم.
9. يساعد التنظيم على إيجاد وسيلة عادلة لتوزيع السلطة على الأفراد في جميع أجزاء المنظمة.

21.4.2. التخطيط لمؤسسات المجتمع المدني:

هناك عدة تعريفات للتخطيط في المؤسسات التطوعية نذكر منها (الهيجاوي، 2007):

1. هو تغيير واعي للوصول إلى أهداف معينة.
2. توجيه ذكي للتغيير الاجتماعي.
3. عملية إدارية منظمة لإشباع حاجات المجتمع.
4. هو التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل.
5. هو عملية ذهنية منظمة لاختيار أفضل الوسائل الممكنة لتحقيق أهداف محددة.

1.21.4.2. خطوات التخطيط لمؤسسات المجتمع المدني:

تمر عملية التخطيط بعدة مراحل وهي (الهيجاوي، 2007):

1. التحديد المسبق للأهداف المراد الوصول إليها.
2. وضع السياسات والقواعد التي نسترشد بها في اختيارنا لأسلوب تحقيق الهدف.
3. وضع واختيار بديل من بين عدة بدائل متاحة لتنفيذ الهدف المطلوب وتحديد الإمكانات اللازمة لتنفيذ هذا البديل.
4. تحديد الإمكانات المتاحة فعلا.
5. تحديد كيفية توفير الإمكانات غير المتاحة.
6. وضع البرامج الترفيهية اللازمة لتنفيذ الهدف والتي تتناول تنفيذ النشاطات اللازمة لتحقيق الهدف وكيفية القيام بهذه النشاطات وكيفية تنفيذها ومن ثم تحديد المسؤولية عن تنفيذ هذه النشاطات.

22.4.2. دور التمويل في ضمان استمرارية مؤسسات المجتمع المدني:

إن استدامة إي مؤسسة تعتمد على عدة عوامل مختلفة إلا أن ديمومة التمويل تشكل إحدى الركائز الأساسية لاستدامة المؤسسة، لذلك لا بد من مراعاة ما يلي (الهيجاوي، 2007):

1. تحضير الميزانيات بشكل دقيق وواقعي عند إعداد الخطة السنوية للمؤسسة، يجب تسجيل جميع بنود التمويل التي ستكون المؤسسة بحاجة لها في تحقيق أهدافها ورسالتها مثل مصاريف إدارية مثل رواتب موظفين، إيجارات وغيرها.
2. استخدام الموارد بكفاءة: أي إستخدام الموارد المالية بأفضل طريقة وأقل تكلفة.
3. تنويع وتفعيل مصادر التمويل: إن الاعتماد على مصدر واحد في التمويل يهدد استمرارية المؤسسة في حال حدوث أي تغيير لذلك المصدر، فقد تجد المؤسسة نفسها خالية من الموارد ومضطرة لأن تغلق.
4. تفعيل العمل التطوعي: لأن للفئة المستهدفة والمجتمع دور في إنجاح المؤسسة، لذلك يعتبر استخدام المتطوعين مورد أساسياً وذات قيمة في تطوير واستمرارية المؤسسة، فالعديد من المتطوعين يكونوا ذو كفاءة إدارية، ويقومون بعملية تجنيد الأموال أو دعم العديد من المهام الإدارية، ويمكن استغلال بعض خبراتهم في إعداد الميزانية.
5. هناك أفكار أخرى يمكن أن تقوم بها العلاقات العامة في عملية التمويل مثل التشبيك مع مؤسسات أخرى من أجل تجنيد الأموال أي تعاون مع مؤسسات تعمل في نفس المجال من أجل البحث سوياً في عملية تجنيد الأموال.

5.2 الدراسات السابقة

تم استعراض الدراسات العربية والأجنبية كما يلي:

1.5.2. الدراسات العربية:

دراسة (غنام، 2007): بعنوان الجمعيات الخيرية ودورها في تنمية وتطوير العمل التطـوعي فـي محافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة القدس.تناولت هذه الدراسة دور الجمعيات الخيريـة فـي تنمية وتطوير العمل التطوعي في محافظة الخليل من وجهة نظر المتطوعين في تلـك الجمعيـات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها عدم مواجهة الدور التطوعي للجمعيات إشكالات مـن خـلال الهيئات القيادية أو الشرعية بالإضافة أن الأداء التطوعي للجمعيات من أنظمة تقييم وتقارير دورية وخطط وآليات رقابة تعمل بصورة جيدة وهناك تطور في الـدور التطـوعي للجمعيـات وزيـادة واضحة في كمية الأموال المستثمرة في الجمعيات، وخرجت الدراسة بعدة توصيات أكـدت علـى ضرورة تطوير الدور التطوعي للجمعيات الخيرية من خلال استخدام التكنولوجيـا الحديثـة مـن انترنت ووسائل إعلام مرئية ومسموعة من أجل نشر ثقافة التطـوع وأخيـرا أوصـت الدراسـة الجمعيات بفتح مشاريع استثمارية جديدة وتوسيع القائمة منها من أجل توفير المال اللازم لتطـوير دورها التطوعي والحد من الاعتماد على المساعدات الخارجية. إن هذه الدراسة ركزت علـى دور الجمعيات الخيرية في تنمية وتطوير العمل التطوعي في محافظة الخليل ولم تشمل الدراسة جميـع مؤسسات المجتمع المدني في المحافظة، بالإضافة أنها لم تبحث دور العمل التطوعي فـي تعزيـز عمل الجمعيات الخيرية بشكل خاص ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام في محافظة الخليل.

دراسة (محمد، آذار 2003): بعنوان دور الشباب في العمل التطوعي. تناولت هذه الدراسة قـضية هامة وهي قضية دور الشباب في عملية التطوع انطلاقا من أن الأمم المتحدة حددت عامـا كـاملا للتطوع وتشجيع هذا العمل البناء والمفيد، تم إختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من بعض الشباب المشاركين في العمل التطوعي بمركز شباب محافظة ألمنيا بجمهورية مصر العربية مـن الـذكور والإناث، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الفعلي للشباب في عملية التطوع ومدى مـشاركته الإيجابية وتفاعله مع مجتمعه، وكذلك التعرف على قيمة العمل التطوعي في نفوس الشباب ومـدى تأثيره على شخصيتهم وتعاونهم مع الآخرين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلـي فـي

عرض القضية حتى الوصول الى النتائج والتوصيات، وتم إختيار مركز شـباب محافظـة ألمنيـا كمجال مكاني للدراسة الميدانية أما المجال البشري فهم عينة الشباب المشارك في العمل التطوعي. وقد خرج الباحث بالعديد من النتائج أهمها ضرورة إعداد قيادات شبابية مدربة على العمل الـشبابي باعتبار أن التدريب الأساسي والفكري للشباب هو الدعم الفعال لكفاءة العمـل التطـوعي، وبنـاء الشباب العربي بناء متكاملاً روحيا وعلميا وبدنيا وثقافيا بما يحقق الشخصية الناضجة وبما يواكـب متغيرات العصر وبما يحقق مشاركته الواعية في ترجمة مسيرة المجتمع من خلال العمل التطوعي. وأوصى الباحث بنشر العمل التطوعي عن طريق إستخدام الإعلام المرئي والمقـروء والمـسموع لتعبئة المجتمع نحو العمل التطوعي، وتنظيم العمل التطوعي من خلال تحديد الهدف اللازم لإختيار الأسلوب المناسب وتحديد خطة زمنية للعمل التطـوعي. ومواكبـة العمـل التطـوعي للتغيـرات الإجتماعية في المجتمع فما قد يكون ثانوياً اليوم يكون أساسياً غداً.

دراسة (الشهراني، 2006): بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمـع، رسـالة ماجـستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. وجهت الدراسة الإهتمام نحو العمل التطـوعي فـي المجتمـع السعودي ومحاوله لتحديد علاقة العمل التطوعي بخصائصه المختلفة بأمن المجتمع، وتظهر أهميـة الدراسة بإهتمامها بالعمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع بوصفه جانباً مهماً في حيـاة المجتمـع، وكذلك النتائج المتوقعة للدراسة تشكل قاعدة معرفية ونظرية للباحثين حول ممارسـة المتطـوعين للعمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، والتعرف الى دور العمـل التطـوعي الأمنـي ومعوقاتـه ووسائل تفعيله. وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع مـن خـلال مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام وفي الريـاض بوجـه خـاص، وأيـضا التعريف بالإجراءات والنظم التي يتخذها العمل التطوعي وعلاقتها بأمن المجتمـع. وقـد اسـتخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من 16 جمعية ومؤسسة خيرية في مدينـة الرياض وبلغ عدد المتطوعين فيها الى 1061 متطوع ومتطوعة وقد تم إختيـار عينـة عـشوائية حجمها 40% من المجتمع. وقد توصل الباحث الى العديد من النتائج أهمها أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون بدور كبير فيها، وأيضاً أن درجة الميول للعمـل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام هي درجة كبيرة جداً، وكذلك أن درجة وجود الصعوبات بوجه عام هي درجة كبيرة جداً.

دراسة (الحمادي، 2004): بعنوان فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن. تناولت هذه الدراسة مقدمة في مفهوم العمل التطوعي من حيث التعاريف المتعددة

للعمل التطوعي فمنهم من عرفه على أنه جهد بلا مقابل حفزته تأثيرات ومسالك السلطة وتنظيم الجماعات أو مقتضيات العمل، وذهب البعض الآخر ليجسد حقيقة كون أن التطوع هو قيام الأفراد بعم غير مأجور دوافعه العادات والتقاليد أو الدين وما شابه. وتناول الباحث مبررات وبواعث العمل التطوعي من حيث الفلسفة الذاتية التي تقوم على مجموعة من الإعتبارات التي تجول في ذهن وضمير فرد ما أو مجموعة من الأفراد تميزهم في هذا المضمار عن سواهم ممن يحملون الإطار العام للفلسفة، والفلسفة الموضوعية التي تنشأ نتيجة لتأثر القائمين بهذا العمل بجملة الظروف والمتغيرات البيئية. وتناول أيضا العمل التطوعي وإنضاج إرادة التنمية والتي تعني إحداث تغيير جوهري في طرق التفكير السائدة وأسلوب العمل القائم والسلوك والإتجاهات المتغلبة في المجتمع، وتحدث عن التطوعية ومتلازمة الأمن والتنمية حيث أن الصلة الصحيحة بين الأمن والتنمية مسألة مفروغا منها على الصعيد النظري أو المستوى الحقلي وأن الظاهرة الجديرة بالمعالجة تتمثل بتأثير النشاط التطوعي في إيضاح هذه الصلة. وقد توصل الباحث إلى عدد من الحقائق والإستنتاجات أهمها: أن مفهوم التطوعية يخضع للجدل والنقاش الفكري نظراً لتأثره بالعديد من العوامل والبواعث الذاتية والموضوعية، وأن عملية الإنخراط في صفوف المتطوعين دالة في تطور مستوى النضج الفكري والإنمائي في المجتمع، وأخيرا تفرض الصفات الشخصية الفطرية نفسها في السلوك التطوعي للأفراد.

دراسة (خضر، 2004): بعنوان مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي، جامعة عين شمس، القاهرة. تحدث الباحث عن القطاع الأهلي وأنه هو حلقة الوصل بين الدولة والناس وأنه يشكل جزءاً أساسيا من بنى المجتمع المدني الذي يمكن الإنسان من المشاركة ومن إعلان رأيه وتلبية حاجاته، وأشار أيضا إلى أن هذا القطاع سوف يتعزز دوره في المستقبل نتيجة تفاقم الأزمة الإقتصادية الإجتماعية وإعتماد سياسة الإصلاح الهيكلي الذي يترتب على ذلك تراجع في الخدمات العامة التي تقدمها الحكومة. وقد حدد الباحث سمات القطاع الأهلي منها: الإستقلال الذاتي، أنها منظمات غير ربحية، وتوافر المبادرة الذاتية من المواطنين. وبين الباحث أهمية القطاع الثالث لعدة أسباب منها إتاحة الفرصة للأفراد لتطبيق ما لديهم من أفكار تتعلق بالصالح العام، والعمل على تعزيز المجتمع المدني والديمقراطية والإستقرار، وتقديم السلع والخدمات الإجتماعية بطريقة أكثر كفاءة. وتحدث الباحث عن ضعف الروح التطوعية وتراجعها في المجتمع العربي لعدة أسباب منها عندما تكون التنمية مسؤولية الحكومة فقط، مع سيادة روح اللامبالاة، وتهميش المواطنين في العمل العام وإدارة شئونهم. وأشار الباحث إلى أن المنظمات الأهلية العربية تواجه مشكلة نقص المتطوعين بشكل دائم قد تصل إلى نسبة 50% من المنظمات، وتفسير ذلك عدم وجود

فائض من الوقت، وتفضيل العمل بأجر، وإنخفاض قيمة العمل التطوعي. وفي النهاية بين الباحث أن ثمة محاور لرفع كفاءة العمل التطوعي والمنظمات الأهلية سواء على مستوى التدريب أو التمويل أو الإدارة أو الإعلام أو دعم المؤسسات الأكاديمية ويمكن للأخيرة أن تشارك بتدعيم الأولى في مجالات تطوير الخطط والمشروعات وإدخال مساقات ومقررات إجبارية وإختيارية في الكليات المختلفة عن الجمعيات الأهلية.

دراسة (نايفة، 2009): وهي بعنوان العمل التطوعي لدى الشباب في المؤسسات الأهلية والاجتماعية في محافظة طولكرم، مشروع بحث، جامعة القدس. وقد هدفت الدراسة إلى معرفة معيقات العمل التطوعي التي تواجه الشباب في المؤسسات الأهلية الاجتماعية العاملة في محافظة طولكرم، وما هي الآليات والمقترحات لتعزيز وتطوير العمل التطوعي، والحلول للمعيقات التي تواجه العمل التطوعي، وقد إعتمدت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الباحثة الإستبانة كأداة في دراستها لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المتطوعين في محافظة طولكرم البالغ عددهم 500 متطوع ومتطوعة، وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك العديد من المعوقات الدينية والشخصية والاقتصادية لدى الشباب في المؤسسات في محافظة طولكرم وبدرجة كبيرة جداً، وفي نهاية الدراسة أوصت الباحثة بأن يكون هناك تنسيق وتشبيك دائمين بين المؤسسات العاملة في المجال التطوعي، وضرورة دعم المؤسسات التطوعية، وإنشاء مركز دراسات يعنى بالعمل التطوعي، وتشجيع العمل التطوعي في صفوف الشباب مهما كان حجمه ونوعه والعديد من التوصيات الأخرى.

دراسة (البورسعيدي، 2006): بعنوان العمل التطوعي في المجتمع العماني الواقع وآليات التفعيل: وقد هدفت الدراسة إلى دراسة واقع العمل التطوعي في المجتمع العماني، وتحديد مجالات العمل التطوعي، وما هي مقومات ومعوقات العمل التطوعي في المجتمع، وما دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي، وتقديم بعض المقترحات لتطوير العمل التطوعي في المجتمع، وقد استخدم الباحث الأسلوب الاستطلاعي في دراسته، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، أما مجتمع الدراسة فتكون من مجموعة من المواطنين المشاركين وغير المشاركين في العمل التطوعي في منطقتي مسقط والباطنة، وتكونت العينة من 200 من المبحوثين الذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نذكر منها: أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة ترى أن مفهوم العمل التطوعي يتمثل في تنمية المجتمع المحلي في جميع النواحي، وكشفت الدراسة أن معظم أفراد العينة شاركوا في أعمال تطوعية في

الماضي، وأن معظم أفراد العينة يرون أن الدولة العمانية تبذل مجهوداً من أجل تفعيل ثقافة التطوع في المجتمع العماني، وأكدت النتائج أن أهم معوقات العمل التطوعي هو ضعف الدعم المادي للمؤسسات التطوعية، وضعف التوعية الإعلامية والتربوية وضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية. أم بالنسبة إلى توصيات الدراسة فقد أوصى الباحث تكثيف التوعية من قبل أجهزة الإعلام والمؤسسات التربوية بأهمية العمل التطوعي، وكذلك الدعم المادي لتلك المؤسسات، وتقديم حوافز معنوية للمتطوعين، وضرورة التنسيق بين القطاعين العام والخاص من أجل تفعيل ثقافة العمل التطوعي، وضرورة إنشاء مراكز لتأهيل المتطوعين من أجل تدريبهم وصقل مهاراتهم.

دراسة (حريري، 2006): بعنوان العمل التطوعي في منظور التربية الإسلامية: حيث حدد الباحث مشكلة بحثه في غياب الوعي لدى غالبية المواطنين بأهمية الخدمات التطوعية وعدم المشاركة فيها، وهدفت الدراسة إلى تعميق مفهوم العمل التطوعي في نفوس أبناء المجتمع وحضهم عليه واستثارة هممهم للاهتمام بالأعمال التطوعية، وترسيخ الصلة بين العمل التطوعي والتربية الإسلامية، وتقويم العمل التطوعي من خلال منظور إسلامي، بالإضافة إلى تقديم المقترحات التي يمكن أن تؤدي إلى تطور العمل التطوعي وترقيته وكيفية ربطه بالمفاهيم التربوية الإسلامية المعاصرة، وقد خلص الباحث إلى العديد من النتائج الهامة نذكر منها: أن العمل التطوعي ضرورة إنسانية يمكن أن تسد النقص في الخدمات التي يحتاجها المجتمع، أن العمل التطوعي أساس من أسس التربية الإسلامية، أن العمل التطوعي يمكن أن يقوي أواصر النسيج الإجتماعي، وأن أكبر التحديات أمام العمل التطوعي هو عدم التجرد والتكسب من العمل التطوعي، وأيضاً إن العمل التطوعي لا يزال يقوم على المبادرات الفردية ويفتقر إلى المؤسسية والإلتزام. ولقد أوصى الباحث بالعديد من التوصيات نذكر منها: إثارة الوعي لدى جمهور المواطنين للترغيب في التطوع للعمل الخيري والتبصير بفوائده، وغرس مفهوم العمل التطوعي امتداد للعمل الحكومي، وجعل مادة الخدمة التطوعية مادة أساسية في المدارس والجامعات، وضرورة الإنتباه إلى أولئك الذين يسيئون استخدام الخدمة التطوعية ويتخذونها وسيلة للتكسب، وأخيراً الانتباه لدعاوى أعداء الإسلام الذين يثيرون كثيراً من الغبار والافتراءات على المنظمات التطوعية الإسلامية بهدف تعطيلها.

دراسة (الجبرين، 2000): بعنوان إرشادات للقادة الكشفيين لتهيئة الشباب للعمل التطوعي: حيث برزت أهمية هذا البحث في أن العمل التطوعي عمل مستمر ويحتاج دائما إلى إعداد كوادر وقيادات تستلم زمام الأمور في العمل التطوعي، وقد بين الباحث في دراسته تعريف الكشافة وعلاقتها بالعمل التطوعي والأمن، وبين أن الحركة الكشفية هي من أكبر المؤسسات التطوعية في

العالم، وحدد الباحث في سؤال دراسته، عن كيفية مساعدة الصبي أو الفتى أو الشاب على اكتساب معلومات ومهارات واتجاهات تساعده على العمل على تنمية المجتمع والاندماج فيه، ثم انتقل الباحث لتعريف بعض خصائص الإنسان التي يمر بها، مرحلة الصبي أو الطفولة المتأخرة، ثم مرحلة الفتى أو مرحلة البلوغ، ومن أبرز خصائص هذه المرحلة الميل إلى العمل التطوعي عن طريق المشاركة الوجدانية لمن حوله في أفراحهم وآلامهم، وأيضاً تخفيف كرب المكروبين، والعطف على الضعفاء وحب الإنتماء إلى الجماعة، ثم أخيراً مرحلة الشباب وهي المرحلة المهمة في العمل التطوعي حيث يميل الشاب إلى بحث الأمور والاستفادة من طاقاته، ويحب التعاون والروح الجماعية وتولي المسؤولية.

دراسة (المعايطة، 2000): بعنوان إسهامات العمل التطوعي في دعم الأمن في المملكة الأردنية الهاشمية: حيث بين الباحث في البداية لمحة تاريخية عن العمل التطوعي في المملكة الأردنية الهاشمية، ثم انتقل إلى مفهوم العمل التطوعي وعلاقته بالأمن، وكذلك أسماء بعض المؤسسات التطوعية ومجال عملها، ثم بين دور العمل التطوعي في الحد من المشكلات الإجتماعية، كالفقر والبطالة، ومحو الأمية، والجريمة والمخدرات، وعلاقة العمل التطوعي بالرعاية الاجتماعية، مثل رعاية أسر السجناء، ورعاية المسنين، والأرامل والأيتام. وأيضاً بين الباحث دور العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية، في مجال الطفولة، والتفكك الأسري، ورعاية المسنين، وكذلك بين العمل التطوعي والتنمية الاجتماعية من خلال الشباب، عن طريق فتح المجالات أمامهم لاكتساب المهارات والمعارف من خلال التدريب، وانشاء النوادي الرياضية والثقافية على مستوى جميع الدولة، مع ضرورة إبعادهم عن القيم والسلوك المنحرف، وبين الباحث ضرورة التنسيق بين الدول العربية لمكافحة الجريمة، عن طريق تفعيل التعاون العربي في مجال العمل التطوعي وأن تتجاوز الجمعيات التطوعية حدود بلادها إلى كافة أنحاء الوطن العربي، وأن يتم التنسيق ما بين العمل التطوعي والأجهزة الرسمية في الدول العربية لتحقيق الأمن الإجتماعي، وأخيراً بين الباحث العمل التطوعي في مجال المجتمعات المحلية، والمشكلات والتحديات الاجتماعية التي تواجه المجتمعات المحلية، مثل المشاكل البيئية ونقص الخدمات الصحية، وارتفاع نسبة الأمية وضعف الخدمات التعليمية، وبين أن هناك برامج تطوعية لمكافحة تلك المشاكل، مثل برامج تنظيم العمل الاجتماعي التطوعي عن طريق ترخيص وتسجيل الهيئات التطوعية، وتوجيه وتأهيل العاملين في العمل التطوعي، ودعم الهيئات التطوعية مادياً ومعنوياً.

دراسة (الخطيب، 2000): بعنوان دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن والـسلام الاجتمـاعيين: حيث تناول الباحث تاريخ التطوع وارتباطه بالمجتمع الإنساني، ثم تناول مفهوم العمـل التطـوعي وتعريفاته المختلفة وخصائصه حسب تعريف مدرسة جونز هوبكنز، وأيضاً تناول الدور التنمـوي للتطوع وبين أن هناك دور تنموي منذ انطلاقة هذا العمل، وبين البعد الاقتصادي للتطوع الجماعي المنظم، وبين أنه في أمريكا يقدر العمل التطوعي بنحو 76 بليون دولار والاستثمارات بنحـو 300 بليون دولار سنوياً، كما أكد الباحث على أن العمل التطوعي يسهم كغيره من القطاعات في الـدخل القومي والحسابات القومية، وأن هذا القطاع يؤمن 11 ألف فرصة عمل في الأردن، وأن المنظمات التطوعية القاعدية في الأردن تساهم بما يزيد عن 250.6 مليون دولار سنوياً، بعدها انتقل الباحـث إلى تعريف الأمن والسلام الإجتماعيين، وتعريف المجتمع المدني وخصائصه، وتحديد المنظمـات التطوعية العاملة في مجال الأمن والسلام الاجتماعيين وتصنيفاتها، مثل المنظمات التطوعية العاملة في مجال حقوق الإنسان، ومنظمات تشكيل الرأي العام الضاغط، ومنظمـات الرفـاه الاجتمـاعي وغيرها.

دراسة (الرباح، 2000): بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية: وقد بين الباحث في أهمية بحثه أن نظريات الدوافع عموماً ونظريات الحاجات الإنسانية عند ماسلو تحديداً من المجالات الخصبة التي يمكن استثمارها في العمل التطوعي، وهدفت الدراسة إلى إبراز الآثار الايجابية للعمل التطوعي على القائمين به، وعرض نماذج من سيرة الرسول عليـه الـسلام وأصـحابه للمـنهج الإسلامي في العمل التطوعي، وأخيراً بيان العلاقة بين العمل التطوعي والحاجات الإنسانية، وقـد استخدم الباحث في دراسته المنهج التاريخي والمنهج الوثائقي، ثم اسـتعرض الباحـث الدراسـات السابقة التي لها علاقة بموضع الدراسة، وعرض بعض مواضيع العمل التطوعي مثـل معوقـات التطوع، ودوافع العمل التطوعي، وبعض المؤشرات المتعلقة باتجاهات المتطوعين وغيره، وتناول الباحث موضوع العمل التطوعي في التربية الإسلامية، وسرد بعض الآيات الكريمـة والأحاديـث النبوية الشريفة التي تدل على أهمية ومشروعية العمل التطوعي، ثم ذكـر الباحـث أهـم الأبعـاد الإيجابية للعمل التطوعي مثل البعد النفسي والروحي المتمثلة في حب الخير وطلب الأجر مـن الله، والبعد الإجتماعي المتمثل في مساعدة الآخرين في أوقات الكوارث والزلازل والمحن، والبعد القيمي المتمثل في اكتساب القيم والاتجاهات والأخلاق الحميدة، ثم عرض الباحـث الحاجـات الإنـسانية والعمل التطوعي وبين أن الحاجات الإنسانية تؤثر في سلوك الإنسان إذا كانت غير مشبعة، وبـين الحاجات الإنسانية الخمسة عند ماسلو وبين أن العمل التطوعي كمبدأ وممارسـة يـسعى لتحقيـق وإشباع كافة الحاجات الإنسانية سواء للقائمين بالعمـل التطـوعي أو المـستفيدين منـه، وأخيـراً

استعرض الباحث أهم النتائج نذكر منها: أن العمل التطوعي يؤدي لاكتساب القيم والأخلاق الحميدة، وجود حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها إلا بالعمل التطوعي، وأهم التوصيات منها: إيجاد هيئـة أو مؤسسة عامة في كل بلد تنسق الأعمال التطوعية، وإجـراء البحـوث والدراسـات عـن العمـل التطوعي، واستخدام العمل التطوعي كعلاج للمدمنين والعاطلين عن العمل.

دراسة (ريحال،2007): بعنوان الشباب والعمل التطوعي في فلسطين: حيث تدور إشـكالية البحـث حول وجود قصور وخلل في عملية تعزيز وتفعيل العمل التطوعي في فلسطين، بالإضافة إلى قلـة المشاركة الشبابية الفاعلة في الأعمال التطوعية، وبين الباحث دافعه للقيام بهذا البحث منها قناعـة مفادها أن أحد أشكال ممارسة الديمقراطية تتجلى في المشاركة المجتمعية، فأصبحت تمثل اتجاهـاً وطنياً عاماً تتفق عليه غالبية ألوان الطيف السياسي الفلسطيني المختلفة، بالإضافة إلى حقيقة مهمـة وهي الغياب شبه الكامل لمثل هذه الدراسات، وأما أهمية البحث فقد نبعت من كون العمل التطوعي ذا أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وتنموية، وأيضاً نتيجة وجود نـشاط طـوعي سـابق فـي فلسطين، وقد هدف البحث إلى إيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع المختلفـة فـي القيام بالأعمال التطوعية لصالح المجتمع، إلى جانب ذلك يسعى البحث إلى تسليط الضوء على واقع العمل التطوعي في فلسطين وعلى الآليات والمقترحات التي من شأنها أن تعـزز وتطـور العمـل التطوعي فيها، وبلورة رؤية حول الواقع الحالي للعمل التطوعي في فلسطين، وقد استخدم الباحـث المنهج التاريخي لإجراء دراسته، وبالنسبة لإطار البحث فقد غطى البحث فترات زمنية مختلفة مـع التركيز على الفترة المستقبلية، أما المكان فكان فلسطين، وقد خلص الباحث إلى العديد من النتـائج منها أن العمل التطوعي تراجع بدرجة كبيرة مع تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية، وأن الظـروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية أدت إلى ضعف في العمل التطوعي في فلسطين، وهناك عدم تشجيع للعمل التطوعي، وأخيراً أوصى الباحث بضرورة وجـود تنـسيق وتشبيك بين المؤسسات العاملة في مجال العمل التطوعي، ودعم وإسناد المؤسـسات العاملـة فـي مجال العمل التطوعي، وضرورة أخذ الصحافة ووسائل الإعلام المختلفة لدورها في ترسيخ مفهوم العمل الشبابي التطوعي، وإنشاء إتحاد خاص بالمتطوعين.

2.5.2. الدراسات الأجنبية:

دراسة (Macrae and Reilly, 2007): بعنوان الشباب والعمل التطوعي البيئي، حيث هدفت الدراسة إلى إحداث تغيير في قلوب وعقول الشباب حول القضايا البيئية، وتكون مجتمع الدراسة من الشباب

الذين تتراوح أعمارهم بين (14 – 25) سنة من اجل المشاركة في الأنشطة البيئية، وتـم تـشغيل هؤلاء الشباب في منظمات تطوعية تختص بمجال الحفاظ على البيئة مع متطوعين بالغين ذو خبرة في مجال العمل التطوعي، من أجل القيام بمهام الحفاظ على البيئـة، مثـل المتنزهـات العامـة، وأصحاب الأراضي الزراعية، وتم تكليف فريق من متطوعي التنمية الخضراء في اسـكتلندا مـن أجل تقييم هؤلاء الشباب المتطوعين، ومعرفة هل تم تغيير قلوب وعقول هؤلاء الشباب نحو القضايا البيئية أم لا، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، أن هناك تأثيراً إيجابيـاً علـى سـلوك الشباب وعلى مواقفهم، ومعارفهم، ومهاراتهم، وأن التعلم هو نتيجة ثانوية للمشاركة فـي الأعمـال التطوعية، وأنه تم تعزيز الفهم والمعرفة بضرورة المحافظة على المساحات الخضراء في اسكتلندا وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ومتابعة هؤلاء الشباب، لأنه يمكن الاعتماد عليهم في استخدام الموارد للحفاظ على البيئة الخضراء، كما يمكن لهؤلاء الشباب المتطوعين أن يفعلوا شـيئاً مجـدياً لمجتمعهم، بالإضافة إلى ضرورة تشجيع الشباب الغير راغبين بالتطوع من أجل التطـوع لخدمـة مجتمعهم.

دراسة (The Scottish Centre for Volunteering Research, 2004): بعنوان البحـث عـن العمـل التطوعي في اسكتلندا، حيث هدفت الدراسة إلى عمل استطلاع عن العمل التطوعي غير الرسـمي في اسكتلندا، وقد تكونت عينة الدراسة من 1060 شخص من البالغين في اسكتلندا الـذين تتـراوح أعمارهم من 16 سنة وأكثر، وتم عمل 52 مقابلة في المنازل، وقد أجريت هذه الدراسة في الفتـرة الواقعة من 26 شباط إلى 5 آذار من العام 2003م، وقد تم عمل هذه الدراسة لمعرفة مستوى العمل التطوعي غير الرسمي بين البالغين في جميع أنحاء اسكتلندا، مثل كيف تـساعد صـديقاً أو جـاراً بطريقة ذاتية، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها، بالمقارنة مع العمل التطوعي الرسمي في اسكتلندا بين البالغين والذي يشكل 38% تبين أن العمل التطوعي غير الرسمي يشكل 81% بين البالغين في اسكتلندا، وأن النساء يحصلن على مساعدة أكثر من الرجال، وأن النساء يساعدن في الأعمال التـي تخص النساء والرجال يساعدون في الأعمال التي تتطلب جهداً كبيـراً، وكـذلك المثـابرة علـى المساعدة كانت عند الفئة 65 فأكثر، وأقل فئة لمساعدة صديق أو جار هي من 16-24 سنة، وبينت النتائج أيضاً أن الذين يعيشون شمال وغرب اسكتلندا أكثر عرض للمساعدة من الذين يعيشون فـي الشرق والجنوب.

دراسة (Jarvis, 2007): وهي بعنوان تجنيد واستبقاء المتطوعين، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إرشادات جيدة ومناقشة القضايا المطروحة بخصوص تجنيـد واسـتبقاء المتطـوعين أي بقـائهم

متطوعين في المؤسسات التي يتطوعون بها، وخلصت الدراسة إلى نتائج عديدة تساعد على تجنيد واستبقاء المتطوعين أهمها، أن كسب التأييد والإستمرار في العمل التطوعي يتم من خلال المؤسسة التي يعمل فيها المتطوع، وأيضاً يجب إعطاء مهام محددة ومفيدة ومرضية للمتطوع ليقوم بتنفيذها، وإدارة المتطوعين بكفاءة داخل المؤسسة وجعل تجربة العمل التطوعي تجربة مرنة، وبيان ووصف دور وفوائد المتطوعين على المجتمع، وإعداد المتطوعين بشكل جيد ودعمهم والاعتراف بفضلهم ومعرفة احتياجاتهم سيساعد على بقاءهم في مؤسساتهم، وأخيراً يجب استخدام المتطوعين أنفسهم للدعاية عن العمل التطوعي عن طريق ما ينقلوه لأفراد المجتمع.

6.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة تبين أن موضوع العمل التطوعي نال إهتمام العديد من الباحثين الذين درسوا التطوع من عدة جوانب. فمنهم من تحدث عن تنمية وتطوير العمل التطوعي من خلال الجمعيات الخيرية، ومنهم من تحدث عن دور الفئة الشابة في العمل التطوعي كون هذه الفئة هي بانية المستقبل وحامية الوطن ومحدثة التنمية في المجتمع، وتناولت دراسة الشهراني العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع في السعودية وكيف أن المتطوعين في السعودية ساهموا في جميع مجالات التطوع، وتناولت دراسات أخرى علاقة العمل التطوعي بتحقيق الأمن والتنمية في المجتمع وكيف أن العمل التطوعي يساعد على إنضاج عناصر التنمية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وغيرها في المجتمع.

وبين خضر في دراسته عن مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي أن هناك تراجع وضمور في الروح التطوعية في المجتمع العربي، وكذلك رحال في دراسته عن الشباب والعمل التطوعي في فلسطين حيث بين تراجع العمل التطوعي في فلسطين، وهناك العديد من الدراسات التي أجريت في العام 2000 خلال مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "الأمن مسئولية الجميع" في أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، فمنها من تحدث عن العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، ومنها من تحدث عن دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين، ودراسة عن إسهامات العمل التطوعي في دعم الأمن ودراسة عن إرشادات للقادة الكشفيين لتهيئة الشباب للعمل التطوعي وغيرها، لكن معظم هذه الدراسات وخصوصاً منطقة الخليج العربي تربط العمل التطوعي بالجانب الديني فقط دون ربط العمل التطوعي بوجود مؤسسات المجتمع المدني، ودراسات أخرى تناولت مفهوم العمل التطوعي ودور في المحافظة على

البيئة وعلى المساحات الخضراء في اسكتلندا، وكيف يمكن إحداث تغيير في عقول الـشباب حـول القضايا البيئية في اسكتلندا من خلال العمل التطوعي.

وقد استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي وهو نفس المنهج الذي استخدمه الباحث في دراسته، ومنها من استخدم المنهج التاريخي مثل دراسة رحال، واستخدمت معظم الدراسات الإستبانة كـأداة لجمع البيانات وهي نفس الأداة التي استخدمها الباحث، وتمثل هذه الدراسات مدخلا مفيـداً لإثـراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وكذلك معرفة النتائج التي تم التوصل إليها وربطها بنتائج الدراسة الحالية، لكن تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تتناول موضوع العمـل التطـوعي ودوره في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني، حيث أن الدراسات الـسابقة تناولـت موضـوع العمل التطوعي ودوره في دعم الأمن، أو دوره في تحقيق الأمن، أو علاقته بالحاجات الإنسانية، أو الشباب والعمل التطوعي، ولم تتطرق أي دراسة عن العمل التطوعي ودوره في بنـاء المؤسـسة نفسها وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج البحث الذي استخدمه الباحث، ومجتمع وعينة الدراسة والأداة المستخدمة في جمع البيانات، وإجراءات جمع البيانات، وصدق الإستبانة وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

2.3 منهجية الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة وذلك لأن هذا المنهج هو الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، وتم اعتماد الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

3.3 أداة الدراسة

تم إعتماد الإستبانة (ملحق 1.3) كأداة رئيسية لهذا البحث، وقد تم تصميمها بعد الإطلاع على أدبيات الموضوع من الإطار النظري والدراسات السابقة، وتم تصميم الإستبانة بشكل يخدم أسئلة وأهداف البحث، وتكونت الإستبانة في صيغتها النهائية من (67) فقرة موزعة على ستة مجالات كما هي موضوعة في الملحق رقم (1.3) وهي تنقسم إلى قسمين:

- القسم الأول: ويتكون من بعض المعلومات الشخصية والوظيفية عن المبحوثين والتي تكونت من الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل، والأسئلة المفتوحة والتي تكونت من مجال عمل المؤسسة، وعدد العاملين المتطوعين في المؤسسة، وعدد المشاريع التي تقوم على أساس تطوعي.
- القسم الثاني: يتكون من (67) فقرة تناول فيها الباحث معرفة دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وتم توزيع فقرات استبيان الدراسة كالتالي:

- دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية وتشمل (10) فقرات.
- دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك وتشمل (13) فقرة.
- دور العمل التطوعي في وضع الخطط وتشمل (11) فقرة.
- دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري وتشمل (13) فقرة.
- دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب وتشمل (10) فقرات.
- دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع وتشمل (10) فقرات.

4.3 مفتاح الإجابات (نتائج الدراسة)

تم اعتماد مفتاح تصحيح للتعرف على نتائج الدراسة حسب جدول 1.3 وهي تقيس دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

جدول 1.3: مفتاح التعرف على نتائج الدراسة.

المتوسط الحسابي من (1 – 5)	النسبة المؤية	الدرجة
من 2.5 – 2.99	من 50 – 59.9%	منخفضة جداً
من 3.0 – 3.49	من 60 – 69.9%	منخفضة
من 3.50 – 3.99	من 70 – 79.9%	متوسطة
من 4.0 – 4.49	من 80 – 89.9%	مرتفعة
من 4.5 فما فوق	من 90 فما فوق	مرتفعة جداً

5.3 صدق أداة الدراسة

تم تصميم إستبانة الدراسة من قبل الباحث، ولضمان تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله تم مراجعتها ومناقشتها مع المشرف حيث قام بإجراء التعديلات اللازمة عليها، ومن ثم تم عرض الإستبانة على عدد من الأكاديميين القديرين في جامعة القدس ملحق (2.3). وقد كان لملاحظاتهم أثراً فعالاً وإيجابياً ملحق (3.3) في إخراج الإستبانة في صورتها النهائية الصحيحة.

6.3 ثبات أداة الدراسة

تم إحتساب معامل كرونباخ ألفا لفحص الاتساق الداخلي للفقرات، وقد بلغت قيمة الثبات الداخلي للفقرات (96.7)، وهي قيمة مناسبة لإجراء الدراسة.

جدول 2.3: نتائج قيم معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لمجالات الإستبانة

المحور	عدد الأسئلة	معامل كرونباخ ألفا
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	10	%87.4
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	13	%89.1
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	11	%91.7
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	13	%92.6
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	10	%89.8
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	10	%94.5
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	67	%96.7

7.3 المعالجة الإحصائية

تم تحليل البيانات في هذه الدراسة من خلال إستخدام حزمة (SPSS) الإحصائية، وقد اعتمدت الدراسة في التحليل على ما يلي:

1. تحويل الإجابات اللفظية الى أخرى رقمية.
2. إستخراج التكرار والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيانات الدراسة.
3. إستخراج معامل الثبات كرونباخ ألفا.
4. استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance).

8.3 حدود الدراسة

تتلخص الحدود الزمانية والمكانية والبشرية والموضوعية للدراسة فيما يأتي:

- الحدود الزمانية: وهي فترة إعداد الدراسة في العامين 2009 و 2010.
- الحدود المكانية: تستهدف الدراسة فقط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
- الحدود البشرية: الرئيس المباشر في كل مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة أو من ينوب عنه أو من يفوضه.
- الحدود الموضوعية: فهي موضوع العمل التطوعي ودوره في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.

9.3 محددات الدراسة

تمثلت محددات الدراسة بما يلي:

- إن هذه الدراسة تقتصر على محافظة رام الله والبيرة داخل الضفة الغربية ولم يتم تعميم الدراسة على جميع محافظات الوطن.
- أن هذه الدراسة تعتمد الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- عدم تعاون (رفض أو مماطلة) من بعض المؤسسات في الإجابة على الاستبيان تحت حجج ومبررات مختلفة.
- أن هذه الدراسة تغطي فقط فترة تطبيقها في العامين (2009 و 2010).
- ندرة المراجع والدراسات عن موضوع العمل التطوعي.

10.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وعـددها (626) مؤسسة حسب إحصائيات وزارة الداخلية الفلسطينية لعام (2009).

11.3 عينة الدراسة

تم إختيار عينة عشوائية مقدارها (20%) من مجتمع الدراسة البالغ (626) مؤسسة، وقد تم تحديـد (125) مؤسسة في محافظة رام الله والبيرة لتكون عينة الدراسة، وتم توزيع (125) استبيان علـى (125) مؤسسة تم اختيارها بطريقة عشوائية، استرجع منها (80) استبيان فقط أي معـدل (64%) ولم يتم استبعاد أي استبيان.

1.11.3. خصائص عينة الدراسة الديمغرافية:

فيما يلي عرضاً لأهم الخصائص الديمغرافية لمفردات الدراسة والبالغ عددهم (80) شخصاً، ما بين عضو مجلس إدارة، ومدير مؤسسة، وموظف، ومتطوع. من حيث الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، ومستوى الدخل. كما هو مبين في الجدولين رقم (3.3، أ-ب).

جدول 3.3-أ: خصائص العينة الديمغرافية

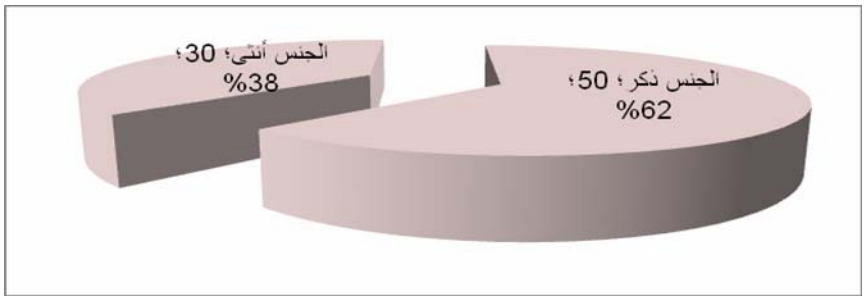
المتغيرات		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50	% 62
	أنثى	30	% 38
العمر	أقل من 30 سنة	19	% 24
	من 30-40 سنة	29	% 36
	أكثر من 40 سنة	32	% 40
الحالة الاجتماعية	أعزب/عزباء	18	% 22
	متزوج/متزوجة	60	% 75
	غير ذلك	2	% 3

جدول 3.3-ب: خصائص العينة الديمغرافية.

المتغيرات		التكرار	النسبة المئوية
المستوى العلمي	توجيهي فأقل	12	% 15
	دبلوم كلية مجتمع	15	% 19
	بكالوريوس	35	% 44
	دبلوم عالي فأعلى	18	% 22
سنوات الخبرة (الأقدمية)	أقل من 5 سنوات	24	% 30
	من5-10 سنوات	19	% 24
	أكثر من 10 سنوات	37	% 46
المسمى الوظيفي	عضو مجلس إدارة	10	% 12
	مدير	33	% 41
	موظف	26	% 33
	متطوع	11	% 14
مستوى الدخل	أقل من 500 دولار	6	% 8
	من501-1000 دولار	25	% 31
	أكثر من 1000 دولار	29	% 36
	تطوعاً	20	% 25

1.1.11.3. الجنس:

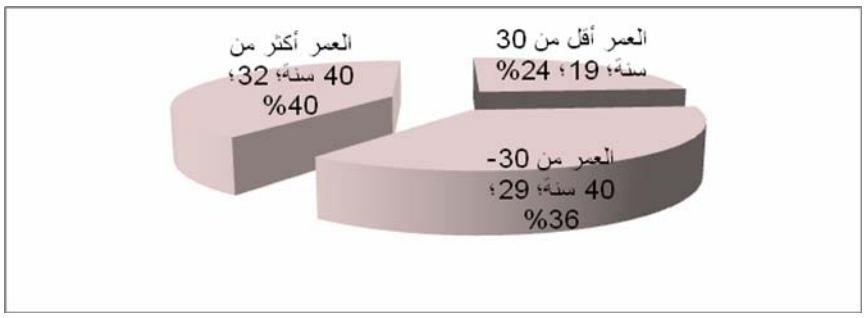
يتضح من الجدول رقم (3.3-أ) أن (62 %) من المبحوثين هم من الذكور، بينما نسبة الإناث بلغت (38 %) من إجمالي المبحوثين وهي نسبة جيدة ومعقولة، ويعود ذلك الى أن المرأة أصبح لها دور واضح في إدارة مؤسسات المجتمع المدني.



شكل 1.3: توزيع مجتمع البحث وفقاً للجنس

2.1.11.3. العمر:

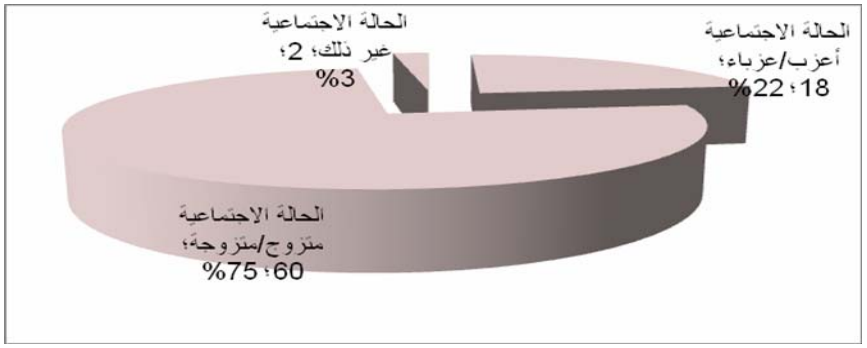
يتضح من الجدول (3.3-أ) أن (24 %) من المبحوثين أعمارهم أقل من (30) عاما وأن (36 %) من المبحوثين أعمارهم من (30-40) عاما، وأن (40 %) من المبحوثين أعمارهم أكثر من (40) عاما، وهذا دليل على أن الفئة الغالبة التي تعمل على إدارة مؤسسات المجتمع المدني هي الفئة الشابة.



شكل 2.3: توزيع مجتمع البحث وفقا للعمر

3.1.11.3. الحالة الاجتماعية:

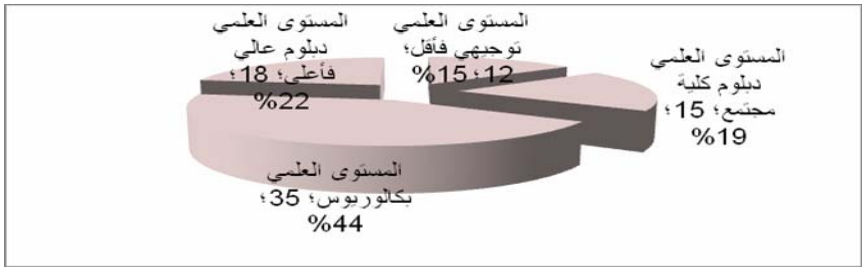
بالنسبة للحالة الاجتماعية يظهر أن (22 %) من المبحوثين غير متزوجين، وأن (75 %) من المبحوثين متزوجون، وأن (3 %) من المبحوثين هم (غير ذلك) إما أرمل أو مطلق، ويلاحظ من الجدول (3.3-أ) أن غالبية المبحوثين في إدارة مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة متزوجون.



شكل 3.3: توزيع مجتمع البحث وفقاً للحالة الاجتماعية

4.1.11.3. المستوى العلمي:

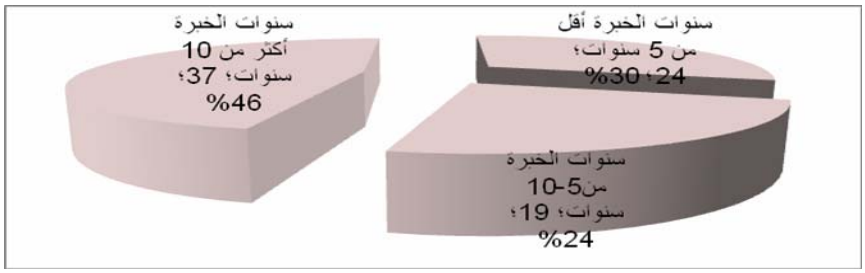
يتضح من الجدول (3.3-ب) أن هناك (15 %) من المبحوثين حاصلين على شهادة الثانوية العامة (التوجيهي) أو أقل، وأن (19 %) من المبحوثين حاصلين على شهادة دبلوم كلية مجتمع، في حين أن (44 %) من المبحوثين حاصلين على شهادة البكالوريوس، وأن (22 %) من المبحوثين حاصلين على دبلوم عالي فأعلى. يمكن ملاحظة إرتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين، حيث يلاحظ أن ما نسبته (85%) من المبحوثين يتراوح المستوى التعليمي لهم ما بين الدبلوم والدراسات العليا.



شكل 4.3: توزيع مجتمع البحث وفقا للمستوى العلمي

5.1.11.3. سنوات الخبرة (الأقدمية):

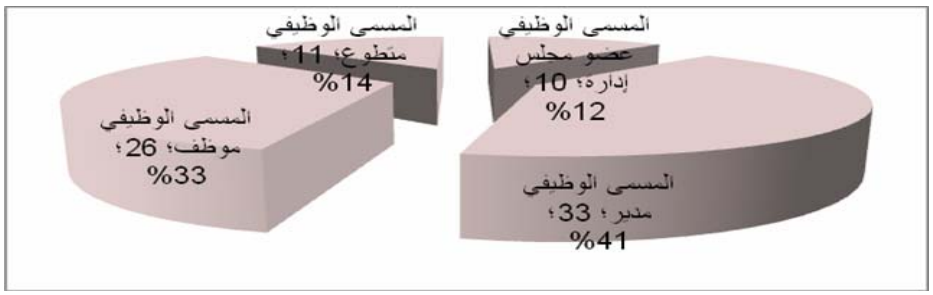
حسب جدول (3.3-ب) هناك (30 %) من المبحوثين خبرتهم أقل من (5) سنوات وهي نسبة جيدة وتدل على وجود الفئة الحديثة في العمل ممن لديهم الخبرة الحديثة في إدارة المؤسسات، وأن (24 %) من المبحوثين خبرتهم من (5-10) سنوات، في حين (46 %) من المبحوثين خبرتهم أكثر من (10) سنوات، ويلاحظ أن ما نسبته (70%) من المبحوثين هم من ذوي الخبرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني.



شكل 5.3: توزيع مجتمع البحث وفقا لسنوات الخبرة (الأقدمية)

6.1.11.3. المسمى الوظيفي:

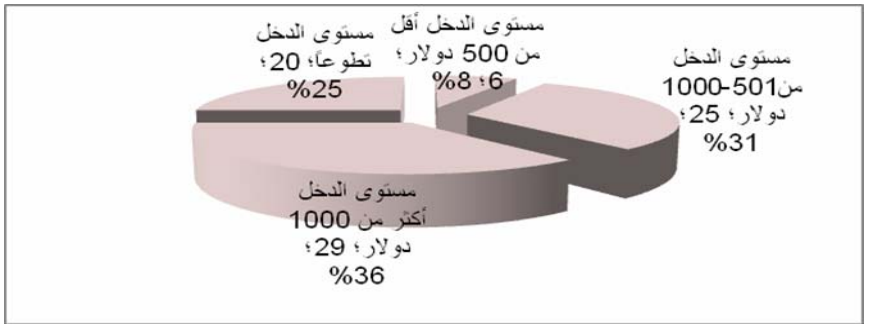
يلاحظ من الجدول (3.3-ب) أن هناك ما نسبته (12 %) من المبحوثين هم أعضاء مجلس إدارة، في حين (41 %) من المبحوثين هم مدراء، وأن (33 %) من المبحوثين هم موظفون إداريين، في حين أن (14 %) من المبحوثين هم متطوعون، ويلاحظ تدني نسبة المتطوعين العاملين في مؤسسات المجتمع المدني، وهذا دليل على تراجع العمل التطوعي في المؤسسات التطوعية، أي أن ما نسبته (86%) من المبحوثين هم من العاملين بأجر (غير متطوعون).



شكل 6.3: توزيع مجتمع البحث وفقا للمسمى الوظيفي

7.1.11.3. مستوى الدخل:

يلاحظ من الجدول (3.3-ب) أن هناك (8 %) من المبحوثين دخلهم أقل من (500) دولار وهو لتغطية المصاريف فقط، وأن (31 %) من المبحوثين دخلهم ما بين (501-1000) دولار، في حين (36 %) من المبحوثين دخلهم أكثر من (1000) دولار، أي أن ما نسبته (67%) من المبحوثين يتقاضون أجراً عن عملهم. وفقط ما نسبته (25 %) من المبحوثين هم متطوعون.



شكل 7.3: توزيع مجتمع البحث وفقاً لمستوى الدخل

2.11.3. خصائص عينة الدراسة (الأسئلة المفتوحة):

فيما يلي نتائج أسئلة الدراسة المفتوحة:

جدول 4.3: نتائج خصائص العينة (الأسئلة المفتوحة):

الرقم	مجال عمل المؤسسة	العدد	عدد العاملين المتطوعين	عدد المشاريع التطوعية
1	المرأة	12	أكثر من 5000	أكثر من 15
2	الأطفال	4	39	7
3	الزراعة	7	أكثر من 1500	أكثر من 12
4	الرياضة	3	189	أكثر من 7
5	الصحة	4	أكثر من 9500	أكثر من 4
6	الشباب	4	533	9
7	إحتياجات خاصة	3	22	غير محدد
8	حقوق إنسان	2	غير محدد	1
9	مكافحة الفساد	2	5	لا يوجد
10	الإرشاد نفسي	2	أكثر من 200	4
11	الخدمات	3	أكثر من 10	22
12	الإقراض	3	61	لا يوجد
13	إجتماعية وثقافية وتعليمية	10	410	أكثر من 4
14	رعاية المسنين	1	13	لا يوجد
15	النقابات	5	أكثر من 1	لا يوجد
16	دراسات وأبحاث	5	أكثر من 160	لا يوجد
17	الثروة الحيوانية	1	6	4
18	ضحايا التعذيب	1	3	لا يوجد
19	دعم البلديات	2	لا يوجد	لا يوجد
20	إتحادات	3	أكثر من 300	غير محدد
21	جمعية خيرية	1	12	7
22	تنمية سياسية ومدنية	1	18	3
23	مساعدة الطلبة الخريجين	1	لا يوجد	لا يوجد
24	المجموع	80	أكثر من 17982	أكثر من 99

يلاحظ من الجدول (4.3) أن هناك أكثر من (17982) متطوع في مختلف مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وهي نسبة جيدة نوعاً ما لكنها محصور في بعض المؤسسات وليس جميعها، فقد حصلت المؤسسات العاملة في مجال الصحة على أعلى نسبة من المتطوعين (أكثر من 9500) متطوع مع أكثر من (4) مشاريع تطوعية، كونها تضم مؤسسة رائدة مثل جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني التي يعمل بها أكثر من (9000) متطوع.

تليها المؤسسات العاملة في مجال تمكين المرأة (أكثر من 5000) متطوع غالبيتهم من النساء المتحمسات لنيل حقوق المرأة مع أكثر من (15) مشروع تطوعي، بالإضافة إلى مجال الزراعة أكثر من (1500) متطوع وأكثر من (12) مشروع تطوعي، مثال ذلك الإغاثة الزراعية التي تضم العديد من المتطوعين والعديد من المشاريع التطوعية، وأيضاً المؤسسات الشبابية (533) متطوع، مع (9) مشاريع تطوعية كونها تضم العديد من الشباب المتطوعين لتطوير وتفعيل قدرات الشباب، وهناك المؤسسات الإجتماعية والثقافية والتعليمية (410) متطوع مع أكثر من (4) مشاريع تطوعية، من هنا نجد أن أكثر من (94 %) من المتطوعين متركزون في خمسة أنواع من المؤسسات وذلك لطبيعة عملها التي تتطلب أعداد كبيرة من العاملين الذين يكون في أغلبيتهم متطوعون، مثل الصحة كجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، والزراعة كالإغاثة الزراعية، ومؤسسات المرأة، والمؤسسات الشبابية، والمؤسسات الاجتماعية والثقافية والتعليمية. كذلك نجد أن هناك مؤسسات لا تستطيع معرفة عدد المتطوعين فيها حيث أن عددهم يتفاوت من فترة لأخرى مثل مؤسسات حقوق الإنسان، فهناك العديد من الأشخاص الذين يتطوعون في مؤسسات حقوق الإنسان لفترة محددة إما لفضح جرائم الإحتلال الصهيوني، أو لمعرفة تجاوزات أجهزة السلطة الوطنية الفلسطينية.

أم بقية المؤسسات فلا تكاد تخلو من المتطوعين فيها، فبعضها لديها متطوع واحد أو إثنين وبعضها لديه أكثر من (200) متطوع، أو (300) متطوع، وهذا دليل واضح على أن العمل التطوعي موجود في مؤسسات المجتمع المدني وليس معدوم، فهو يتراوح بين قوي في بعض المؤسسات ومتوسط في مؤسسات أخرى، وضعيف أو معدوم في مؤسسات أخرى.

وحسب الدراسة فإن ما يقارب (17%) من المؤسسات التي تمت زيارتها لا يوجد فيها عمل تطوعي ولا أي مشروع تطوعي، وقد يكون السبب في ذلك ضعف القائمين على هذه المؤسسات وبالتالي ضعف المؤسسة نفسها، أو قد يكون السبب هو الهدف من إنشاء المؤسسة كأن يكون الهدف مادي فقط وهو الحصول على التمويل، أو الحصول على رواتب عالية لأصحاب المؤسسة وللعاملين فيها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

1.4 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وفقاً لفقرات الإستبانة ومجالاتها (محاور الدراسة)، وتحليلها وتفسيرها وذلك من خلال استعراض آراء المبحوثين التي كشفت عنها استجاباتهم على جميع عبارات أداة الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة وأهدافها، وللتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

2.4 القسم الثاني للإستبانة / أسئلة الدراسة

بعد أن تم استعراض القسم الأول من الإستبانة في الفصل الثالث، سيتم في هذا الفصل مناقشة النتائج المرتبطة بالمجال الكلي لمجالات الدراسة، بالإضافة إلى النتائج المتعلقة بمجالات الدراسة وهي على النحو الآتي:

1.2.4. المجال الكلي لمجالات الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

تجيب النتائج المتعلقة بالمجال الكلي لمجالات الدراسة على السؤال الرئيس للدراسة وهو: ما الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة مرتبة تنازليا:

رقم المجال	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
1	1	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	4.18	0.54	83.5
2	2	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	4.06	0.47	81.2
6	3	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	4.05	0.61	81.0
4	4	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	3.96	0.56	79.2
3	5	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	3.95	0.52	79.1
5	6	الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	3.75	0.62	75.0
الدرجة الكلية لمجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني			3.99	0.43	79.7

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني الوارد في الجدول (1.4) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني ما بين (4.18 – 3.75)، أما النسب المئوية فتراوحت ما بين (83.5%-75%).

جاءت ثلاثة مجالات وهي (6،2،1) ضمن الدرجة المرتفعة، وثلاثة مجالات وهي (5،3،4) ضمن الدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من مجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في

تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني على الدرجة المرتفعة جداً أو الدرجة المنخفضة أو الدرجة المنخفضة جداً.

جاء المتوسط الحسابي للمجال (1) "مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية" بالمرتبة الأولى ضمن الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (4.18) وبانحراف معياري (0.54) وبنسبة استجابة مقدارها (83.5%)، وتلاه المجال (2) "مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك" بالمرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مقداره (4.06) وبانحراف معياري (0.47) ونسبة استجابة مقدارها (81.2%). أما المجال (5) "مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب"، فقد احتل المرتبة السادسة (الأخيرة) بين مجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني، بأقل متوسط حسابي وقدره (3.75) وبانحراف معياري (0.62) ونسبة استجابة مقدارها (75%)، أما الدرجة الكلية لمجالات استمارة الدراسة حول دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، فقد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة بمتوسط حسابي مقداره (3.99) وانحراف معياري مقداره (0.43) ونسبة استجابة مقدارها (79.7%).

ويرى الباحث أن للعمل التطوعي دوراً في تعزيز عمل المؤسسات التطوعية، وإن اختلف هذا الدور من مؤسسة لأخرى ومن وقت لآخر وبين مجال لآخر، فالعمل التطوعي قد يكون هشاً ويشوبه بعض الضعف ولكنه أساسياً في عمل بعض المؤسسات، وضعيفاً أو معدوماً في مؤسسات أخرى، وقد تكون حدث مجالمة لموضوع العمل التطوعي في إجابة عينة المبحوثين على الاستبيان لإحساسهم بأهمية الموضوع وندرة البحث فيه، لكن نسبة الاستجابة بدرجة متوسطة تعكس وجود العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني ووجود دور له في تعزيز عمل تلك المؤسسات. وقد يتراجع العمل التطوعي في بعض الأحيان لكنه سرعان ما يشتد في الأوقات العصيبة التي يمر بها المجتمع الفلسطيني نتيجة لعدم الاستقرار في النواحي المختلفة، ومثال ذلك العمل التطوعي خلال الإنتفاضة الثانية (إنتفاضة الأقصى) العام 2000م.

2.2.4. المجال الأول: دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية:

تجيب النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، على السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو: ما هو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
1	1	يزيد من وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة	4.50	0.62	90.0
10	2	يؤكد على المكانة المجتمعية للمؤسسة	4.43	0.63	88.5
3	3	يجعل المؤسسة أكثر تأثيراً في المجتمع	4.40	0.65	88.0
5	4	يزيد من أعداد المناصرين للمؤسسة	4.39	0.72	87.8
2	5	يؤدي إلى ريادة المؤسسة بين المؤسسات	4.36	0.68	87.3
4	6	يساهم في زيادة مصداقية الخدمة المقدمة	4.31	0.76	86.3
9	7	يؤكد على الشرعية القانونية للمؤسسة	3.99	0.95	79.8
6	8	يزيد من إهتمام وسائل الإعلام بالمؤسسة	3.85	0.75	77.0
8	9	يعزز من إهتمام القطاع الخاص بالمؤسسة	3.78	1.01	75.5
7	10	يدفع القطاع العام لتقديم الدعم للمؤسسة	3.75	0.99	75.0
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية			4.18	0.54	83.5

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية الواردة في الجدول رقم (2.4) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية ما بين (4.50 – 3.75)، أما نسبة الاستجابة فتراوحت ما بين (90%-75%).

جاءت فقرات هذا المجال ضمن الدرجة المرتفعة جداً، والدرجة المرتفعة، والدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية على الدرجة المنخفضة أو المنخفضة جداً.

جاءت الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية ضمن الدرجة المرتفعة، بنسبة مئوية (83.5%)، ومتوسط حسابي (4.18)، وقد حصل هذا المجال على الترتيب

الأول من بين مجالات الدراسة وذلك لأهمية العمل التطوعي في التعزيز من شرعية المؤسسة في المجتمع، وقد اختلفت العينة على فقرات هذا المجال فهناك من أيد بدرجة مرتفعة جداً وهناك من أيد بدرجة مرتفعة وهناك من أيد بدرجة متوسطة، ويرى الباحث أن مصداقية الخدمة المقدمة للمجتمع قد يكون لها دوراً في إكساب المؤسسة الشرعية المجتمعية، فهل الخدمة التطوعية المقدمة للمجتمع في الوقت والمكان المناسبين؟ هل تلبي احتياجات المجتمع المحلي؟ هل حلت مشكلة المجتمع المحلي؟ هل ساعدت على تطوير المجتمع المحلي؟ فإذا كانت الإجابة إيجاباً فإن المؤسسة تكون قد اكتسبت شرعية من محيطها المجتمعي والخارجي أيضاً.

ويظهر من الجدول السابق أن الفقرة (1) "يزيد من وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة" حصلت على أعلى نسبة استجابة (90%) بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي مقداره (4.50) وهو الأعلى من بين فقرات أداة الدراسة بمجالاتها الستة، وبانحراف معياري (0.62)، ويرى الباحث أن العمل التطوعي يزيد من وعي المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة وأهمية وجودها ودعمها وكذلك تطويرها، وذلك من خلال الخدمات والمشاريع التطوعية التي تقدمها للمجتمع وبالتالي المساعدة في تنمية وتطوير وإغاثة المجتمع بفئاته المختلفة، ومثال ذلك ما تقوم به جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني من خدمات ومشاريع تطوعية في المجال الصحي، وما تقوم به جمعية الإغاثة الزراعية من خدمات ومشاريع تطوعية في المجال الزراعي.

وكانت الاستجابة بدرجة مرتفعة على الفقرات (10،3،5،2،4)، وتراوحت نسب الاستجابة ما بين (88.5%-86.3%)، ومتوسط حسابي يتراوح ما بين (4.43-4.31)، أما الاستجابة على الفقرات (9،6،8،7) فقد جاءت متوسطة بنسب استجابة ما بين (79.8%-75%)، ومتوسط حسابي ما بين (3.99-3.75)، وقد حصلت الفقرة (7) "يدفع القطاع العام لتقديم الدعم للمؤسسة" على أدنى نسبة استجابة بدرجة متوسطة (75%) ومتوسط حسابي (3.75).

ويرى الباحث أن الدعم الحكومي لمؤسسات المجتمع المدني ليس بالمستوى المطلوب، وإن كانت إجابة المبحوثين بدرجة متوسطة، فقد تكون هناك مجاملة في الموضوع، لكن السلطة الوطنية الفلسطينية يفرض عليها دفع مبالغ معينة من المساعدات الخارجية التي تأتي من الدول المانحة لمؤسسات المجتمع المدني وقد تكون هذه المبالغ غير كافية، لذلك تلجأ هذه المؤسسات وفي الغالب إلى الاعتماد على الدعم الخارجي من المؤسسات الأوروبية والأمريكية الشبيهة والعاملة في نفس المجال.

3.2.4. المجال الثاني: دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك:

إن النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك، تجيب عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة وهو: ما هو دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

جدول 3.4: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
1	1	يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني	4.30	0.66	86.0
2	2	يساهم في تبادل الخبرات بين مؤسسات المجتمع المدني	4.30	0.70	86.0
11	3	يسهم في التنفيذ المـشترك للمهمـات التطوعيـة بـين المؤسسات	4.18	0.69	83.5
3	4	يعمل على توفير الموارد المتنوعة للمؤسسة	4.11	0.73	82.3
5	5	يعزز التنسيق بين المؤسسات لمواجهة المشكلات الإغاثية	4.11	0.64	82.3
4	6	يعزز التنسيق بين المؤسسات لمواجهة المشكلات التنموية	4.10	0.63	82.0
8	7	يوفر المعلومات لخدمة أهداف المؤسسة	4.09	0.73	81.8
10	8	يمكن من إيجاد ثقة متبادلة بين المؤسسات	4.01	0.63	80.3
12	9	يساهم في إيجاد آليات مشتركة لتقييم العمل التطوعي بين المؤسسات	3.99	0.67	79.8
13	10	يؤدي الى التدريب المشترك للمتطوعين بين المؤسسات	3.98	0.73	79.5
9	11	يرسخ مبدأ الدعم المؤسسي بين المؤسسات	3.95	0.71	79.0
6	12	يساهم في تنسيق إتخاذ القرارات بخصوص المتطـوعين في المؤسسات	3.91	0.78	78.3
7	13	يمكّن من بلورة رؤية مشتركة بـين المؤسـسات تجـاه التمويل المشروط	3.73	0.87	74.5
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك			4.06	0.47	81.2

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المؤية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك الواردة في الجدول رقم (3.4) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك ما بين (4.30 – 3.73)، أما نسبة الاستجابة فتراوحت ما بين (86%-74.5%).

جاءت فقرات المجال ضمن الدرجة المرتفعة، والدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك على الدرجة المرتفعة جداً، وعلى الدرجة المنخفضة أو المنخفضة جداً.

جاءت الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين المؤسسات ضمن الدرجة المرتفعة، بنسبة مؤية (81.2%)، ومتوسط حسابي (4.06) . ويرى الباحث أن غالبية عينة المبحوثين قد استجابت بدرجة مرتفعة نحو المجال لإحساسها بأهمية التنسيق والتشبيك بين المؤسسات في الوقت الراهن من خلال المتطوعين، وبأهمية التنسيق والتشبيك لتنفيذ العديد من الأعمال والخدمات لصالح المجتمع المحلي. ويظهر من الجدول السابق أن الفقرات (1،2،11،3،5،4،8،10) حصلت على نسبة استجابة ما بين (86%-80.3%) بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي ما بين (4.30-4.01).

فقد حصلت الفقرة (1) وهي "يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني" على أعلى نسبة استجابة (86%) ومتوسط حسابي (4.30)، فعلاقة الشراكة بين المؤسسات ضرورية لتطوير العمل التطوعي والنهوض به، وكذلك شراكة المؤسسات فيما بينها في تنفيذ المشاريع والبرامج التطوعية التي تساعد على النهوض بالمجتمع المحلي، فكلما ارتفع مستوى العمل التطوعي في المؤسسات كلما أدى ذلك إلى تطوير علاقة الشراكة فيما بينها وبالتالي تعزيز التنسيق والتشبيك بين المؤسسات والعكس صحيح، ومثال ذلك كأن تقوم مؤسستين يعملان في نفس المجال بتنفيذ مشروع تطوعي مشترك فيما بينها يخدم فئة معينة من المجتمع، وقد حصلت الفقرة (2) (يساهم في تبادل الخبرات بين مؤسسات المجتمع المدني) على نفس نسبة الاستجابة (86%) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.30)، وهذا دليل على أن العمل التطوعي يساعد في تبادل الخبرات التطوعية بين المؤسسات، كأن تقوم مؤسسة يعمل لديها العديد من المتطوعين ذوي الخبرة بإرسالهم

للتطوع في مؤسسة أخرى لتنفيذ مهام محددة لفترة محددة، ومثال ذلك إرسال شخص ذو خبرة في العمل التطوعي يعمل في مؤسسة لعقد دورة تدريبية عن العمل التطوعي في مؤسسة أخرى، وكانت الاستجابة متوسطة على الفقرات (12،13،9،6،7) وتراوحت نسبة الاستجابة ما بين (79.8%-74.5%)، ومتوسط حسابي ما بين (3.99-3.73)، وقد حصلت الفقرة (7) (يمكّن من بلورة رؤية مشتركة بين المؤسسات تجاه التمويل المشروط) على أدنى نسبة استجابة (74.5%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.73).

وفي غياب العمل التطوعي يكون من الصعب جداً الاستغناء عن التمويل الخارجي وخصوصاً التمويل المشروط، لأن المؤسسات تحتاج إلى الدعم المتواصل لتغطية المصاريف المختلفة، لكن في ظل وجود العمل التطوعي في المؤسسات وفي ظل دوره في تعزيز التنسيق والتشبيك بين المؤسسات، عندها يمكن للمؤسسات من عقد اجتماعات ولقاءات فيما بينها ووضع تصور وخطط تجاه الاعتماد على التمويل المشروط وكيف يمكن الاستغناء عنه نهائياً أو بشكل تدريجي، فمثلاً قد تلجأ المؤسسات إلى الاعتماد على العمل التطوعي لتقليل النفقات وبالتالي تقليل الاعتماد على التمويل الخارجي المشروط، أو توجيه المتطوعين نحو إيجاد مصادر داخلية بديلة للتمويل، أو عمل مشاريع تطوعية مدرة للدخل لدعم المؤسسة (الدعم الذاتي).

4.2.4. المجال الثالث: دور العمل التطوعي في وضع الخطط:

إن النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في وضع الخطط، تجيب على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة وهو: ما هو دور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ؟

جدول 4.4-أ: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
6	1	يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير الخطط	4.09	0.64	81.8
9	2	يدعم استقرار المؤسسة	4.06	0.68	81.3
11	3	يساهم في المشاركة القاعدية في صياغة الخطط	4.05	0.69	81.0

جدول 4.4-ب: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
1	4	يساعد على وضوح الأهداف المراد تحقيقها	4.00	0.69	80.0
4	5	يساهم في توفير الكوادر لرسم الخطط	3.95	0.79	79.0
8	6	يسهل وضع الخطط	3.95	0.69	79.0
5	7	يسهل بناء قاعدة من البيانات الخاصة بالخطط	3.94	0.68	78.8
7	8	يساهم في تحديد المشاكل التي تحول دون الوصـول إلى الأهداف	3.93	0.67	78.5
2	9	يسهل وضع السياسات لتحقيق الأهداف	3.86	0.74	77.3
10	10	يوفر الموارد الخاصة بوضع الخطط	3.81	0.75	76.3
3	11	يعزز عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة	3.78	0.67	75.5
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط			3.95	0.52	79.1

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المؤية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط الواردة في الجدول رقم (4.4، أ-ب) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط ما بين (4.09 – 3.78)، أما نسبة الاستجابة فتراوحت ما بين (81.8%-75.5%).

جاءت أربعة فقرات من المجال ضمن الدرجة المرتفعة، وباقي الفقرات ضمن الدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط على الدرجة المرتفعة جداً أو الدرجة المنخفضة والمنخفضة جداً.

ويتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، بنسبة مئوية (79.1%)، ومتوسط حسابي (3.95)، ويظهر من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يتفاوتون في نسبة استجابتهم على هذا المجال فالغالبية من يؤيد بدرجة متوسطة وهناك من يؤيد بدرجة مرتفعة، ويرون أن الاستعانة بالمتطوعين لوضع

الخطط سواء من داخل المؤسسة أو خارجها لمؤسسات المجتمع المدني هو من الأهمية لأن ذلك سيساهم في تعزيز عمل تلك المؤسسات، وقد انعكس ذلك في الدرجة الكلية للمجال (درجة متوسطة) التي عكست واقع العمل التطوعي الحالي في المؤسسات وعلاقته بوضع الخطط.

ويظهر من الجدول السابق أن الفقرات (6،9،11،1) حصلت على نسبة استجابة ما بين (81.8%-80%) بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي ما بين (4.09-4)، فقد حصلت الفقرة (6) "يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير الخطط" على أعلى نسبة استجابة (81.8%) بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (4.09).

فمؤسسات المجتمع المدني تحتاج إلى تطوير الخطط سواء القصيرة المدى أو المتوسطة المدى أو طويلة المدى إن لزم الأمر، وذلك لأن بعض الخطط لا تناسب عمل المؤسسة أو تحتاج لإمكانيات كبيرة لتحقيقها، أو أنها لا تحقق أهداف المؤسسة، لذلك تحتاج المؤسسات إلى كادر بشري متخصص ومدرب ومؤهل وذو خبرة في تطوير الخطط، وتستطيع المؤسسة أن توظف شخص أو كادر بشري لتطوير الخطط مقابل أجر معين، لكن هذا الأجر قد يكون مرتفعاً لا تستطيع المؤسسة توفيره لأن أموالها محدودة، لكن بوجود الخبرات المحلية التطوعية المؤهلة في مجال التخطيط تستطيع المؤسسات الاستعانة بهذه الخبرات لتطوير الخطط لديها وبالتالي جعلها تتناسب مع أهدافها ليسهل تحقيق تلك الأهداف وأيضاً توفير النفقات.

وكانت الاستجابة بدرجة متوسطة على الفقرات (3،10،2،7،5،8،4) وتراوحت نسبة الاستجابة ما بين (79%-75.5%)، ومتوسط حسابي ما بين (3.95-3.78)، وقد حصلت الفقرة (3) "يعزز عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة" على أدنى نسبة استجابة (75.5%) بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي (3.78)، فعند اختيار الكوادر البشرية التطوعية لوضع خطط المؤسسة فإن ذلك سيعزز من عملية المفاضلة والاختيار بين البدائل المتوفرة ليتم اختيار البديل أو البدائل الأفضل لوضع خطط تتناسب مع إمكانيات المؤسسة وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة دون عوائق ودون أية محددات.

5.2.4. المجال الرابع: دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري:

إن النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري، تجيب على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة وهو: ما هو دور العمل التطوعي في بناء وتطوير البنية الإدارية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

جدول 5.4: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في بناء وتطوير البنية الإدارية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
3	1	يخلق قيادات إدارية محلية	4.35	0.64	87.0
2	2	يساعد على تطوير علاقات العمل داخل المؤسسة	4.19	0.70	83.8
1	3	يعمل على تطوير القدرات الذاتية للأفراد العاملين في المؤسسة	4.13	0.75	82.5
10	4	يعمل على ترشيد إستخدام أموال المؤسسة	4.03	0.84	80.5
11	5	يحسن من عملية التوظيف في المؤسسة	3.98	0.86	79.5
9	6	يمنح المؤسسة جودة عالية في تقديم خدماتها	3.94	0.75	78.8
13	7	يساعد المؤسسة على تحليل بيئة عملها	3.93	0.71	78.5
4	8	يسهل إكتشاف الأخطاء الإدارية	3.88	0.77	77.5
6	9	يمكن المؤسسة من بناء هيكل تنظيمي	3.83	0.87	76.5
7	10	يمكن المؤسسة من وضع نظام لتقييم الأداء	3.83	0.81	76.5
12	11	يجعل المؤسسة أكثر قدرة على تحديد مخاطرها	3.83	0.79	76.5
8	12	يمكن المؤسسة من وضع نظام للتوجيه الإداري	3.79	0.81	75.8
5	13	يساعد على اتخاذ القرارات الهامة بسرعة	3.75	0.77	75.0
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري			3.96	0.56	79.2

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المؤية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري الواردة في الجدول رقم (5.4) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري ما بين (4.35 – 3.75)، أما نسبة الاستجابة فتراوحت ما بين (87%-75%).

جاءت أربعة فقرات من المجال ضمن الدرجة المرتفعة، وباقي الفقرات ضمن الدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري على الدرجة المرتفعة جداً أو الدرجة المنخفضة والمنخفضة جداً.

يتضح من الجدول (5.4) أن الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة بنسبة استجابة (79.2%) ومتوسط حسابي مقداره (3.96) ويرى أفراد العينة أن العمل التطوعي يساعد المؤسسة في بناء نظامها الإداري سواء هيكلها التنظيمي أو نظام الحوافز للمتطوعين أو نظام الرواتب والأجور وغيره لكن ليس بالمستوى المطلوب، ويظهر من الجدول أن الفقرات الأربعة (3،2،1،10) حصلت على نسبة استجابة ما بين (87%-80.5%) بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي ما بين (4.35-4.03)، فقد حصلت الفقرة (3) "يخلق قيادات إدارية محلية" على أعلى نسبة استجابة (87%) بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي مقداره (4.35)، فالشخص المتطوع في مؤسسة ما رغبة منه في الإبداع وفائدة الآخرين ورغبة منه في أن يصبح شخصاً متميز مفيداً لوطنه، يعمل بدون مقابل ويتحمل ضغط العمل وضغط الوقت لأنه يوازن بين عمله الذي يترزق منه وبين عمله التطوعي ويتحمل الضغط العائلي، فإن هذا الشخص ومع مرور الوقت والخبرة في العمل التطوعي يصبح قائداً متميزاً في عمله يستطيع في المستقبل تحمل المسؤولية كأن يصبح مديراً لمؤسسة، أو أن يصبح مسؤول قسم المتطوعين في مؤسسة ما.

وكانت الاستجابة بدرجة متوسطة على الفقرات (11،9،13،4،6،7،12،8،5) وتراوحت نسبة الاستجابة ما بين (79.5%-75%)، ومتوسط حسابي ما بين (3.98-3.75)، فقد حصلت الفقرة (5) "يساعد على إتخاذ القرارات الهامة بسرعة" على أدنى نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي مقداره (3.75)، فالمؤسسة التطوعية قد تحتاج في بعض الأوقات إلى إتخاذ قرارات مهمة بخصوص مواضيع إدارية عدة، فاللجوء إلى أشخاص إداريين متطوعين ذو خبرة وكفاءة سيساعد المؤسسة على إتخاذ قرارات هامة وبسرعة في جميع النواحي الإدارية.

6.2.4. المجال الخامس: دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب:

إن النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب، تجيب على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة وهو: ما هو دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب لتمويل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

ومن خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب الواردة في الجدول رقم (6.4) يتضح حسب الصفحة اللاحقة ما يلي:

جدول 6.4: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب لتمويل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
3	1	يساهم في تطوير عمل المؤسسة	4.01	0.74	80.3
10	2	يعزز من المركز التنافسي للمؤسسة	3.99	0.79	79.8
6	3	يؤدي لتحقيق الإستدامة للمؤسسة	3.95	0.79	79.0
1	4	يحول دون توقف المؤسسة عن تقديم خدماتها	3.81	0.99	76.3
8	5	يزيد من فرص التمويل الداخلي للمؤسسة	3.80	0.77	76.0
7	6	يساعد على تحقيق الإستقرار المالي للمؤسسة	3.76	0.78	75.3
5	7	يحد من لجوء المؤسسة الى التمويل المشروط	3.66	0.93	73.3
2	8	يمكن المؤسسة من تحقيق أقصى قيمة مالية	3.63	0.86	72.5
9	9	يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي للعـاملين فـي المؤسسة	3.48	0.83	69.5
4	10	يحد من لجوء المؤسسة الى التمويل الخارجي	3.43	1.04	68.5
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في الحصول علـى التمويـل المناسب			3.75	0.62	75.0

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب ما بين (4.01 – 3.43)، أما نسبة الاستجابة فتراوحت ما بين (80.3%-68.5%).

جاءت فقرة واحدة من المجال ضمن الدرجة المرتفعة، وسبعة فقرات من المجال ضمن الدرجة المتوسطة، وفقرتين ضمن الدرجة المنخفضة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب على الدرجة المرتفعة جداً أو الدرجة المنخفضة جداً.

جاءت الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب ضمن الدرجة المتوسطة، بنسبة مئوية (75%)، ومتوسط حسابي (3.75). حيث يلاحظ أن هذا المجال قد حصل على أدنى نسبة استجابة من قبل عينة الدراسة، وهناك تفاوت في إجابات المبحوثين فقد تراوحت نسبة الاستجابة من الدرجة الضعيفة إلى المتوسطة ثم الدرجة المرتفعة على هذا المجال أي ما بين (80.3%-68.5%) ومتوسط حسابي ما بين (4.01-3.43).

فقد حصلت الفقرة رقم (3) من المجال "يساهم في تطوير عمل المؤسسة" وهي الوحيدة على الدرجة المرتفعة بمتوسط حسابي مقداره (4.01) وبنسبة استجابة (80.3%)، ويرى أفراد العينة أن المؤسسات الرائدة في العمل التطوعي سيؤدي إلى سهولة حصولها على التمويل وعلى الدعم من الجهات المختلفة وبالتالي تطوير عملها باستمرار لأن الجهات المانحة والداعمة لا تعامل المؤسسات جميعا بنفس درجة الدعم، فالمؤسسة التي لديها ألآف المتطوعين والعديد من البرامج والمشاريع التطوعية التي تخدم المجتمع المحلي لا تعاملها الجهات الداعمة والممولة بمعاملة مؤسسة ليس لديها متطوعين والبرامج والمشاريع التطوعية التي تنفذها قليلة جداً أو معدومة.

وجاءت الفقرات (10،6،1،8،7،5،2) ضمن الدرجة المتوسطة بمتوسط حسابي ما بين (3.99-3.63) وبنسبة استجابة ما بين (79.8%-72.5%)، أما الفقرات (9،4) فقد حصلت على الدرجة المنخفضة بمتوسط حسابي مقداره (3.48، 3.43) بنسبة استجابة (69.5%، 68.5%)، وقد حصلت الفقرة رقم (4) "يحد من لجوء المؤسسة إلى التمويل الخارجي" على أدنى نسبة استجابة (68.5%) بدرجة منخفضة ومتوسط حسابي (3.43)، وقد اعتبرت العينة أن إرتفاع حجم العمل التطوعي والمتطوعين في المؤسسات يؤدي بها إلى توفير العديد من النفقات وخصوصا الرواتب والأجور، وبالتالي فقد تكتفي المؤسسة بالتمويل الداخلي إذا كان يغطي مصاريفها وتستغني عن التمويل الخارجي الذي يكون في الغالب مشروطاً.

7.2.4. المجال السادس: دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع:

إن النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع، تجيب على السؤال السادس من أسئلة الدراسة وهو: ما هو الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟

جدول 7.4-أ: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المؤية
4	1	يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة	4.18	0.69	83.5
1	2	يجعل المؤسسة أكثر قدرة على إدارة مشاريعها	4.11	0.76	82.3

جدول 7.4-ب: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

10	3	يرفع من تأثير المشاريع على تنمية المجتمع المحلي	4.08	0.71	81.5
2	4	يمكن المؤسسة من الإستمرارية في تقديم مشاريعها	4.05	0.71	81.0
6	5	يساعد المؤسسة على تنفيذ مشاريع رائدة	4.04	0.75	80.8
7	6	يسهل على المؤسسة متابعة مشاريعها	4.04	0.80	80.8
8	7	يسهل على المؤسسة تقييم مشاريعها	4.04	0.80	80.8
3	8	يساعد المؤسسة في الحصول على مشاريع متنوعة	4.03	0.76	80.5
5	9	يمكن المؤسسة من تحديد الإحتياجات الفعلية للمشاريع	4.00	0.68	80.0
9	10	يزيد من قوة المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع	3.95	0.78	79.0
الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع			4.05	0.61	81.0

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المؤية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع الواردة في الجدول رقم (7.4،أ-ب) يتضح ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع ما بين (4.18 – 3.95)، أما نسبة الاستجابة نحو المجال فتراوحت ما بين (83.5%-79%).

جاءت تسعة فقرات من المجال ضمن الدرجة المرتفعة، وفقرة واحدة ضمن الدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع على الدرجة المرتفعة جداً أو الدرجة المنخفضة أو المنخفضة جداً.

يتضح من الجدول أن الدرجة الكلية لمجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع جاءت ضمن الدرجة المرتفعة، بنسبة مئوية (81%)، ومتوسط حسابي (4.05) وقد جاء ترتيب هذا المجال الثالث في الأهمية ضمن مجالات الدراسة، ويتضح من الجدول أن هناك استجابة متجانسة لغالبية فقرات المجال من قبل المبحوثين ما عدا الفقرة رقم (9) مما يشير إلى الدور الفعال الذي يلعبه العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع التطوعية، ويظهر من الجدول السابق أن الفقرات (4،1،10،2،6،7،8،3،5) حصلت على نسبة استجابة ما بين (83.5%-80%) بدرجة مرتفعة،

بمتوسط حسابي ما بين (4.18-4)، وقد حصلت الفقرة رقم (4) "يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة" على أعلى نسبة استجابة (83.5%) بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي مقداره (4.18).

ويرى أفراد العينة أن المتطوعين في المؤسسات وخصوصا المتطوعين الإداريون هم الذين يعرفون احتياجات المجتمع المحلي من المشاريع التي تعمل على تنمية المجتمع المحلي، فهم الذين يخططون لهذه المشاريع وهم الذين يجلبون التمويل لهذه المشاريع وهم الذين يبحثون عن متطوعين لتنفيذ هذه المشاريع وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة وخصوصاً إذا تكلل تنفيذ هذه المشاريع بنجاح.

وقد حصلت الفقرة (9) "يزيد من قوة المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع" على أدنى نسبة استجابة بدرجة متوسطة حيث حصلت على نسبة استجابة (79%)، ومتوسط حسابي (3.95)، وقد رأت العينة أن العمل التطوعي يزيد من المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع لكن ليس بالدرجة المرتفعة أو المرتفعة جداً، ومع ذلك فإن المؤسسات فيما بينها تتنافس على أيهما تقوم بتنفيذ مشاريع أفضل للمجتمع المحلي سواء عن طريق المتطوعين أو عن طريق موظفين رسميون.

3.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

بينت نتائج فرضيات الدراسة ما يلي:

1.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

والتي نصها: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، حسب متغير الجنس لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (8.4):

جدول 8.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس:

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	ذكر	0.55	4.18	50	0.11	78	0.915
	أنثى	0.52	4.17	30			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	ذكر	0.49	4.01	50	-1.23	78	0.223
	أنثى	0.41	4.14	30			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	ذكر	0.48	3.94	50	-0.22	78	0.829
	أنثى	0.58	3.97	30			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	ذكر	0.54	3.94	50	-0.30	78	0.765
	أنثى	0.61	3.98	30			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	ذكر	0.63	3.75	50	0.05	78	0.960
	أنثى	0.62	3.75	30			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	ذكر	0.57	4.02	50	-0.57	78	0.573
	أنثى	0.68	4.10	30			
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	ذكر	0.41	3.97	50	-050	78	0.616
	أنثى	0.48	4.02	30			

يتضح من الجدول (8.4) واستناداً الى قيم مستوى الدلالة تبين أنها أكثر من (0.05) وهي بذلك ليست دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس.

2.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

والتي نصها : لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير العمر لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (9.4، أ-ب):

جدول 9.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	0.02	2	0.01	0.03	0.973
	داخل المجموعات	22.89	77	0.30		
	المجموع	22.91	79			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	0.27	2	0.14	0.62	0.542
	داخل المجموعات	16.96	77	0.22		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	0.16	2	0.08	0.29	0.749
	داخل المجموعات	21.02	77	0.27		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	0.50	2	0.25	0.77	0.466
	داخل المجموعات	24.68	77	0.32		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	0.03	2	0.02	0.04	0.961
	داخل المجموعات	30.29	77	0.39		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	0.14	2	0.07	0.18	0.837
	داخل المجموعات	29.18	77	0.38		
	المجموع	29.32	79			

جدول 9.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	0.05	2	0.02	0.12	0.887
	داخل المجموعات	14.84	77	0.19		
	المجموع	14.88	79			

يتضح من الجدول (9.4، أ-ب) واستناداً الى قيم مستوى الدلالة تبين أنها أكثر من (0.05) وهي بذلك ليست دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر.

3.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

والتي نصها: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.

جدول 10.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	1.13	2	0.57	2.01	0.141
	داخل المجموعات	21.78	77	0.28		
	المجموع	22.91	79			

جدول 10.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية:

مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	0.88	2	0.44	2.06	0.134
	داخل المجموعات	16.36	77	0.21		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	0.61	2	0.31	1.14	0.325
	داخل المجموعات	20.57	77	0.27		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	1.80	2	0.90	2.97	0.057
	داخل المجموعات	23.37	77	0.30		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	1.10	2	0.55	1.45	0.240
	داخل المجموعات	29.22	77	0.38		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	3.89	2	1.94	5.88	0.004
	داخل المجموعات	25.43	77	0.33		
	المجموع	29.32	79			
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	1.36	2	0.68	3.87	0.025
	داخل المجموعات	13.52	77	0.18		
	المجموع	14.88	79			

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حسب متغير الحالة الاجتماعية، لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (10.4-أ،ب).

ويتضح من الجدول (10.4-أ،ب) واستناداً الى قيم مستوى الدلالة للمجال السادس والمجال الكلي تبين أنها أقل من (0.05) وهي بذلك دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات

المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية وذلك للمجال السادس والمجال الكلي فقط.

وبالمقابل يتبين من الجدول (10.4-أ،ب) نفسه أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، وهي بذلك غير دالة إحصائيا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لكافة مجالات استمارة الدراسة باستثناء كل من المجال السادس والمجال الكلي.

جدول 11.4: النتائج الخاصة باختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير الحالة الإجتماعيـة علـى النحو التالي:

المجال	(I) الحالة الإجتماعية	(J) الحالة الإجتماعية	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التبيانات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	أعزب / عزباء	متزوج /ة	-0.29	0.15	0.063	-0.60	0.02
		غير ذلك*	0.96	0.43	0.029	0.10	1.81
	متزوج /ة	أعزب / عزباء	0.29	0.15	0.063	-0.02	0.60
		غير ذلك*	1.25	0.41	0.003	0.42	2.07
	غير ذلك	أعزب / عزباء*	-0.96	0.43	0.029	-1.81	-0.10
		متزوج /ة*	-1.25	0.41	0.003	-2.07	-0.42
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	أعزب / عزباء	متزوج /ة	-0.17	0.11	0.137	-0.39	0.05
		غير ذلك	0.57	0.31	0.071	-0.05	1.19
	متزوج /ة	أعزب / عزباء	0.17	0.11	0.137	-0.05	0.39
		غير ذلك*	0.74	0.30	0.016	0.14	1.34
	غير ذلك	أعزب / عزباء	-0.57	0.31	0.071	-1.19	0.05
		متزوج /ة*	-0.74	0.30	0.016	-1.34	-0.14

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

4.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

والتي نصها: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المستوى العلمي. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير المستوى العلمي لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (12.4-أ،ب):

جدول 12.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المستوى العلمي:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	0.14	3	0.05	0.15	0.926
	داخل المجموعات	22.77	76	0.30		
	المجموع	22.91	79			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	1.02	3	0.34	1.59	0.199
	داخل المجموعات	16.22	76	0.21		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	0.38	3	0.13	0.46	0.712
	داخل المجموعات	20.80	76	0.27		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	0.94	3	0.31	0.98	0.406
	داخل المجموعات	24.24	76	0.32		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	1.77	3	0.59	1.57	0.203
	داخل المجموعات	28.55	76	0.38		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	1.74	3	0.58	1.60	0.197
	داخل المجموعات	27.58	76	0.36		
	المجموع	29.32	79			

جدول 12.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المستوى العلمي:

المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	0.59	3	0.20	1.04	0.381
	داخل المجموعات	14.30	76	0.19		
	المجموع	14.88	79			

ويتضح من الجدول (12.4-أ،ب) واستناداً الى قيمة مستوى الدلالة تبين أنها أكثر من (0.05) وهي بذلك ليست دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المستوى العلمي.

5.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

والتي نصها: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية).

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير سنوات الخبرة (الأقدمية) لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (13.4):

ويتضح من الجدول (13.4) واستناداً الى قيمة مستوى الدلالة تبين أنها أكثر من (0.05) وهي بذلك ليست دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية).

جدول 13.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية):

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	0.01	2	0.01	0.02	0.983
	داخل المجموعات	22.90	77	0.30		
	المجموع	22.91	79			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	0.82	2	0.41	1.93	0.152
	داخل المجموعات	16.41	77	0.21		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	0.06	2	0.03	0.11	0.899
	داخل المجموعات	21.12	77	0.27		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	0.12	2	0.06	0.19	0.826
	داخل المجموعات	25.05	77	0.33		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	1.35	2	0.68	1.80	0.172
	داخل المجموعات	28.97	77	0.38		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	0.37	2	0.18	0.49	0.616
	داخل المجموعات	28.95	77	0.38		
	المجموع	29.32	79			
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	0.28	2	0.14	0.74	0.483
	داخل المجموعات	14.60	77	0.19		
	المجموع	14.88	79			

6.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات

المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير المسمى الوظيفي لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدولين (14.4):

جدول 14.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	1.62	3	0.54	1.92	0.133
	داخل المجموعات	21.29	76	0.28		
	المجموع	22.91	79			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	1.36	3	0.45	2.17	0.098
	داخل المجموعات	15.88	76	0.21		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	2.48	3	0.83	3.36	0.023
	داخل المجموعات	18.70	76	0.25		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	3.60	3	1.20	4.23	0.008
	داخل المجموعات	21.57	76	0.28		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	2.32	3	0.77	2.10	0.107
	داخل المجموعات	28	76	0.37		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	2.30	3	0.77	2.15	0.101
	داخل المجموعات	27.02	76	0.36		
	المجموع	29.32	79			
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	2.03	3	0.68	4.01	0.011
	داخل المجموعات	12.85	76	0.54		
	المجموع	14.88	79			

يتضح من الجدول (14.4) واستناداً الى قيمة مستوى الدلالة تبين أنها أقل من (0.05) وهي بذلك دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وذلك للمجال الثالث والرابع والمجال الكلي، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وذلك للمجال الثالث والرابع والمجال الكلي.

وبالمقابل يتبين من الجدول نفسه أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وهي بذلك غير دالة إحصائيا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لكافة المجالات باستثناء المجال الثالث والرابع والمجال الكلي.

جدول 15.4-أ: نتائج اختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير المسمى الوظيفي كما يلي:

المجال	(I) المسمى الوظيفي	(J)المسمى الوظيفي	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التباينات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	عضو مجلس إدارة	مدير	0.47	-0.24	0.534	0.18	0.11
		موظف	0.60	-0.14	0.217	0.18	0.23
	مدير	موظف	0.38	-0.14	0.366	0.13	0.12
	متطوع	عضو مجلس إدارة	0.76	-0.11	0.138	0.22	0.32
		مدير*	0.78	0.09	0.014	0.17	0.44
		موظف*	0.91	0.20	0.003	0.18	0.55

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

جدول 15.4-ب: نتائج اختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير المسمى الوظيفي على النحو التالي:

المجال	(I) المسمى الوظيفي	(J) المسمى الوظيفي	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التبيانات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	عضو مجلس إدارة	مدير	0.68	-0.08	0.124	0.19	0.30
		موظف	0.65	-0.14	0.210	0.20	0.25
	موظف	مدير	0.33	-0.23	0.732	0.14	0.05
	متطوع	عضو مجلس إدارة	0.78	-0.15	0.178	0.23	0.32
		مدير*	0.98	0.25	0.001	0.19	0.62
		موظف*	0.95	0.19	0.004	0.19	0.57
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	عضو مجلس إدارة	مدير	0.44	-0.15	0.339	0.15	0.14
		موظف	0.51	-0.10	0.193	0.15	0.20
	مدير	موظف	0.27	-0.16	0.592	0.11	0.06
	متطوع	عضو مجلس إدارة	0.64	-0.07	0.117	0.18	0.28
		مدير*	0.71	0.14	0.004	0.14	0.43
		موظف*	0.78	0.19	0.002	0.15	0.49

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

7.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

والتي نصها: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير مستوى الدخل. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير مستوى الدخل لمعرفة إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، حسب الجدول (16.4):

جدول 16.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير مستوى الدخل:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	بين المجموعات	0.98	3	0.33	1.13	0.340
	داخل المجموعات	21.93	76	0.29		
	المجموع	22.91	79			
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	بين المجموعات	2.08	3	0.69	3.47	0.020
	داخل المجموعات	15.16	76	0.20		
	المجموع	17.24	79			
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	بين المجموعات	2.91	3	0.97	4.03	0.010
	داخل المجموعات	18.27	76	0.24		
	المجموع	21.18	79			
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	بين المجموعات	3.20	3	1.07	3.69	0.015
	داخل المجموعات	21.97	76	0.29		
	المجموع	25.17	79			
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	بين المجموعات	3.95	3	1.32	3.80	0.014
	داخل المجموعات	26.37	76	0.35		
	المجموع	30.32	79			
مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	بين المجموعات	2.30	3	0.77	2.16	0.100
	داخل المجموعات	27.02	76	0.36		
	المجموع	29.32	79			
المجال الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	2.41	3	0.80	4.90	0.004
	داخل المجموعات	12.47	76	0.16		
	المجموع	14.88	79			

يتضح من الجدول (16.4) واستناداً الى قيمة مستوى الدلالة تبين أنها أقل من (0.05) وهي بذلك دالة إحصائيا، وبذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة

تعزى لمتغير مستوى الدخل وذلك لكافة المجالات باستثناء المجال الأول والسادس، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير مستوى الدخل وذلك لكافة المجالات باستثناء المجال الأول والسادس.

وبالمقابل يتبين من الجدول نفسه أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، وهي بذلك غير دالة إحصائيا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير مستوى الدخل للمجال الأول والسادس.

جدول 17.4-أ: النتائج الخاصة باختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير مستوى الدخل على النحو التالي:

المجال	(I) مستوى الدخل	(J) مستوى الدخل	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التبيانات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	أقل من 500 دولار	أكثر من 1000 دولار	0.05	0.20	0.801	-0.35	0.45
	من501 لغاية 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.17	0.20	0.392	-0.23	0.58
		أكثر من 1000 دولار	0.23	0.12	0.068	-0.02	0.47
	تطوعا	أقل من 500 دولار	0.35	0.21	0.095	-0.06	0.77
		من501 لغاية 1000 دولار	0.18	0.13	0.190	-0.09	0.44
		أكثر من 1000 دولار*	0.40	0.13	0.003	0.14	0.66

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

جدول 17.4-ب: نتائج اختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير مستوى الدخل على النحو التالي:

المجال	(I) مستوى الدخل	(J) مستوى الدخل	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التبيانات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط	من501 لغاية 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.42	0.22	0.062	-0.02	0.87
		أكثر من 1000 دولار	0.11	0.13	0.423	-0.16	0.37
	أكثر من 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.31	0.22	0.156	-0.12	0.75
	تطوعا	أقل من 500 دولار*	0.70	0.23	0.003	0.24	1.15
		من501 لغاية 1000 دولار	0.27	0.15	0.066	-0.02	0.57
		من501 لغاية 1000 دولار*	0.38	0.14	0.009	0.10	0.67
مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	من501 لغاية 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.30	0.24	0.217	-0.18	0.79
		أكثر من 1000 دولار	0.05	0.15	0.758	-0.25	0.34
	أكثر من 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.26	0.24	0.287	-0.22	0.74
	تطوعا	أقل من 500 دولار*	0.68	0.25	0.008	0.18	1.18
		من501 لغاية 1000 دولار*	0.38	0.16	0.022	0.05	0.70
		أكثر من 1000 دولار*	0.42	0.16	0.009	0.11	0.73

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

جدول 17.4-ج: نتائج اختبار (LSD) يبين الفروقات بين متغير مستوى الدخل على النحو التالي:

المجال	(I) مستوى الدخل	(J) مستوى الدخل	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	التبيانات الداخلية	
						القيمة الدنيا	القيمة العليا
مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	من501 لغاية 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.44	0.27	0.107	-0.10	0.97
		أكثر من 1000 دولار	0.26	0.16	0.104	-0.06	0.58
	أكثر من 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.17	0.26	0.517	-0.35	0.70
	تطوعا	أقل من 500 دولار*	0.68	0.27	0.016	0.13	1.22
		من501 لغاية 1000 دولار	0.24	0.18	0.178	-0.11	0.59
		أكثر من 1000 دولار*	0.50	0.17	0.004	0.16	0.85
المجال الكلي (دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني الشاملة في الهيئات المحلية)	من501 لغاية 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.30	0.18	0.112	-0.07	0.66
		أكثر من 1000 دولار	0.14	0.11	0.196	-0.08	0.36
	أكثر من 1000 دولار	أقل من 500 دولار	0.15	0.18	0.406	-0.21	0.51
	تطوعا	أقل من 500 دولار*	0.55	0.19	0.005	0.17	0.93
		من501 لغاية 1000 دولار*	0.25	0.12	0.040	0.01	0.50
		أكثر من 1000 دولار*	0.40	0.12	0.001	0.16	0.63

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

4.4 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

في إطار مناقشة فرضيات الدراسة السبعة، والتي افترضت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a = 0.05) في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، سنوات الخبرة (الأقدمية)، المسمى الوظيفي، مستوى الدخل).

فقد بينت نتائج الفرضيات الأولى والثانية والرابعة والخامسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، المستوى العلمي، سنوات الخبرة/الأقدمية) وذلك للمجال الكلي ولكافة مجالات الدراسة.

وفي المقابل بينت نتائج الفرضيات الثالثة والسادسة والسابعة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغيرات (الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي، مستوى الدخل) وذلك للمجال السادس والمجال الكلي لمتغير الحالة الاجتماعية، وللمجال الثالث والرابع والمجال الكلي لمتغير المسمى الوظيفي، وللمجال الثاني والثالث والرابع والخامس والمجال الكلي لمتغير مستوى الدخل.

1.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (a = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ولكافة مجالات الدراسة تعزى إلى متغير الجنس، بسبب أن هناك أعداد كبيرة من الإناث يعملن في مؤسسات المجتمع المدني لاعتبارات عدة منها، أن هذه المؤسسات لا تفرق في التعيين بين الذكور والإناث ما دامت المؤهلات المطلوبة موجودة في الموظف، كما أن بعض هذه المؤسسات تدفع رواتب مقبولة نوعاً ما ومتساوية للذكور والإناث، بالإضافة أن بعض المؤسسات تعمل على إحداث توازن جندري في تعيين العاملين بين الذكور والإناث، كما أن غالبية إن لم يكن جميع العاملين في المؤسسات التي تعنى بشؤون المرأة هم من

الإناث، إضافة إلى ذلك ومن خلال جولة الباحث في توزيع الاستبيان على (125) مؤسسة، وجد أن عنصر الإناث موجود وبكثرة في تلك المؤسسات، ومنهن من كانت مديرة مؤسسة، أو مسئولة قسم كقسم المتطوعين مثلاً، أو مديرة مشاريع، أو مديرة علاقات عامة...الخ.

2.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

يرى الباحث أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ولكافة مجالات الدراسة تعزى إلى متغير العمر، أن غالبية هؤلاء الموظفين بدئوا حياتهم متطوعين ومارسوا العمل التطوعي في حياتهم أو لديهم المعلومات النظرية الكافية عن العمل التطوعي، لذلك فإن نظرتهم نحو العمل التطوعي ودوره في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني تكون موحدة ووجهات نظرهم تكون متشابهة ومتقاربة نوعاً ما بغض النظر عن أعمارهم.

3.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية ، للمجالات دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، وفي تعزيز التنسيق والتشبيك، وفي وضع الخطط، وفي بناء النظام الإداري، وفي الحصول على التمويل المناسب، لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية، في مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع، وفي المجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني، لذلك نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، أما الفروق في المجال السادس وهو دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع فقد بينت نتائج اختبار (LSD) أن الفروق جاءت لجميع فئات الحالة الاجتماعية دون استثناء، وبالنسبة للفروق في المجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات

المجتمع المدني بينت نتائج اختبار (LSD) أن الفروق جاءت لفئة غير ذلك إما أرمل أو مطلق وفئة المتزوجون، وتفسير ذلك أن فئة (أعزب/عزباء) الغير متزوجون أعمارهم تكون في العادة أقل من (30) سنة وبالتالي هم حديثي الخبرة في العمل التطوعي وفي المؤسسات التطوعية وينتج عنه اختلاف وفروق في وجهات النظر، أما فئة المتزوجون وفئة غير ذلك إما أرمل أو مطلق، فهم أصحاب الخبرة في العمل التطوعي وفي المؤسسات التطوعية فهم يشكلون (78%) من عينة المبحوثين وأعمارهم تمتد من (30) سنة إلى أكثر من (40) سنة ما نسبته (76%)، لكن الفروق قد تنتج نتيجة الاختلاف مع سياسة المؤسسة نفسها ومع المشاريع التي تنفذها، أو نتيجة ضعف العمل التطوعي في المؤسسة نفسها.

4.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ولكافة مجالات الدراسة تعزى إلى متغير المستوى العلمي، لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، ويفسر الباحث ذلك أن الغالبية العظمى من عينة المبحوثين هم من الفئة المتعلمة والحاصلين على شهادات علمية دبلوم (19%)، والبكالوريوس (44%)، ودبلوم عالي فأعلى (22%)، فالمؤهلات متقاربة وبالتالي فإن الإجابات سوف تكون متقاربة، كما النظرة إلى العمل التطوعي ودوره في مؤسسات المجتمع المدني لا تحتاج إلى المؤهلات العلمية العالية، فهناك العديد من المتطوعين المتمرسين في العمل التطوعي وشهاداتهم العملية قد تكون توجيهي فأقل. كما أن مؤسسات المجتمع المدني تقوم على أساس تطوعي، فبالتالي جميع العاملين في المؤسسات التطوعية لديهم توجه واحد وأفكار موحدة تجاه العمل التطوعي.

5.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة ولكافة مجالات الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (الأقدمية)، لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، ويعزى ذلك إلى وجود نوع من التقارب في خبرات العاملين في

مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وبالتالي عدم وجود تفاوت في استجابات المبحوثين، فهناك خبرات أقل من (5) سنوات حيث تشكل (30%)، وخبرات من (5-10) سنوات وتشكل (24%)، والغالبية خبرات أكثر من (10) سنوات وتشكل (46%)، بالإضافة أن تراكم هذه الخبرات ينتج عنه تكوين مفهوم ورؤية موحدة وإيجابية عن العمل التطوعي بين العاملين في المؤسسة الواحدة. كما أن اكتساب الخبرة في مجال العمل التطوعي في المؤسسة الواحدة يتم بسرعة عن طريق ممارسة الأعمال التطوعية من برامج ومشاريع تطوعية وعقد الدورات التدريبية في مجال العمل التطوعي وبالتالي تكوين مفهوم موحد عن العمل التطوعي داخل المؤسسة الواحدة.

6.4.4. مناقشة نتيجة الفرضية السادسة:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، للمجالات دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، وفي تعزيز التنسيق والتشبيك، وفي الحصول على التمويل المناسب، وفي تنفيذ المشاريع، لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، في مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط، وفي بناء النظام الإداري، وفي المجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني، لذلك نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، وقد بينت نتائج اختبار (LSD) أن الفروقات في المجالات أعلاه هي عند مسمى مدير ومسمى موظف، وتفسير ذلك أن المدراء في المؤسسات هم الذين يخططون وهم الذي يشرفون على وضع وتطبيق الخطط وهم الذين يوفرون كل الإمكانيات لها وهم الذين يريدون لهذه الخطط أن تنجح وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك الأمر بالنسبة لبناء النظام الإداري للمؤسسة فهم يسعون إلى جعل النظام الإداري للمؤسسة نظاماً سليماً من خلال هيكل تنظيمي سليم ومن خلال استقطاب المتطوعين لتطوير وتحسين النظام الإداري، وهذا ينعكس على المجال الكلي للدراسة، أما الموظفون الذين قد يكونون حديثي الخبرة أو صلاحياتهم محدودة في أعمالهم داخل المؤسسة، وبالتالي فهم متحمسون لمساعدة المؤسسة في وضع الخطط وفي بناء النظام الإداري وبالتالي تعزيز عمل مؤسستهم.

7.4.4. منافشة نتيجة الفرضية السابعة:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (a = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير مستوى الدخل، للمجالات دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، وفي تنفيذ المشاريع، لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (a = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير مستوى الدخل، في مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك، وفي وضع الخطط، وفي بناء النظام الإداري، وفي الحصول على التمويل المناسب، وفي المجال الكلي، لذلك نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق معنوية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية، وقد بينت نتائج اختبار (LSD) أن الفروقات في مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك وفي بناء النظام الاداري وفي الحصول على التمويل المناسب وفي المجال الكلي، جاءت عند مستوى دخل أكثر من (1000) دولار، ويفسر ذلك على أن الموظفين من فئة أكثر (1000) دولار هم في الغالب مدراء أو أصحاب قرار في المؤسسة فهم أصحاب التأثير والقرار في هذه المجالات ولكل واحد منهم سياسته في المؤسسة، أما فئة أقل من (500) دولار فقد جاءت الفروق في مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط، وفي بناء النظام الإداري، وفي الحصول على التمويل المناسب وفي المجال الكلي، ويفسر الباحث ذلك أن هذه الفئة التي تشكل (8%) من عينة المبحوثين هم في الغالب موظفون جدد حديثي الخبرة في العمل التطوعي، وبالنسبة لفئة من (501) دولار لغاية (1000) دولار فقد جاءت الفروق في مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري، وفي المجال الكلي، ويرى الباحث أن هذه الفئة تسعى إلى تطوير عمل المؤسسة باستمرار ولها نظرة توسعية وتطويرية للنظام الإداري للمؤسسة الذي ينعكس على المجال الكلي وهو تعزيز عمل المؤسسة.

5.4 مقترحات عينة الدراسة

جدول 18.4-أ: المقترحات الإضافية لعينة الدراسة لتفعيل دور العمل التطوعي في دعم مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة :

الرقم	المقترح	التكرار
1	إتباع سياسة التحفيز المادي والمعنوي من قبل المؤسسات للمتطوعين ولو بشكل رمزي مثل التواصل المستمر معهم، وإبراز دورهم التطوعي في مجتمعهم، والأخذ برأيهم في القضايا التي تهمهم	18
2	وضع خطط وبرامج ونشاطات من قبل المؤسسات تصب في تطوير العمل التطوعي وتقديم مشاريع وبرامج تلبي حاجات حقيقية للمتطوعين وليس وفق ما تراه المؤسسة أو الممول والشفافية المطلقة في التعامل مع المشاريع التطوعية التي تنفذها بدون تحيز وتميز بين الأعضاء أو الفئات المستهدفة في المشاريع	6
3	زيادة التوعية المجتمعية من خلال مؤسسات المجتمع المدني حول العمل التطوعي عن طريق التأكيد على قيمة العمل التطوعي وأهميته في ظل الطغيان المادي الحالي والعمل على نشر ثقافة التطوع بين جميع أفراد المجتمع وخصوصا الأهالي	11
4	تقديم يد المساعدة للمتطوعين وتنسيق أوقات عملهم التطوعي بحيث تتلائم مع ظروفهم والعمل على زيادة الثقة بين إدارة المؤسسة والمتطوعين ومتابعتهم وتقييمهم والإشراف المستمر على أدائهم وتطوير مهاراتهم واحترامهم	9
5	أن يقوم العمل التطوعي على المصلحة العامة وليس المصلحة الشخصية وإبعاد المصالح الشخصية عن أهداف المؤسسة لما لذلك من أضرار بالغة على نشاط المؤسسة وعلى العمل التطوعي	3
6	ترسيخ قيمة وأهمية العمل التطوعي في بناء المؤسسات وتقدمها واستمرارية عملها وتواصلها مع المجتمع لما لذلك من أهمية في بقاء المؤسسة وتحقيق أهدافها في التغيير المرغوب في المجتمع بما يخدم العمل التطوعي	2
7	أن يكون العمل التطوعي بدون أي أجر لأن الدفع للمتطوع ساهم في تراجع قيمة العمل التطوعي	4
8	تشجيع العمل التطوعي بين صفوف الشباب وتدريبهم على التطوع لخدمة الوطن ومؤسساته	8
9	تشجيع القطاع الخاص لدعم العمل التطوعي وتفعيل دور الإعلام الخاص في تشجيع والترويج للعمل التطوعي	2
10	تكريم المتطوعين الذين حققوا إنجازات كبيرة من خلال التطوع في المؤسسات ومنح جائزة سنوية للمتميزين بالعمل التطوعي سواء للفرد أو للمؤسسة	4

جدول 18.4-ب: المقترحات الإضافية لعينة الدراسة لتفعيل دور العمل التطوعي في دعم مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة:

11	تفعيل دور السلطة الوطنية في دعم ورعاية ومساندة العمل التطوعي مثل المشاركة في فعاليات يوم التطوع العالمي الموافق 12/5 من كل سنة، وإشراك القيادات المحلية في الأعمال التطوعية وتفعيل دور الإعلام الحكومي في تشجيع العمل التطوعي وتخصيص يوم للعاملين في القطاع العام للتطوع لمساعدة الفئات المهمشة والأقل حظاً	7
12	استيعاب المتطوع في المؤسسة بعد مرور فترة زمنية على تطوعه في المؤسسة وإشراك المتطوع بكافة القضايا التي تهم المؤسسة التي يتطوع بها	4
13	أن يكون العمل التطوعي أساس عمل المؤسسات التطوعية ووضع تصور مشترك بين المؤسسات لإعادة الاعتبار للعمل التطوعي وقيام المؤسسات بتنظيم يوم عمل تطوعي خارج أوقات العمل الرسمي لخدمة المجتمع وتبني فكرة العمل التطوعي ضمن الخطط الإستراتيجية للمؤسسة	8
14	عقد اتفاقيات مع الجامعات بخصوص الخريجين الجدد لحثهم على العمل التطوعي والتنسيق مع الجامعات بخصوص الطلبة الجدد لتشجيعهم على العمل التطوعي باحتساب ساعات العمل التطوعي وايجاد مساق إجباري عن العمل التطوعي في الجامعات	10
15	تفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي في المدارس ابتداء من المرحلة الابتدائية إلى نهاية المرحلة الثانوية	5
16	تكوين مؤسسة وظيفتها نشر ثقافة التطوع واستقطاب المتطوعين وتوزيعهم على المؤسسات المحتاجة لهم لأن هناك العديد من الناس الذين يحبون التطوع لكن لا يعلمون أين يتوجهون	8
17	إظهار العائد الحقيقي من العمل التطوعي للفرد وللمؤسسة وللمجتمع	1
18	الاعتماد على العمل التطوعي للحد من ظاهرة التمويل الخارجي المشروط	1
19	إيجاد قانون يحكم الخدمة المدنية للمتطوعين ويحفظ حقوقهم وواجباتهم	1
20	الاهتمام بالعمل التطوعي لأنه يعمل على تطوير وتحسين العلاقات بين أفراد المجتمع عن طريق الخدمات التطوعية المقدمة لأفراد المجتمع	1

وبالنظر إلى مقترحات عينة البحث حسب جدول (18.4-أ،ب)، نجد أنها متنوعة وتشمل العديد من الأمور التي تهم التطوع والمتطوعين وتؤدي إلى تطوير العمل التطوعي والنهوض به، وقد كان مقترح إتباع سياسة التحفيز المادي والمعنوي من قبل المؤسسات للمتطوعين هو الأكثر تكراراً من قبل عينة البحث، حيث تكرر (18) مرة، ويرى الباحث أن المتطوع حتى وإن كان يعمل بدون أجر فإن تكريمه وتحفيزه سوف يشجعه ويشجع غيره على التطوع باستمرار.

وأيضاً مقترح زيادة التوعية المجتمعية من خلال مؤسسات المجتمع المدني نال اهتمام العديد من عينة المبحوثين فقد تكرر (11) مرة، فهم يشعرون أن انتشار ثقافة العمل التطوعي بين غالبية أفراد المجتمع ليست بالمستوى المطلوب، وركزوا أيضاً على الأهالي باعتبارهم نقطة البداية في تعليم أبناءهم ثقافة وأدبيات العمل التطوعي، كما أن طلاب الجامعات سواء الجدد أو الخريجين كان لهم الاهتمام من قبل عينة المبحوثين فقد تكرر هذا المقترح (10) مرات، ويرى الباحث أن العمل التطوعي بين طلاب الجامعات يكاد يكون معدوماً، لذلك لا بد من إعادة دمج طلاب الجامعات في العمل التطوعي عن طريق احتساب ساعات العمل التطوعي وضرورة عمل تنسيق بين الجامعات والمؤسسات التطوعية، وتدريس مادة العمل التطوعي نظرياً.

كما أن مقترح تقديم يد المساعدة للمتطوعين وتنسيق أوقات عملهم التطوعي ومتابعتهم وتقييمهم والإشراف المستمر عليهم كان محض إهتمام عينة المبحوثين حيث تكرر هذا المقترح (9) مرات ويتفق الباحث مع عينة المبحوثين في ضرورة تنسيق أوقات المتطوعين بحيث تتلائم مع أوقاتهم الخاصة، مثل الالتزامات العائلية والعمل بأجر والسفريات الخاصة وغيره، لأن المتطوع إذا شعر بأن عمله التطوعي يؤثر على عمله الخاص وعلى التزاماته العائلية والأخرى فإن دافعيته نحو العمل التطوعي قد تنخفض أو تنعدم تماماً، وهناك بعض المقترحات الأخرى والمهمة مثل تشجيع العمل التطوعي بين الشباب حيث تكرر هذا المقترح (8) مرات، لأن الشباب هم الذين لديهم الحماس ولديهم القدرة للقيام بالأعمال التطوعية سواء التي تحتاج إلى جهد بدني كأعمال بالبناء أو الصيانة والتنظيف أو جهد ذهني كالأعمال الإدارية والمحاسبية.

وأيضاً هناك العديد من الأمور المهمة التي ذكرت من قبل عينة المبحوثين، مثل قيام المؤسسات بإعادة الإعتبار للعمل التطوعي والنهوض به من جديد وذلك نتيجة الضعف الذي أصابه خاصة في ظل الطغيان المادي الحالي والظروف الاقتصادية الصعبة حيث أصبح الفرد لا يعمل إلا بأجر، كما أن مقترح تكوين مؤسسة تكون وظيفتها نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع واستقطاب المتطوعين وتوزيعهم على المؤسسات المحتاجة لهم، نال اهتمام العديد من عينة البحث حيث يرون أن هناك العديد من الناس الذين يحبون التطوع لكن لا يعلمون إلى أين يتوجهون، ويتفق الباحث مع عينة المبحوثين نحو هذا الأمر لأن وجود هذه المؤسسة سوف يساهم في تحسين صورة العمل التطوعي الحالي فيصبح أكثر تنسيقاً وتوجيهاً وأكثر تحقيقاً للأهداف سواء التنموية أو الإغاثية وأخيراً يتفق الباحث أيضاً مع عينة المبحوثين في وجود دور للسلطة الوطنية الفلسطينية في دعم ورعاية ومساندة المتطوعين والعمل على الإيعاز للجهات المختصة بضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلاب المدارس والجامعات وموظفي القطاع العام.

6.4 ملخص النتائج

بعد تحليل أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على النحو الآتي:

- حصل المجال الأول وهو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية على أعلى نسبة استجابة (83.5%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.18)، بينما حصل المجال الخامس وهو دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب على أدنى نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.99)، أما الدرجة الكلية لمجالات الدراسة جميعها فقد حصلت على نسبة استجابة (79.7%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي مقداره (3.99).
- فيما يخص المجال الأول حصلت الفقرة (1) وهي "يزيد من وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة" على أعلى نسبة استجابة (90%) بدرجة مرتفعة جداً، ومتوسط حسابي (4.50)، وهي الأعلى من بين جميع فقرات الدراسة، بينما حصلت الفقرة (7) وهي " يدفع القطاع العام لتقديم الدعم للمؤسسة " على أدنى نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.75).
- بالنسبة للمجال الثاني فقد حصلت الفقرة رقم (1) وهي "يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني" على أعلى نسبة استجابة (86%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.30)، بينما حصلت الفقرة رقم (7) وهي "يمكن من بلورة رؤية مشتركة بين المؤسسات تجاه التمويل المشروط" على أدنى نسبة استجابة (74.5%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.73)، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (81.2%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.06).
- أما المجال الثالث فقد حصلت الفقرة رقم (6) وهي "يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير الخطط" على أعلى نسبة استجابة (81.8%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.09)، بينما حصلت الفقرة رقم (3) وهي "يعزز عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة" على أدنى نسبة استجابة (75.5%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.78)، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (79.1%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.95).
- بينت نتائج المجال الرابع أن الفقرة رقم (3) وهي "يخلق قيادات إدارية محلية" حصلت على أعلى نسبة استجابة (87%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.35)، بينما حصلت الفقرة رقم (5) وهي "يساعد على اتخاذ القرارات الهامة بسرعة" على أدنى نسبة استجابة (75%)

بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.75)، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (79.2%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.96).

- تشير نتائج المجال الخامس أن الفقرة رقم (3) وهي "يساهم في تطوير عمل المؤسسة" على أعلى نسبة استجابة (80.3%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي مقداره (4.01)، أما الفقرة رقم (4) وهي "يحد من لجوء المؤسسة إلى التمويل الخارجي" فقد حصلت على أدنى نسبة استجابة (68.5%) بدرجة منخفضة، ومتوسط حسابي (3.43) وهي الأدنى من بين جميع فقرات الدراسة، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (75%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.75).
- أكدت نتائج المجال السادس أن الفقرة رقم (4) وهي "يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة" حصلت على أعلى نسبة استجابة (83.5%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي (4.18)، أما الفقرة رقم (9) وهي "يزيد من قوة المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع" فقد حصلت على أدنى نسبة استجابة (79%) بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي (3.95)، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصل على نسبة استجابة (81%) بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي مقداره (4.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولجميع الفئات (أعزب، متزوج، غير ذلك).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو المجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لفئة (متزوج، غير ذلك).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية

المجتمعية، وفي تعزيز التنسيق والتشبيك، وفي وضع الخطط، وفي بناء النظام الإداري، وفي الحصول على التمويل المناسب، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المستوى العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (الأقدمية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط ومجال دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري، والمجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي والفروقات لمسمى مدير وموظف.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، وفي تعزيز التنسيق والتشبيك، وفي الحصول على التمويل المناسب، وفي تنفيذ المشاريع، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية، ودور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع، تعزى لمتغير مستوى الدخل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك، تعزى لمتغير مستوى الدخل ولفئة أكثر من (1000) دولار.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في وضع الخطط، تعزى لمتغير مستوى الدخل ولفئة اقل من (500) دولار، ولفئة من (501 لغاية 1000) دولار.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في بناء النظام

الإداري، تعزى لمتغير مستوى الدخل ولفئة اقل من (500) دولار، ولفئة من (501 لغاية 1000) دولار، ولفئة أكثر من (1000) دولار.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو مجال دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب، تعزى لمتغير مستوى الدخل ولفئة اقل من (500) دولار، ولفئة أكثر من (1000) دولار.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني نحو المجال الكلي وهو دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، تعزى لمتغير مستوى الدخل، ولفئة اقل من (500) دولار، ولفئة من (501 لغاية 1000) دولار، ولفئة أكثر من (1000) دولار.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والمقترحات

1.5 الاستنتاجات

بناء على نتائج الدراسة فقد خلصت هذه الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات أهمها:

- أن للعمل التطوعي دوراً مهماً وبارزاً في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
- هناك إدراك تام من قبل العاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة لأهمية العمل التطوعي.
- إن ثقافة العمل التطوعي مرتبطة بتوفر دخول مناسبة لكافة شرائح المجتمع الواحد، لأن الفقير ليس بمقدوره أن يتطوع، وإنما يسعى للعمل بأجر من أجل توفير لقمة عيشه.
- لدى مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة توجه إيجابي نحو العمل التطوعي ودوره في تعزيز عملها، لكن بالنظر إلى واقع بعض تلك المؤسسات فإنه يلاحظ أن العمل التطوعي قد أصابه الوهن والهشاشة أو الانعدام.
- هناك عدد من المؤسسات الرائدة في العمل التطوعي، والتي تستمد قوتها وشرعيتها المجتمعية من خلال برامجها ومشاريعها التطوعية، ومن خلال مئات أو حتى آلآف المتطوعين لديها.
- إن العمل التطوعي وثقافته في المجتمع الفلسطيني لا يلقى الدعم والرعاية الفعلية الواجبة بشتى الوسائل المتاحة من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية خاصة في ظل الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.

- إن اعتماد مؤسسات المجتمع المدني على العمل التطوعي في تنمية وإغاثة المجتمع المحلي، يؤدي ذلك إلى زيادة وعي المجتمع المحلي بأهمية وجود المؤسسة، كما أنه يعطيها مكانة مرموقة داخل المجتمع، وتصبح أكثر تأثيرا في المجتمع، وبالتالي تكتسب الشرعية المجتمعية من محيطها الشعبي.
- أن العمل التطوعي يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين المؤسسات، مما ينعكس إيجاباً على تطور العمل التطوعي وتحسين أداء المتطوعين وبالتالي تعزيز التنسيق والتشبيك بين المؤسسات.
- أن العمل التطوعي يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير خطط مؤسسات المجتمع المدني وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة وإزالة العقبات أمام الأهداف غير المحققة للوصول إلى النتائج المطلوبة.
- هناك دور للعمل التطوعي في خلق وإنتاج قيادات إدارية محلية، الذي يؤدي إلى وجود كم لا بأس به من القادة القادرين على إدارة مؤسسات الوطن بنجاح.
- يساهم العمل التطوعي في تطوير عمل مؤسسات المجتمع المدني، مما يعني مواكبة المؤسسة لاحتياجات المجتمع المحلي باستمرار وفق الظروف المتغيرة.
- أن العمل التطوعي يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها مؤسسات المجتمع المدني، وبالتالي المساهمة في تنمية وإغاثة المجتمع المحلي.

2.5 المقترحات

خلصت هذه الدراسة إلى العديد من المقترحات الموجهه إلى مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة على وجه الخصوص وإلى مؤسسات المجتمع المدني على مستوى محافظات الوطن على وجه العموم، ومنها موجه إلى السلطة الوطنية الفلسطينية ومنها موجه إلى الباحثين:

1.2.5. المقترحات الموجهة لمؤسسات المجتمع المدني:

- تبني مؤسسات المجتمع المدني لفكرة تكثيف نشر ثقافة التطوع بين كافة شرائح المجتمع الفلسطيني عن طريق عقد المؤتمرات، والندوات، والنشرات الإعلامية المرئية والمسموعة والمقروءة، واستخدام الحافز الديني، وكافة الوسائل المتاحة.

- إعطاء فرصة أكبر في العمل للمتطوع الفلسطيني بدلاً من تفضيل بعض المؤسسات للمتطوع الأجنبي على المتطوع المحلي.
- تكليف المتطوع بمهام ذات مغزى في المؤسسة لتزداد ثقة المتطوع بنفسه ويبذل طاقة أكبر في العمل، وعدم إعطاءه مهام بسيطة كونه متطوعاً ليس له قيمة في المؤسسة.
- الشفافية المطلقة في التعامل مع المشاريع التطوعية التي تنفذها مؤسسات المجتمع المدني بدون تحيز وتمييز بين الأعضاء أو الفئات المستهدفة في المشاريع.
- تحديد أكثر دقة لمفهوم العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، خاصة في ظل قيام بعض المؤسسات بدفع مبلغ بدل تطوع في محاولة لتخفيف عدد الموظفين والتأثير على الموظفين بأجر داخل المؤسسة وبالتالي توفير الأموال لصالح أصحاب المؤسسة.
- ضرورة الاستمرار في التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني للنهوض بالعمل التطوعي وعدم تراجعه وإيجاد كافة المعيقات التي تحول دون تطوره وانتشاره بين كافة شرائح المجتمع الفلسطيني.
- التكريم اللائق للمتطوعين داخل المؤسسة عند نهاية الخدمة التطوعية أو نهاية كل سنة، من أجل تشجيع المتطوع على الاستمرار في التطوع.
- الاستخدام الأمثل للمتطوعين والاستفادة من خبراتهم في تطوير عمل المؤسسة إدارياً من ناحية (التخطيط، تطوير النظام الإداري، تحقيق الأهداف، المشاكل الإدارية).
- يتفق الباحث مع عينة المبحوثين في تكوين مؤسسة تكون وظيفتها نشر ثقافة التطوع بين شرائح المجتمع المختلفة، في المدارس والجامعات وبين القطاعين العام والخاص وبين الأهالي، تعمل على استقطاب المتطوعين وتدريبهم وتطويرهم وتأهيلهم وزرع ثقافة العمل التطوعي في نفوسهم، وتوزيعهم على المؤسسات المحتاجة لهم كل حسب مجال العمل الذي يرغب بالتطوع به، فهناك العديد من الناس ممن يرغبون التطوع لكنهم يخجلون أو لا يعلمون إلى أين يتوجهون.

2.2.5. المقترحات الموجهة إلى أصحاب القرار في السلطة الوطنية الفلسطينية:

- ضرورة تبني العمل التطوعي من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية من حيث نشر ثقافة العمل التطوعي، تكريم أفضل متطوع في العام، وتكريم أفضل مؤسسة رائدة في العمل التطوعي، تبني تنظيم فعاليات يوم التطوع العالمي الموافق الخامس من كانون الأول من كل عام،

الاستفادة من خبرات موظفين القطاع العام للتطوع في المؤسسات، ودعم المتطوعين بكافة الوسائل الممكنة.

- الإيعاز لوزارة التربية والتعليم بوضع مادة نظرية عن العمل التطوعي في المناهج المدرسية إبتداء من المرحلة الابتدائية إلى نهاية المرحلة الثانوية، وتخصيص يوم لطلاب المدارس للقيام بالأعمال التطوعية يطلق عليه مثلاً "يوم التطوع المفتوح" مثل المساهمة في نظافة منطقتهم أو مدرستهم أو المساعدة في قطف الزيتون أو أي عمل آخر.
- ضرورة إشراك أجهزة الأمن الفلسطينية بكافة أنواعها في العمل التطوعي، لما يمثله ذلك من تعزيز ثقة الناس بهم وتعزيز تواصلهم مع المجتمع.
- ضرورة تفعيل العمل التطوعي بين طلاب الجامعات سواء الجدد أو الخريجين، عن طريق احتساب ساعات العمل التطوعي، ووجود مساق إجباري عام وشامل عن العمل التطوعي يدرس في الجامعات بشكل عام، وجامعة القدس بشكل خاص وفي برنامج التنمية الريفية المستدامة على وجه الخصوص.

3.2.5. المقترحات الموجهه إلى الباحثين:

- عمل دراسات عن واقع العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في كافة محافظات الوطن.
- عمل دراسات عن دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستديمة في كافة محافظات الوطن.
- إجراءات دراسات مقارنة بين العمل التطوعي في فلسطين والعمل التطوعي في دول ومناطق أخرى.
- إجراء دراسات عن دور العمل التطوعي في تمكين المرأة الفلسطينية.
- إجراء دراسات عن المؤسسات الرائدة في العمل التطوعي مثل جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، وجمعية الإغاثة الزراعية، والإغاثة الطبية وغيرها.

المراجع

المراجع العربية

- أبراش، إ. (شباط، 2001): "المجتمع المدني الفلسطيني من الثورة الى تأسيس الدولة". رؤية، 6. ص ص 46-75.
- الابن، أ. ج. يون. (2001): جهود العمل التطوعي، الطبعة الأولى. ترجمة الدار الدولية للاستثمارات الثقافية. القاهرة.
- أبو النصر، م. (2007): إدارة منظمات المجتمع المدني، الطبعة الأولى. ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو زاهر، ن. (2008): المجتمع المدني بين الوصفي والمعياري تفكيك إشكالية المفهوم وفوضى المعاني، الطبعة الأولى. مؤسسة ناديا للطباعة والنشر، رام الله.
- أبو سيف، ع. (2005): المجتمع المدني والدولة قراءة تأصيلية مع إحالة للواقع الفلسطيني، الطبعة الأولى. دار الشروق، عمان.
- إيبرلي، د. (2003): بناء مجتمع من المواطنين المجتمع المدني في القرن الواحد والعشرين، الطبعة الأولى. ترجمة هشام عبدالله، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان.
- باروت، م (1995): المجتمع المدني مفهوماً وإشكالية، الطبعة الأولى. دار الصداقة، حلب.
- برنامج متطوعي الأمم المتحدة (United Nations Volunteers-UNV) (2003): دليل مؤسسات العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية. الطبعة الأولى.
- بشارة، ع. (1996): مساهمة في نقد المجتمع المدني، الطبعة الأولى، مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، رام الله.
- البور سعيدي، ر. (2006): العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل)، شؤون اجتماعية، 89. ص ص 9-62.
- جامعة القدس المفتوحة (2006): العمل الجماعي التطوعي، الطبعة الأولى. مجموعة مشهور للطباعة والنشر. رام الله.
- الجبرين، ع. (2000): إرشادات للقادة الكشفيين لتهيئة الشباب للعمل التطوعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الجنحاتي، أ، إسماعيل، س. (2003): المجتمع المدني وأبعاده الفكرية، الطبعة الأولى. دار الفكر، دمشق.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009): كتاب محافظة رام الله والبيرة الإحصائي السنوي (1)، رام الله، فلسطين.
- الحامد، أ. (2004): ثلاثية المجتمع المدني عن سر نجاح الغرب وإخفاقنا، الطبعة الأولى. الدار العربية للعلوم، بيروت.
- حرب، ج. (ربيع، 2003): "العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني تطور أم تراجع". الأسوار، 25. ص ص 256- 286.
- حريري، ع. (2006): "العمل التطوعي في منظور التربية الإسلامية"، مؤتة، 5. ص ص 111-140.
- حسنين، ح. (2003): دليل تخطيط مشروع خطوات ميسرة تعتمد المشاركة الأهلية كأسلوب في تخطيط المشروعات مع التركيز على مشروعات التنمية الاجتماعية غير الربحية، الطبعة الأولى. دار مجدلاوي، عمان.
- الحمادي، ع. (ربيع، 2004): "فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية". شؤون عربية، 117. ص ص 112-122.
- خاطر، أ. (2002): طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع مدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- خضر، م. (ربيع، 2004): "مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي". شؤون عربية، 117. ص ص 123-132.
- الخطيب، ع. (2000): دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- راشد، ر. (1994): التطوع، الطبعة الأولى. جمعية الإجتماعيين، الشارقة.
- الرباح، ع. (2000): العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- رحال، ع. (2007): الشباب والعمل التطوعي في فلسطين، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية- شمس، البيرة.
- الشايب، م. (1987): العمل التطوعي، دائرة التعليم المستمر وخدمة المجتمع، جامعة اليرموك. أربد.
- الشايجي، ح. (2007): العمل التطوعي، أهميته، معوقاته وعوامل نجاحه، مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام، الرياض.
(http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=27,28.04.2010)

- شكر، ع. (2003): المجتمع المدني ودوره في بناء الديمقراطية، الطبعة الأولى، دار الفكر، دمشق.
- الشهراني، م. (2006): العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- الصادق، ع. (ب. ت): مفهوم المجتمع المدني قراءة أولية.
- عبيد، م. (2007): العمل الاجتماعي تطوع وعطاء، الطبعة الأولى. مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- عرابي، ب. (2001): دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع مقترحات لتطوير العمل التطوعي، جامعة دمشق.
- غنام، م. (2007): الجمعيات الخيرية ودورها في تنمية وتطوير العمل التطوعي في محافظة الخليل. جامعة القدس، فلسطين.
- فرحات، م. (ربيع، 2004): "الدولة والمجتمع المدني العربي إشكاليات العجز والهيمنة والتوجهات الليبرالية". شؤون عربية، 117. ص ص 100-111.
- القطامي، ح. (2002): تجربة العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة. (http://www.saaid.net/anshatah/dole/33.htm,30.04.2010)
- كاروثرز، ت. (2000): "المجتمع المدني". أبواب. ص ص 27-36.
- كالدور، ماري. (أكتوبر، 2004): "فكرة المجتمع المدني العالمي". الثقافة العالمية، 126، ترجمة خزامي عقاب عبيد. ص ص 150-161.
- الليحاني، م. (2007): العمل التطوعي، أهميته، آثاره، عوامل نجاحه، معوقاته، مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام، الرياض. (http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=27,28.04.2010)
- مارشال، ج، دكاش، ن. (2008): تطويع إدارة واستدامة العمل التطوعي، مؤسسة إيمرجانس، بيروت.
- محمد، ع. (آذار، 2003): "دور الشباب في العمل التطوعي". التربية، 144. ص ص 182-213.
- مرسى، س. (1976): العمل مع المتطوعين. الطبعة الثانية. تحرير جمعية تعليم الكبار الأمريكية، ترجمة زهيان حنا بخيت، الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة.
- مركز دراسات الشرق الأوسط (1998): مستقبل الحياة المدنية في مناطق الحكم الذاتي الفلسطيني، الطبعة الأولى. عمان.

- المعايطة، م. (2000): إسهامات العمل التطوعي في دعم الأمن، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- المليجي، إ. (2003): تنظيم المجتمع مداخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية.
- الموسوعة الفلسطينية (1984): الموسوعة الفلسطينية، المجلد الثاني.
- نايفة، س. (2009): العمل التطوعي لدى الشباب في المؤسسات الأهلية والاجتماعية في محافظة طولكرم، مشروع بحث، جامعة القدس، فلسطين.
- النعيم، ع. (2005): العمل الإجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض.
- الهيجاوي، ث. (2007): إدارة المؤسسات المجتمعية غير الربحية، جامعة القدس، فلسطين.
- يحيى، م. (آب، 1985): "العمل التطوعي أداة للتنمية الجماهيرية وتنظيم المجتمع". جامعة بيت لحم، 4. ص ص 98-123.

المراجع الأجنبية

- Emerson, R. (1999): "A Guidebook For Working With Volunteers" U.S Fish & Wildlife Service.
- Jarvis, S. (2007): "Recruitment and Retention of Volunteers", Volunteer Development Scotland.
- Reilly, C, Macrae, R. (2007): "Young People and Environmental Volunteering, Volunteer Development Scotland.
- Reilly, C. (2005): "Volunteering and Disability" , Volunteer Development Scotland.
- The Scottish Centre for Volunteering Research, (2004): "Research on Volunteering in Scotland".

ملحق 1.3: استمارة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس / عمادة الدراسات العليا
برنامج التنمية الريفية المستدامة / تخصص بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية
الإخوة المحترمون العاملون في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الباحث بدراسة حول "دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة"، أرجو من حضرتكم التكرم بتعبئة الإستبانة التي تم إعدادها لهذه الدراسة آملاً منكم تحري الموضوعية في الإجابة، وذلك بوضع الإجابة المناسبة حسب ما ترونه مناسبا وحسب قناعتكم والواقع الذي تشاهدونه من أجل الوصول إلى النتائج الحقيقية، مع العلم أن المعلومات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط، مع التأكيد أنه لا حاجة لذكر الاسم أو أي دلالة على شخصكم الكريم.

"ولكم مني جزيل الشكر والعرفان"

الباحث محمد البو
جوال: 0599031034
بريد الكتروني
m_albow@hotmail.com

القسم الأول: البيانات الشخصية: يرجى وضع رمز الإجابة المناسب في المربع المقابل:

- **الجنس**

(1) ذكر **(2) أنثى** ☐

- **العمر**

(1) أقل من 30 سنة **(2) من 30-40 سنة** **(3) أكثر من 40 سنة** ☐

الحالة الإجتماعية

(1) أعزب / عزباء **(2) متزوج /ة** **(3) غير ذلك** ☐

- **المستوى العلمي**

(1) توجيهي فأقل **(2) دبلوم كلية مجتمع** **(3) بكالوريوس**
(4) دبلوم عالي فأعلى ☐

- **سنوات الخبرة (الأقدمية)**

(1) أقل من 5 سنوات **(2) من 5-10 سنوات** **(3) أكثر من 10 سنوات** ☐

- **المسمى الوظيفي**

(1) عضو مجلس إدارة **(2) مدير** **(3) موظف** **(4) متطوع** ☐

- **مستوى الدخل**

(1) أقل من 500 دولار **(2) من501 لغاية 1000 دولار** **(3) أكثر من 1000 دولار**
(4) تطوعا ☐

- **مجال عمل المؤسسة / حدد:.....**
.....
.....

- **عدد العاملين المتطوعين في المؤسسة / حدد:.....**
.....
.....

- **عدد المشاريع التي تقوم على أساس تطوعي / حدد:.....**
.....
.....

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة X عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات الإستبانة

المجال الأول : دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في تعزيز الشرعية المجتمعية	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	يزيد من وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المؤسسة					
2	يؤدي إلى ريادة المؤسسة بين المؤسسات					
3	يجعل المؤسسة أكثر تأثيراً في المجتمع					
4	يساهم في زيادة مصداقية الخدمة المقدمة					
5	يزيد من أعداد المناصرين للمؤسسة					
6	يزيد من إهتمام وسائل الإعلام بالمؤسسة					
7	يدفع القطاع العام لتقديم الدعم للمؤسسة					
8	يعزز من إهتمام القطاع الخاص بالمؤسسة					
9	يؤكد على الشرعية القانونية للمؤسسة					
10	يؤكد على المكانة المجتمعية للمؤسسة					

المجال الثاني : دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
11	يساعد على تطوير علاقة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني					
12	يساهم في تبادل الخبرات بين مؤسسات المجتمع المدني					
13	يعمل على توفير الموارد المتنوعة للمؤسسة					

الرقم	دور العمل التطوعي في تعزيز التنسيق والتشبيك	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
14	يعـزز التنـسيق بـين المؤسـسات لمواجهـة المشكلات التنموية					
15	يعـزز التنـسيق بـين المؤسـسات لمواجهـة المشكلات الإغاثية					
16	يساهم في تنسيق إتخاذ القـرارات بخـصوص المتطوعين في المؤسسات					
17	يمكّن من بلورة رؤية مشتركة بين المؤسـسات تجاه التمويل المشروط					
18	يوفر المعلومات لخدمة أهداف المؤسسة					
19	يرسخ مبدأ الدعم المؤسسي بين المؤسسات					
20	يمكن من إيجاد ثقة متبادلة بين المؤسسات					
21	يسهم في التنفيذ المشترك للمهمات التطوعية بين المؤسسات					
22	يساهم في إيجاد آليات مشتركة لتقيـيم العمـل التطوعي بين المؤسسات					
23	يؤدي الى التدريب المشترك للمتطـوعين بـين المؤسسات					

المجال الثالث : دور العمل التطوعي في وضع خطط مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في وضع الخطط	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
24	يساعد على وضوح الأهداف المراد تحقيقها					
25	يسهل وضع السياسات لتحقيق الأهداف					
26	يعزز عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة					
27	يساهم في توفير الكوادر لرسم الخطط					

الرقم	دور العمل التطوعي في وضع الخطط	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
28	يسهل بناء قاعدة من البيانات الخاصة بالخطط					
29	يساعد على توفير الخبرات المحلية لتطوير الخطط					
30	يساهم في تحديد المشاكل التي تحول دون الوصول إلى الأهداف					
31	يسهل وضع الخطط					
32	يدعم استقرار المؤسسة					
33	يوفر الموارد الخاصة بوضع الخطط					
34	يساهم في المشاركة القاعدية في صياغة الخطط					

المجال الرابع: دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري لمؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في بناء النظام الإداري	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
35	يعمل على تطوير القدرات الذاتية للأفراد العاملين في المؤسسة					
36	يساعد على تطوير علاقات العمل داخل المؤسسة					
37	يخلق قيادات إدارية محلية					
38	يسهل إكتشاف الأخطاء الإدارية					
39	يساعد على اتخاذ القرارات الهامة بسرعة					
40	يمكن المؤسسة من بناء هيكل تنظيمي					
41	يمكن المؤسسة من وضع نظام لتقييم الأداء					
42	يمكن المؤسسة من وضع نظام للتوجيه الإداري					
43	يمنح المؤسسة جودة عالية في تقديم خدماتها					
44	يعمل على ترشيد إستخدام أموال المؤسسة					
45	يحسن من عملية التوظيف في المؤسسة					
46	يجعل المؤسسة أكثر قدرة على تحديد مخاطرها					
47	يساعد المؤسسة على تحليل بيئة عملها					

المجال الخامس: دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسـب لمؤسـسات المجتمـع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في الحصول على التمويل المناسب	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
48	يحول دون توقف المؤسسة عن تقديم خدماتها					
49	يمكن المؤسسة من تحقيق أقصى قيمة مالية					
50	يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة					
51	يحد من لجوء المؤسسة الى التمويل المشروط					
52	يحد من لجوء المؤسسة الى التمويل الخارجي					
53	يزيد من فرص التمويل الداخلي للمؤسسة					
54	يساعد على تحقيق الإستقرار المالي للمؤسسة					
55	يساهم في تطوير عمل المؤسسة					
56	يعزز من المركز التنافسي للمؤسسة					
57	يؤدي لتحقيق الإستدامة للمؤسسة					

المجال السادس: دور العمل التطوعي في تنفيذ مشاريع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة حيث:

الرقم	دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
58	يجعل المؤسـسة أكثـر قـدرة علـى إدارة مشاريعها					
59	يمكن المؤسسة من الإستمرارية فـي تقـديم مشاريعها					
60	يساعد المؤسسة في الحصول على مـشاريع متنوعة					
61	يزيد من حجم المشاريع التي تنفذها المؤسسة					
62	يمكن المؤسسة من تحديد الإحتياجات الفعليـة للمشاريع					

الرقم	دور العمل التطوعي في تنفيذ المشاريع	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
63	يساعد المؤسسة على تنفيذ مشاريع رائدة					
64	يسهل على المؤسسة متابعة مشاريعها					
65	يسهل على المؤسسة تقييم مشاريعها					
66	يزيد من قوة المنافسة بين المؤسسات على تنفيذ المشاريع					
67	يرفع من تأثير المشاريع على تنمية المجتمع المحلي					

القسم الثالث: مقترحات إضافية يمكن أن تقدمها لتفعل دور العمل التطوعي في دعم مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة :

- .....
.....
- .....
.....
- .....
.....
- .....
.....
- .....
.....

"مع خالص شكري لكم لحسن تعاونكم"

ملحق 2.3: رسالة التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الدكتور: .....حفظه الله

من جامعة القدس بفلسطين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

أتقدم إلى حضرتكم بأحر التحيات وأتمنى لكم موفور الصحة والعافية والعمر المديد في خدمة العلم وأهله، يقوم الباحث بدراسة حول "دور العمل التطوعي في تعزيز عمل مؤسسات المجتمع المـدني في محافظة رام الله والبيرة"، أرجو من حضرتكم التكرم بتحكيم هذه الإستبانة التي سيتم استخدامها كأداة بحث في الدراسة الحالية وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة القدس تخصص بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية.

مع خالص شكري وتقديري لجهودكم وتعاونكم

الباحث

محمد البو

ملحق 3.3: أسماء محكمي الإستبانة

الرقم	الاسم	الجامعة
1	د. عبد الرحمن الحاج إبراهيم	جامعة القدس
2	د. عبد الوهاب الصباغ	جامعة القدس
3	د. فدوى اللبدي	جامعة القدس
4	د. محسن عدس	جامعة القدس
5	د. زياد قباجه	جامعة القدس
6	د. غسان سرحان	جامعة القدس
7	د. عفيف زيدان	جامعة القدس
8	أ. محمد المصري	الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني

فهرس الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة

فهرس الأشكال

فهرس المحتويات

-