جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا

واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها

دينا عبد الرزاق عيسى فرعون

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1432 هـ - 2011 م

واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها

إعداد

دينا عبد الرزاق عيسى فرعون

بكالوريوس إدارة وريادة – جامعة القدس المفتوحة – فلسطين

إشراف: الدكتور محمد شاهين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص (بناء المؤسسات) من برنامج التنمية المستدامة– جامعة القدس

1432 هـ – 2011 م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها

اسم الطالب: دينا عبد الرزاق عيسى فرعون
الرقم الجامعي 20612297

المشرف: الدكتور محمد شاهين

نوقشت هذه الرسالة وأُجيزت بتاريخ .2011/03/20من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. محمد شاهين التوقيع:.....
2. ممتحنا داخليا: د. عبد الرحمن الحاج التوقيع:.....
3. ممتحنا خارجيا: د. ذياب عيوش التوقيع:.....

القدس– فلسطين

1432 هـ - 2011 م

الإهداء

أهدي جهدي المتواضع هذا إلى كل مؤسسة فلسطينية تعنى بالمتطوعين الشباب

كما أهديها بكل الإحترام والتقدير لوزارة الشباب والرياضة الفلسطينية لما قدموه من دعم ومساندة في إجراءات الدراسة

وأقدمها بكل الحب والتقدير لروح المرحوم بإذن الله تعالى والدي "**عبد الرزاق عيسى فرعون**" الذي توفي خلال إجرائي للدراسة والذي كان وراء تحفيزي وتشجيعي

ولن أنسى بكل الحب والتقدير أن أتقدم بدراستي هذه كعرفان بالجميل إلى أمي الغالية وزوجي الحبيب وإلى طفلي الصغير(آدم) الذين وقفوا إلى جانبي خطوة بخطوة وساندوني إلى أن وصلت لآخر مرحلة في هذه الدراسة

أرجو كذلك من أساتذتي ومشرفي وزملائي أن يقبلوا مني دراستي هذه، مع أملي بأن ينال إعجابكم جميعاً ورضاكم.

إليكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي

دينا عبد الرزاق عيسى فرعون

إقرار

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وإنها نتيجة أبحاثي الخاصة، بإستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وإن هذه الدراسة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد أخر.

التوقيع: .....

دينا عبد الرزاق عيسى فرعون

التاريخ: 20/3/2011

شكر والعرفان

أقدم شكري وعرفاني لجامعتي جامعة القدس كلية الدراسات العليا– برنامج التنمية المستدامة وإدارة الموارد البشرية وأخص بالذكر مدير البرنامج الدكتور "زياد قنّام" لما كان له من دور كبير في الدعم والإرشاد والمساعدة. كما أشكر الكادر الإداري و الهيئة التدريسية في الجامعة.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان لمشرفي في إجراء الدراسة "الدكتور محمد شاهين" الذي لم يتوان للحظة عن تقديم العون والمساعدة والإرشاد لي.

إليهم جميعاً فائق الإحترام والتقدير

دينا عبد الرزاق عيسى فرعون

المصطلحات الإجرائية

تعريفات بأهم متغيّرات الدراسة

مفهوم التطوع : مساهمة غير هادفة للربح، يقدمها الأفراد من أجل رفاهية الجوار والمجتمع المحلي، والمجتمع الواسع (العونة، 2003).

المشاركة التطوعية : التعريف الإجرائي: هي مجهود بشري فردي أو جماعي أو مجتمعي قد يكون تلقائياً أو منظماً من خلال قنوات مجتمعية كالاتحادات والجمعيات والنقابات والأندية، المشاركة التطوعية تنبع عن رغبة ذاتية دون إجبار أو إلزام، وهذا الجهد إما أن يكون بالمال أو بالفكر أو بالعمل المباشر. (www.saudivol.org)

فئة الشباب : التعريف النظري: فئة عمرية، تتسم بعدد من الصفات والقدرات الاجتماعية والنفسية المتميزة، وتختلف بداية هذه الفئة العمرية ونهايتها باختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع. وهي المرحلة التي تعرف بمرحلة الإعداد والاعتمادية الاقتصادية (حمّاد، 1995).

التعريف الإجرائي: تعرف فئة الشباب في هذه الدراسة بأنها المرحلة العمرية للأفراد ما بين عمر (15 – 29) سنة دون الإشارة إلى الأشهر و الأيام. (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

المنظمات الشبابية المقدسية : التعريف النظري: تعتبر الهيئة الأهلية هيئة أهلية للشباب على أساس أنها كل تجمع ذو تنظيم مستمر يتألف من أشخاص طبيعيين (النادي، المركز، التجمع الشبابي) أو أشخاص إعتباريين مثل جمعية الكشافة والمرشدات (جمعية بيوت الشباب)، لا تستهدف الربح المادي ويكون الهدف منها تحقيق الرعاية وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكات الشباب، وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية والإجتماعية والإبداعية والترويحية في إطار السياسة العامة للوزارة. (المادة 8 من قانون وزارة الشباب و الرياضة)

التعريف الإجرائي: هي كل مؤسسة غير ربحية تعنى بالشباب

ومسجلة وفق القانون ومرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية وتقع في محافظة القدس. (الباحث)

البرامج التنموية : التعريف الإجرائي: هي البرامج التي تبذل الجهود لإحداث سلسلة من المتغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لتنمية المجتمع، وذلك بزيادة قدرة أفراده على استثمار الطاقات المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية لهؤلاء الأفراد بأسرع من معدل النمو الطبيعي. (نصري، 2010)

القدرة الاستقطابية : التعريف الإجرائي: هي عبارة عن محصلة الإمكانيات لدى المؤسسة الأهلية (طاقمها العامل وبرامجها المنفذة وما إلى ذلك) لاستقطاب المتطوعين، ويتم حسابها لغرض هذه الدراسة بقسمة العدد الكلي للمتطوعين على عدد البرامج المنفذة من قبل المؤسسة. (الباحث).

المجلس الوطني لتنمية الشباب : أعلى هيئة مسؤولة وتتألف من (30) عضواً برئاسة وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية وعضوية ممثلي الوزارات والمجلس التشريعي ومنظمات المجتمع المدني والخاصة ذات الإهتمام بالشباب. (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية : وفق (المادة75) من قانون وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية فأنه يؤسس في فلسطين صندوق يسمى (الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية الرياضية) يتمتع بشخصية إعتبارية وإستقلال مالي وإداري وله بهذه الصفة تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة اللازمة لتحقيق أهدافه بالقيام بجميع التصرفات القانونية (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

محافظة القدس : المحافظة الواقعة وسط الضفة الغربية، وهي مقسمة إلى جزئين: الأول منطقة (J1) وتشتمل ذلك الجزء من المحافظة الذي ضمّته إسرائيل إليها عنوة بعد إحتلالها للضفة الغربية في عام 1967، ويشمل الجزء الثاني من محافظة القدس منطقة (J2) وهي مناطق باقي المحافظة، (كتاب القدس الإحصائي، 2008).

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها في السنوات 2009–2010. وتكوّن مجتمع الدراسة من (491) متطوعاً ومتطوعة تابعين لاثنتى عشرة مؤسسة مقدسية شبابية مرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية وتكوّنت عيّنة الدراسة من (232) متطوعاً ومتطوعة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد قامت الباحثة بإعداد استبانة مكونة من قسمين لغايات جمع البيانات وتحليلها. أما القسم الأول، فهو عبارة عن محورين، المحور الأول يتناول: البيانات المتعلقة بهوية المتطوع وهو مكون من فقرتين ، والمحور الثاني يتناول البيانات الديمغرافية العامة عن المبحوثين وهو مكون من (8) فقرات. وأما القسم الثاني فتكون من مئتين وتسع (209) فقرات موزعة على خمس محاور ذات علاقة بموضوع مفاهيم العمل التطوعي وممارساته لدى الشباب والمعيقات التي تؤثر على مشاركتهم مثل عدم بلورة خطة استراتيجية تنموية ترسم الإطار العام لمجالات التنمية المختلفة و دور العمل التطوعي فيها، عدم اشتمال تقديرات الدخل الوطني على مردود العمل التطوعي وعدم احتساب هذا المردود ضمن الدخل الوطني، تعطل اصدار الخطة الوطنية للعمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية، ضعف الترابط بين مؤسسات العمل التطوعي المنظم وأخذ طابعاً موسمياً، عدم وجود مراكز متخصصة لتجنيد وتأهيل المتطوعين، وتنظيم علاقاتهم مع المؤسسات المعنية، غياب الحوافز المعنوية والمكافأت الرمزية وتوفير أدنى درجات التأمين للمتطوعين العاملين في مجالات تعرض حياتهم للمخاطر، غياب قانون ينظم العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية. هذا بالإضافة إلى ودوافعهم مثل تطوع حباً في الآخرين وتقديم المساعدة له، التطوع من أجل تكوين العلاقات الإجتماعية وتحقيق بعض المنافع الشخصية، كالحصول على مهنة أو وظيفة، التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع، الدافع الديني الذي ينمي إحساس الإنسان بالواجب تجاه مجتمعه وتجاه البيئة التي تحيط به، والتي هي هبة من عند الله، ويجب المحافظة عليها إرضاء لله وطمعاً في الثواب العظيم. وأخيراً الآليات المقترحة في تعزيز المشاركة التطوعية من منظور الشباب وأهمها هي ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع.

تم استخدام برمجية SPSS لغايات تحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن نظرة المجتمع السلبية تجاه المؤسسات الأهلية هي أكثر العوامل الاجتماعية تأثيراً على مشاركة المتطوعين في العمل التطوعي، وأن من أهم المعيقات السياسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية التنقل بين المناطق في ظل السياسات

والإغلاقات الإسرائيلية، وأن أبرز دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية هو الدافع والانتماء الحزبي، وأن أعلى نسبة لعدد ساعات التطوع الشهرية كانت لعدد الساعات من ساعة إلى خمس ساعات، إضافة إلى أن أبرز الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية من قبل أفراد الدراسة هي ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع.

وبناء على نتائج واستنتاجات الدراسة تقدمت الباحثة بعدة توصيات أهمها ضرورة العمل على إيجاد لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي، واتباع منهجية ديمقراطية في سياسة وعمل المؤسسات الأهلية، ودعم المؤسسات الأهلية التي تستقبل المتطوعين دعماً مادياً ومعنوياً، لكي يستمر استثمار الرأسمال المجتمعي. مع ضرورة إيجاد آليات تنظم وتوازي بين البرامج المقدمة من المؤسسات ومدى استجابتها لأولويات المتطوعين مثل (فحص الاحتياج). والعمل على بناء قدرات الكادر لدى المؤسسات الأهلية ضمن احتياجات كل مؤسسة من أجل الارتقاء بطبيعة البرامج المقدمة وزيادة القدرة الاستقطابية لدى المتطوعين، مع إيجاد قاعدة معلومات خاصة بالمتطوعين لدى كل مؤسسة من المؤسسات العاملة في مجال المشاركات التطوعية، وضرورة توسيع نطاق وسائل الاتصال والتواصل بين المؤسسات عبر وسائل الاتصال الحديثة. وتنظيم حملات إعلامية توعوية تهدف إلى التعريف بماهيتها وأهدافها وطبيعة البرامج التي تنفذها المؤسسات الأهلية وتغيير الصورة السلبية عن هذه المؤسسات لدى شريحة المجتمع. ومن الهام جدا تفعيل هيئة العمل التطوعية الوطنية (الموجودة) وتعزيزها بعضوية المؤسسات التي تعنى بالعمل التطوعي بكافة قطاعاته.

The Reality of Voluntary Participation in the Development Programs of Jerusalem Youth Institutions and the Mechanisms for Strengthening them

Abstract

This study aimed to identify the reality of voluntary participation in the development programs of the Jerusalem youth institutions and the mechanisms for strengthening them in the years 2009-2010. The study community consisted of (491) male and female volunteers belonging to twelve Jerusalem Youth Foundations licensed by the Ministry of Youth and Sports of Palestine whereas the study sample consisted of (232) male and female volunteers selected using the simple random method. The researcher prepared a questionnaire consisting of two sections for the purposes of data collection and analysis. The first section consisted of two parts: part one deals with the data concerning the identity of the volunteer, and part two deals with the demographic characteristics of the study sample. The second section consisted of (209) paragraphs distributed over the five themes related to the subject of the concepts and practices of volunteerism among young people.

Study ended up with some results including the following: the negative perception of the society towards the civil institutions is the most social factor that influences the participation of volunteers in volunteer work, the major political obstacle that has impact on the continuity of the voluntary participation is movement between areas under the policies and Israeli closures, the most motivate of young people in their attitude towards the voluntary participation is the motive and affiliation of partisan, that the highest number of monthly volunteer hours is from one to five hours, and the mechanisms proposed the most by the members of the study is the need to create a legal environment that protects the rights of the volunteer.

Based on the results and the conclusions of the study, the researcher came out with many recommendations including the need to work on creating regulations and laws governing voluntary work, following the methodology of democracy in the policy and the work of civil institutions and support civil society institutions that receive volunteers, material and moral support, in order to continue investing capital of the community, the need to find mechanisms to regulate and parallel between the programs submitted by institutions and their responsiveness to the priorities of volunteers (such as examination of the requirement), working to build the capacity of staff to the civil institutions within the needs of each institution in order to upgrade the nature of the programs offered and increase the capacity of polarizing the volunteers, with the creation of a special database of volunteers in each of the institutions working in the field is volunteering, the need to expand the scope and means of communication and networking between institutions through the modern means of communication, organizing media awareness campaigns aimed at publicizing the reality, the objectives and the nature of the programs implemented by the civil institutions to change the negative image of these institutions among the community, and the importance of activating the body of work NVS (existing) institutions and strengthening the membership of volunteer-involving all sectors.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 تقديم

إن المتتبع لأدبيات العمل التطوعي محلياً وإقليمياً يلاحظ بأنه العمل التطوعي قد أصبح ركناً أساسياً ومهماً في بناء المجتمع؛ فهو من ناحية يبعث على التماسك والتضامن بين أفراد المجتمع الواحد، ومن ناحية أخرى يجسد ممارسة إنسانية ذات صلة وثيقة بمعاني الخير واكتساب مهارات حياتية تعود بالنفع على المتطوع نفسه وعلى الفئة المستهدفة من العمل التطوعي سواء كانت فرداً أم جماعة أم تنظيماً أم مجتمعاً أم غير ذلك.

وقد أصبح للتنظيمات التطوعية دور كبير في عملية التنمية الاجتماعية، وهذا يشمل مختلف دول العالم من حيث كونها متقدمة كانت أم نامية، وقد أخذت هذه التنظيمات دوراً مهماً في الوقوف أمام القضايا التي تسهم في التنمية الاجتماعية ومنها: حقوق الإنسان، والاهتمام بالبيئة، وتقديم العون والمساعدة في حالات الكوارث والحروب، بالإضافة إلى القضايا الاجتماعية التي نتعايش معها، مثل الإعاقة، والفقر، وتنظيم الأسرة، ورفع مستوى المجتمعات المحلية، والعناية بالمرأة والطفل. ويبرز أكثر ما يبرز في العمل على النهضة بهذه النواحي التطوعية الدور الذي تلعبه فئة الشباب في العمل التطوعي بشكل عام. نعم فأهمية فئة الشباب عموماً تتأكد في تعريف " نظرت وتنظر العديد من دول العالم ومنها الوطن العربي إلى الشباب كمشروع وطني وقومي تتحدد من خلاله ملامح الحاضر والمستقبل باعتباره مؤشراً بارزاً على قدرة الدولة والمجتمع في توجيه المستقبل والتمكن من إدارته بفاعلية عالية لعدة أسباب تتراوح بين البشرية والاقتصادية والسياسية والعسكرية. (السرحان، 1988).

فالشباب يُعدّ طاقة متجددة، وهم أدوات الحاضر وأهم طاقاته وقدراته، ويُعد الشباب العنصر الرئيس في بناء المستقبل، وعلى عاتقهم ستكون التحديات المستقبلية، وعليهم يتوقف نجاح المجتمعات وتطورها في حسن استثمار وتوظيف طاقاتهم وقدراتهم. يُعتبر الشباب بمثابة رأس مال بشري يساهم في نهضة المجتمع وتقدمه، خصوصاً عندما يشكلون قطاعاً واسعاً من السكان، فهم الطاقة الحقيقية التي يُنفق على إعدادها الكثير، وتُعقد عليها الآمال في دفع مسيرة التنمية الشاملة، خاصة وأن الشباب يمثلون الطليعة التي تضطلع بمهمة التغيير.

ويمكن التعرف على موقع الشباب داخل مجتمع ما من خلال مقاييس مشاركتهم على مستوى الأسرة، والمؤسسات التعليمية، والمؤسسات الحكومية، والمنظمات الأهلية والمجتمع المدني، وينبغي أن تخضع أوضاعهم وثقافتهم وسلوكهم ومشاركتهم الاجتماعية والسياسية للبحث العلمي الدقيق.

إن مشاركة الشباب الفاعلة في العمل التطوعي أصبحت تكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، حيث أصبح من المسلم به أن الحكومات سواء في البلدان المتقدمة أم النامية لا تستطيع سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها؛ لذلك أصبح هناك حاجة ملحة لجهات أخرى لتقوم وتكمل دور الحكومات في تلبية تلك الاحتياجات، ومن هنا، أصبح من الواجب إعطاء الشباب المزيد من الفرص للمشاركة في كل المجالات وتوجيههم نحو المسارات الصحيحة، وإعطائهم دورهم وتوسيع قاعدة المشاركة الاجتماعية لديهم بالنظر إليهم كشركاء في الحاضر وأصحاب المستقبل وصناع القرار فيه. إن ضرورة إشراك الشباب في كل نواحي الحياة تنبع من كونهم الفئة الأكثر تعليماً وانفتاحاً، كما أنهم الأكثر قدرة على التعاطي مع العصر ومكوناته، وأخبر بمنجزات التكنولوجيا الحديثة، والأكثر إقداماً وجرأة على إختبار أساليب جديدة للتعامل مع المشكلات التي تواجههم، ولديهم الحماس والاندفاع نحو التغيير. لذلك فإن هناك ضرورة لاستثمار هذه الميّزات التي تتمتع بها فئة الشباب دون غيرها من حيث إشراكهم وجعلهم يمارسون دوراً أساسياً في عملية التغيير من خلال تأثيرهم في المجتمع بالعمل التطوعي الذي يخوضون غماره.

2.1 مبررات الدراسة

تتمثل مبررات الدراسة في ما يلي:

- يشكل قطاع الشباب شريحة هامة وكبيرة في مجتمعنا الفلسطيني كما في أي مجتمع إنساني كان، حيث أنه القطاع القادر على إحداث التغيير كمفتاح وأداة لإدارة وإنجاح التنمية.

- قلة الجهود المبذولة والمنشورة حول معرفة واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية لتطوير العمل التطوعي الاجتماعي ضمن أولويات وطموحات وطاقات الشباب.
- مبرر شخصي ينبع من طبيعة عمل الباحثة في مجال مؤسسات القطاع الأهلي وعمل المشاريع التنموية، وإيمانها بأهمية العمل التطوعي الاجتماعي، مما يعمق مدى الاهتمام بموضوع البحث.

3.1 مشكلة الدراسة

يختلف العمل التطوعي من حيث المفهوم ومن حيث واقع المشاركة الفعلية من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى، وبما أن هذه الدراسة تتمحور حول واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية في محافظة القدس تحديداً، فإن مشكلة الدراسة تنحصر في السؤال التالي: "ما هو واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية، وما هي آليات تعزيز هذه المشاركة؟"

4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في مناح متعددة يمكن بيانها كما يلي:

- إن هذه الدراسة توفر قاعدة بيانات مرجعية هامة يمكن للمؤسسات الفاعلة والعاملة على تطوير الخطط للاستفادة منها في ريادة العمل التطوعي الاجتماعي في المجال التنموي، بما يتلائم وإحيتاجات الشباب المقدسي، ويعزز من مشاركاتهم التطوعيه في البرامج التنموية للمؤسسات المقدسية التي تعنى بهذا النوع من البرامج.
- تعتبر هذه الدراسة بمثابة حجر مساند قد يساعد من خلالها بناء دراسات جديدة في مجال المشاركة التطوعية، بحيث تتناول مجموعة ممثلة من الشباب المقدسي المنخرط في مجال التطوع والمشارك في البرامج التنموية للمؤسسات المقدسية بحيث يتسنى تطبيق مثل هذا النوع من الدراسة على فئات مجتمعية أخرى وفي محافظات أخرى من محافظات الوطن.
- تلقي هذه الدراسة الضوء على واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية لدى الشباب الفلسطيني المقدسي انطلاقاً من معرفة واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية للوصول إلى آليات تعزيز العمل التطوعي.

5.1 أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيس الذي سعت هذه الدراسة للتوصل إليه هو التعرف على واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية، هذا بالإضافة إلى عدة أهداف فرعية سعت الدراسة إلى تحقيقها، ويمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي:

- التعرف على مدى تأثير علاقة العوامل الديموغرافية والإجتماعية بواقع المشاركة التطوعية.
- التعرف على مفاهيم ومواقف الشباب من المشاركة التطوعية الإجتماعية.
- التعرف على واقع ممارسات المشاركة التطوعية لدى الشباب المقدسي (خلال الأعوام 2009-2010).
- التعرف على البرامج التنموية المنفذة لدى المؤسسات الشبابية المقدسية.
- التعرف على المعيقات التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.
- التعرف على دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية.
- التعرف على الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية في المؤسسات الشبابية المقدسية، من منظور الشباب المقدسي.

6.1 أسئلة الدراسة

قامت الدراسة على أسئلة أساسية تمت صياغتها على أساس توافقها مع أهداف وحدود الدراسة على النحو التالي:

- ما مدى تأثير علاقة العوامل الديموغرافية والإجتماعية على واقع المشاركة التطوعية؟
- ما هي مفاهيم ومواقف الشباب من المشاركة التطوعية الإجتماعية.؟
- ما هو واقع ممارسات المشاركة التطوعية لدى الشباب المقدسي (خلال الأعوام 2009-2010)؟
- ما هي البرامج التنموية المنفذة لدى المؤسسات الشبابية المقدسية؟
- ما هي المعيقات وتأثيرها على إستمرارية المشاركة التطوعية؟
- ما هي دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية؟
- ما هي الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية في المؤسسات الشبابية المقدسية، من منظور الشباب المقدسي؟

7.1 حدود الدراسة

هناك حدود مكانية وأخرى زمانية لهذه الدراسة:

- المحددات المكانية: مكان إجراء هذه الدراسة في محافظة القدس، وبالتحديد في المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة.
- المحددات الزمانية: تتناول الدراسة موضوع البحث خلال الأعوام (2009–2010) من حيث دراسة واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية.

8.1 هيكلية الدراسة

جاءت هذه الدراسة في خمسة فصول مقسمة كما يلي:

- الفصل الأول: يتناول خلفية الدراسة وأهميتها.
- الفصل الثاني: يتناول الإطار النظري والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها.
- الفصل الرابع: يتناول تحليل النتائج ومناقشتها.
- الفصل الخامس: يتناول ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

الاطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة، ملخص فيما يأتي:

1.1.2. الشباب وأدوارهم الإجتماعية:

إن الشباب بوصفهم يشكلون الغالبية العظمى من أعضاء المجتمع العربي هم الأساس الذي ينبني عليه التقدم في كافة مجالات الحياة، فهم أكثر فئات المجتمع حيوية، وقدرة، ونشاطاً، وإصراراً على العمل والعطاء، ولديهم الإحساس بالجديد والرغبة الأكيدة في التغيير، مما يجعلهم أهم سبل علاج مشكلات المستقبل ومصدراً من مصادر التغيير الإجتماعي في المجتمع، وهذا في حد ذاته مطلب أساسي للتطوير والتغيير. (محمد، 1985).

ونظراً لكون الشباب هم الفئة المستهدفة في هذه الدراسة، كان لا بدّ من تناول هذه الفئة بشيء من الإلمام وإلقاء الضوء على ماهيّة الشباب وأهميتهم وإشكالية ظاهرة الشباب إضافة إلى الدور الاجتماعي الذي تلعبه هذه الفئة الحيوية وغيرها من الأمور ذات الصلة.

1.1.1.2. التعريف بمفهوم الشباب:

الشباب لغة، كما وردت في القواميس العربية ومنها لسان العرب لابن منظور، تعني الفتوة والفتاء،

بمعنى الحيوية والقوة والديناميكية (ابن منظور، بدون تاريخ)، ونفس المعنى لغة ورد في قواميس اللغات الحية ومنها اللغة الإنجليزية؛ فكلمة (Youth) تعني أول الشيء، بمعنى أنه طازج وحيوي، لذلك قيل قديماً الشمس لا تسطع في المساء كما تسطع في الصباح.

أما اصطلاحاً، فهناك عدة اتجاهات لتحديد مرحلة الشباب، ذلك أن الشباب بكونهم قطاع أفقي من البنيان السكاني في المجتمع، والجسر الذي يربط مرحلة الطفولة بمرحلة الكبر، وهو جزء من أجزاء المجتمع الأساسية، فإنه يتميز ببعض الخصائص:

- أولاً: الاتجاه السكاني: وهو الاتجاه الذي يعتمد العمر في تحديد سن الشباب (عبد المعطي، 2002). لقد كان علماء السكان هم أول من حاول تقديم تحديد لمفهوم الشباب مستندين في ذلك إلى معيار خارجي يتمثل في العمر. ولكنهم اختلفوا فيما بينهم حول نقطة البداية والنهاية، إلا أنه سوف يصطلح على اعتبار أن فئة الشباب المدروسة في محافظة القدس هي ما بين (15) و(29) سنة، وهي المرحلة التي تعرف بمرحلة الإعداد والاعتمادية الاقتصادية (حمّاد، 1995).
- ثانياً: الاتجاه السيكولوجي: إذ يرى علماء النفس أن مرحلة الشباب حالة عمرية تخضع للنمو البيولوجي ولثقافة المجتمع، فهي مرحلة انتقالية بين الطفولة والرشد لها خصائص متميزة، وهي مرحلة تحديد الذات ونمو الشخصية وصقلها، إلا أنها في الوقت نفسه نقطة ضعف وثغرة يحتاج فيها الشباب إلى مساعدة للأخذ بيده ليعبر هذه المرحلة بسلام (عبد القادر، 1998). وقد يلعب هذا الاتجاه دوراً بارزاً في هذه المرحلة لدى الشباب العربي عامة، والفلسطيني خاصة، نظراً لما يتسبب به الاحتلال والظروف السياسية والبيئية المحيطة من اضطرابات ومعيقات تقف عائقاً أمام تخطي الشباب لهذه المرحلة بشكل طبيعي.
- ثالثاً: الاتجاه البيولوجي: وهو اتجاه يعتمد البعد الزمني، حيث يعد الشباب مرحلة عمرية أو طوراً من أطوار نموه، وهي فترة اكتمال النمو العضوي الفيزيقي والنضج العقلي النفسي. ويعتمد هذا المفهوم النضج الجسمي والعقلي. إلا أن بداية ونهاية هذه المرحلة تعتمد على معايير كل مجتمع من المجتمعات (عبد القادر، 1998).
- رابعاً: الاتجاه الأنثربولوجي: وفقاً لهذا الاتجاه، يمكن القول أن المجتمعات تختلف في تحديدها لمراحل النمو الإجتماعي والنفسي، بالأخص فيما يتصل بالشباب والرجولة. (عبد المعطي، 2002).
- خامساً: الاتجاه الإجتماعي: ويأخذ الاتجاه بمعيار النضج والتكامل الإجتماعي للشخصية،

إذ أنه يعتمد على مجموعة من المواصفات والخصائص التي تطبق على أفراد المجتمع لتميز الشباب عن غيرهم. فبالنسبة لهذا الاتجاه، تبدأ فترة الشباب حينما يحاول المجتمع تأهيل الشخص الذي يمثل مكانة اجتماعية ويؤدي دوراً أو أدواراً في بنائه، وتنتهي عندما يتمكن الشخص من احتلال مكانته وأداء دوره في السياق الإجتماعي وفقاً لمعايير اللعبة الإجتماعية.

يمكن القول بأن الشباب يبقى ظاهرة اجتماعية محددة سلفاً بشروط إنتاج وإعادة الإنتاج الإجتماعي في مجتمع معين، وبذلك فهي تشير إلى مرحلة عمرية تأتي بعد مرحلة الطفولة، بها تلوح علامات النضج البيولوجي والنفسي والإجتماعي. (العطري، 2004). فمرحلة الشباب هي حلقة في سلسلة حياة الإنسان، ترتبط بما قبلها بمرحلة الطفولة التي تعد الفرد لاستقبال مرحلة الشباب، كما ترتبط بمرحلة ما بعد الشباب التي يستفيد منها الفرد من خلال تطبيق ما أمكن اكتسابه من الخبرات والمواقف التي مر بها في شبابه.

ولما تتميز به فلسطين من ظروف سياسية واجتماعية وبيئية وجغرافية خاصة، فقد اعتمدت وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية تعريفاً خاصاً بهذه الفئة، إذ تم الاتفاق على أن الشباب يمثلون الفئة العمرية من سن (15–29) سنة، ويتم تقسيم هذه الفئة من زاوية حياة الأفراد ونموهم إلى فئة المراهقين (15–19)، وفئة الشباب (20– 29). (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

2.1.1.2. أهمية الشباب:

نظرت وتنظر العديد من دول العالم ومنها الوطن العربي إلى الشباب كمشروع وطني وقومي تتحدد من خلاله ملامح الحاضر والمستقبل باعتباره مؤشراً بارزاً على قدرة الدولة والمجتمع في توجيه المستقبل والتمكن من إدارته بفاعلية عالية لعدة أسباب تتراوح بين البشرية والاقتصادية والسياسية والعسكرية. (السرحان، 1988).

فإن أهمية الشباب بالنسبة للمجتمع تكمن فيما يمثله الشباب من مصدر للتجديد والتغيير، فهم عادة ما يرفعون لواء الحديث من السلوك والعمل، من خلال القيم الجديدة، التي يتبنوها والتي عادة ما تدخل في مواجهة مع ما هو سائد من قيم تقليدية، ولهذا يعد الشباب مصدر التغيير الثقافي والإجتماعي في المجتمع. فالشباب يلعب دوراً كبيراً وفاعلاً في دول العالم جمعاء وخاصة في الدول النامية التي تفتقر إلى الطاقات والموارد المتنوعة. أما في فلسطين بالذات، فإن للشباب تأثير متزايد، إذ أنه من

المعروف بأن الشباب يزيد من تأثير تعاظم الثورات والاحتجاجات والتي تتمثل في فلسطين بالانتفاضة على كافة مستوياتها، وذلك نتيجة لاتساع الفجوة بين الواقع الذي يعيشه الشباب الفلسطيني وبين النموذج المقدم الذي يتطلعون إليه.

فمن المعروف أن من بين الخصائص الفريدة للشباب محاولة التخلص من كافة الضغوط وألوان القهر المتسلطة عليه من أجل تأكيد التعبير عن الذات. ونتيجة لهذه النزعة إلى الاستقلال والاعتماد على الذات، اتسم الشباب بأنه أكثر راديكالية وأقل رغبة في الامتثال للسلطة المفروضة عليه، وبالأخص إذا ما كانت سلطة محتلة كما هو الحال مع الشباب الفلسطيني. وقد نتج عن هذه النزعة ارتفاع عدد الشهداء الفلسطينيين، إذ كان لا بد من حدوث اختلال في التقسيم السكاني على أساس الجنس والعمر جراء ذلك، ففئة الشباب الفلسطيني يشكلون في الفئة العمرية (15–29) نسبة (29.1%) من مجموع السكان الفلسطينيين البالغ عددهم وفق تقديرات منتصف العام 2009 حوالي (3.9) مليون نسمة، أي أقل من ثلث إجمالي عدد السكان. وقد بلغ عدد الشهداء منذ بداية انتفاضة الأقصى حتى 2008/12/31 (5933) شهيداً، يتوزعون ما بين (3999) شهيداً في قطاع غزة، و(1897) شهيداً في الضفة الغربية، حوالي (64%) من هؤلاء الشهداء هم من فئة الشباب (15–29 سنة)، مما أثر على مختلف نواحي الحياة التي يعيشها الفلسطينيون بكافة مجالاتها، الأمر الذي أثر ولا زال يؤثر على تقسيم الهرم السكاني والإجتماعي والتنموي للمجتمع الفلسطيني. (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

ومع اتساع رقعة الدور الذي يلعبه الشباب الفلسطيني للنهوض بالمجتمع مستخدماً كافة الأساليب المتاحة في ظل المعيقات والمحددات التي تفرضها الظروف الخاصة للاحتلال وما ترتب عليها من نتائج، إلا أنه تبقى هناك اعتبارات عامة ينبغي الاهتمام بها عند تفحص مكانة وأهمية الشباب في أي مجتمع من المجتمعات، وتتمثل هذه الاعتبارات بما يلي (محمد، 1985):

- إن الشباب جزء هام من عملية التطور الاقتصادي للمجتمع.
- إن الشباب يتجهون بحكم تكوينهم النفسي والإجتماعي نحو رفض المعايير والمستويات والتوجيهات والسلطة التي تمارس عليهم.
- إن الشباب يعبّر عن الفئة التي تتسم بأعلى درجة من النشاط لما لها من خواص دينامية متفردة، إلا أنهم لا يستوعبون أن تطور المجتمع ما هو إلا ثمرة لأنشطة الأجيال السابقة.
- إن الشباب أكثر فئات المجتمع رغبة في التجديد وأكثرها تطلعاً إلى تقبل الحديث من الأفكار والتجارب.

- يجب العمل بكافة السبل لدعم إنتماء الشباب للنظم الإجتماعية القائمة بما فيها المؤسسات الإجتماعية الفاعلة وخاصة تلك التي تعنى بالناحية التطوعية لما للشباب من قدرة وحماس على النهوض بالأعمال التي تنطوي تحت مظلة هذا النوع من الأعمال.
- نظراً لسرعة معدلات التغيّر الإجتماعي، فلا بد من السعي لإبقاء الشباب على اتصال بالفئات المجتمعية الأخرى، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع عملهم مع مختلف الفئات سواء مع كبار السن أو الأطفال أو الأسرى أو غيرها من الفئات المجتمعية المختلفة التي يمكنها الإفادة من قدرات الشباب.
- يلعب النظام السياسي القائم دوراً هاماً في استيعاب تحركات الشباب وحمايتهم مما يهددهم، لذا كان لا بد للأنظمة السياسية أن تسعى جاهدة لوضع إستراتيجيات تتناسب مع احتياجات وتطلعات الشباب بما يلبي توجهاتهم وممارساتهم المحببة على الصعيد الإجتماعي.

3.1.1.2. إشكالية الظاهرة الشبابية:

تبدو المؤشرات واضحة في أن هناك إشكالية في تناول موضوع الشباب، حيث تظهر عدة اعتبارات وإشكاليات نظرية ومنهجية يجب أخذها بالحسبان عند تحديد مكانة الشباب في المجتمع الفلسطيني المعاصر أهمها ما يلي (عبد المعطي، 2002):

- إن الشباب في أي مجتمع لا يشكلون شريحة أو فئة اجتماعية متجانسة سواء فيما يتعلق بمكوناتها أو بإنتمائها الإجتماعي–الطبقي، أو بارتباطاتها الثقافية وغيرها، خصوصاً في فلسطين، وفي القدس تحديداً، حيث هناك طابع عام مميز ينعكس بوضوح على جميع فئات المجتمع وخصوصاً فئة الشباب بتنوع توجهاتهم ومعتقداتهم وإنتماءاتهم.
- إن هناك إشكالية تتعلق بالتحديد الدقيق للفئة العمرية التي ينسحب عليها مفهوم الشباب، إذ تختلف الدراسات حول تحديد الفئة العمرية للشباب اختلافاً ملحوظاً.
- لقد أدى التطور الحاصل على المستوى الإجتماعي مع تحول المجتمعات من تقليدية بسيطة إلى مجتمعات مدنية متطورة تحفل بالمؤسسات الإجتماعية الجديدة، مما جعل الشباب مجبرون على التوافق مع هذا التطور الإجتماعي والاندماج معه ساعين للتوصل إلى ما يترتب على ذلك من تبعات من حيث المستوى الوظيفي والتعليمي وما إلى ذلك من مستويات.
- هذا ولا يزال هناك شيء من التهميش السياسي للشباب في فلسطين على الرغم من أن الظروف الخاصة التي تعيشها فلسطين بكافة فئاتها المجتمعية تجعل الانخراط في المجالات

السياسية والإجتماعية المتنوعة أمراً حتمياً بل وتلقائياً لمواكبة الظروف الخاصة لهذا البلد والتوافق والانسجام معها.

إن هذه المعطيات تؤكد أن المجتمع الفلسطيني بشكل عام بحاجة إلى بلورة ثقافة جديدة تتقاطع مع العقلية العشائرية والقبلية منها والمستحدثة، بحيث تكرس أساليب جديدة في التنظيم والهيكلة وعقلنة المشاركة الإيجابية الفاعلة في المجالات الإجتماعية، سواء على صعيد الأعمال التطوعية أو غيرها من المجالات الواسعة النطاق، وذلك بهدف التوصل إلى إستراتيجية عملية لتحقيق عملية الاندماج وتوظيف الطاقات الشابة لتدعيم الإنماء السياسي والإجتماعي المتكامل بشكل يتلاءم مع واقع مشاركات هذه الفئة ويتوافق مع الظروف الخاصة التي تعيشها.

4.1.1.2. الأدوار الاجتماعية للشباب:

يُعرف الدور الإجتماعي بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة وهو الجانب الديناميكي لمركز الفرد، فحيثما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، وتجدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزهم الإجتماعي. وتتضمن حدود الدور تلك الاتصالات التي تقوم بها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون للفرد دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه (بدوي، 1982). وبما أن الدور هو الجانب السلوكي للمكانة التي يشغلها الفرد في المجتمع فهو يتسم بالديناميكية والتعدد، والشباب كفئة أساسية من فئات المجتمع لهم أدوار منذ القدم، وسيبقى هذا الاهتمام مستمراً بهم كونهم سيبقون مجالاً للتفكير والدراسة من قبل كل الشعوب، لأنهم يمثلون مستقبل المجتمع الإنساني. وأما عن آلية تطبيق الدور، فإنها تتم بثلاث محكات مترابطة هي:

- أولاً: مجموعة التوقعات التي يتوقعها الآخرون، وهو ما يعرف بالدور المتوقع.
- ثانياً: إدراك شاغل المكانة الإجتماعية لما يجب أن يكون عليه سلوكه عند تفاعله مع شاغلي الأماكن الأخرى (الدور الذاتي).
- ثالثاً: السلوك الفعلي الذي يقوم به شاغل المكانة أثناء تفاعله مع الآخرين، وهو ما يعرف بالدور الفعلي.

وإن تفاعل الفرد مع الآخرين على المستوى الإجتماعي، إنما يتم من واقع معرفة الفرد بالحقوق

والالتزامات المرتبطة بهذه المكانة ومن واقع الالتزام بالحقوق والواجبات التي تميز الأماكن التي يشغلها كل منهم، والتي تصل إلى ذروة طابعها الإنساني عن طريق العمل التطوعي الذي يطبع البشر بطابع الالتزام الأخلاقي الذاتي ويجعل التفاعل الإجتماعي تفاعلاً مبنياً على القيم وتبادل الاحتياجات. ومن منطلق الأدوار الإجتماعية والأدوار التي يلعبها الشباب في هذا السياق، نشأت نظرية الدور في علم الاجتماع الغربي لتقوم على خمسة اقتراحات أساسية هي (رضوان، 1997):

- إن بعض أنماط السلوك تعد صفة مميزة لأداء الأفراد الذين يعملون داخل إطار معين. فالذين يعملون في مجال العمل التطوعي على سبيل المثال، تتميز أنماطهم السلوكية بطابع ينعكس على أدائهم كأفراد يصطبغون بصبغة العطاء والإيثار، بحيث يبرز تميز أداءهم لأنهم اختاروا خدمة المجتمع متطوعين غير مرغمين.
- إن الأدوار غالباً ما ترتبط بعدد معين من الأفراد الذين يشتركون في هوية واحدة. وعلى صعيد العمل التطوعي، يتبيّن بأن الأفراد الذين يعملون في هذا المجال تجمعهم صفات متشابهة تجعل أدوارهم تتشابه بناء على محفزاتهم ودوافعهم للانخراط في هذا المجال.
- إن الأفراد غالباً ما يكونون مدركين للدور الذي يقومون به. فمن يقدم على العمل التطوعي إنما يكون مدركاً لما يخوض فيه من حيث طبيعة العمل ومن حيث الدور المترتب عليهم القيام به تجاه الفئة التي يخدمونها، ومن حيث الظروف المحيطة التي أوجدت الحاجة للدخول في هذا الميدان.
- إن الأدوار تستمر بسبب ما يترتب عليها من نتائج وبسبب ارتباطها بالسياق الخاص بالنظم الإجتماعية. إذ يبدأ العمل التطوعي انطلاقاً من حاجات معيّنة تفرضها الصبغة الإجتماعية، ولكنها سرعان ما تندمج مع محيطها وغالباً ما تكتب لها الاستمرارية لما تتميز به من حافز ذاتي ورغبة واضحة وملحة بلعب الدور المطلوب من الفرد على أكمل وجه بحيث يساهم في تحقيق الارتقاء بالمجتمع والنظم الإجتماعية المحيطة.
- يجب تأهيل الأفراد للأدوار التي يقومون بها. فعلى صعيد العمل التطوعي، تبرز الحاجة الواضحة لتأهيل المتطوعين على الأدوار التي اختاروا القيام بها، وذلك بتوفير الدورات التدريبية اللازمة للارتقاء بمجال عملهم بحيث تكون هذه الدورات التدريبية، إضافة إلى ورش العمل والندوات والمحاضرات المتعلقة بهذا السياق، قادرة على تحضيرهم وتأهيلهم للقيام بالدور الذي اختاروا أن يلعبوه على أكمل وجه بحيث يحقق الغاية المرجوة منها.

وباعتبار الشباب الفئة المتميزة الفاعلة النشطة في مجال العمل الإجتماعي، والعمل التطوعي على وجه الخصوص، فإن الإهتمام بدراسة المجتمع وما تؤديه النظم فيه من وظائف–ارتباط هذه

الجوانب بمستقبل المجتمع الإنساني– يستدعي الاهتمام بالأدوار الإجتماعية للشباب ومشكلاتهم وتوجهاتهم ومشاركاتهم، كونهم أكثر فئات المجتمع تأثيراً على مستقبله، إلا أن تأثير الظروف والأوضاع والبناءات الإجتماعية الاقتصادية على التوجه الإجتماعي والممارسات المهنية للشباب ليس بالأمر السهل، بل إنه أمر يحتاج إلى الكثير من التخطيط والدراسة.

أما المكونات الرئيسة للنسق الإجتماعي التي تسهم في تشكيل الأدوار الإجتماعية للشباب، فهي عديدة أهمها: الأسرة، المدرسة، تنظيمات الشباب والأنشطة الإجتماعية المختلفة، وسائل الإعلام، الأحزاب السياسية، وغيرها من المؤسسات الإجتماعية التي تؤدي وظائفها من أجل استمرار المجتمع والحفاظ على توازيه. وتختلف هذه المؤسسات وأهمية كل منها باختلاف المجتمعات، وطبيعة النظام السياسي والأيديولوجي في كل منها. ففي فلسطين، وفي مدينة القدس تحديداً، تلعب الحياة السياسية والأمنية والطبيعية الأيديولوجية المفروضة على الشباب المقدسي، بل وعلى المجتمع ككل، دوراً كبيراً وحيوياً في التأثير على طبيعة عمل المؤسسات الإجتماعية بمختلف توجهاتها سواء كانت تقوم على العمل التطوعي أو غيره. إلا أن تبعات الاحتلال وسياسات الإغلاق والتضييق هي المؤثر الأبرز على توجهات الشباب المقدسي فيما يتعلق بالعمل الإجتماعي وعلى توجهاتهم الخاصة والعامة تجاه هذا النوع من العمل.

إلا أنه وبالإضافة لتأثير الأوضاع السياسية والأمنية لمدينة القدس، فإن المؤسسات الإجتماعية الفاعلة لا تزال قادرة على لعب دور بارز في تأهيل وإعداد الشباب الذي يساهم بشكل أكثر إيجابية في خدمة المجتمع والارتقاء به، إبتداء من تثقيف الآباء للأبناء على المستوى الأسري مروراً بالتثقيف المدرسي بأهمية خدمة المجتمع والارتقاء بكافة مستوياته ومجالاته، وصولاً إلى التثقيف والتأهيل الجامعي الذي يلعب دوراً هاماً حل في هذا الوقت مكان كثير من الأدوار التقليدية التي كانت تلعبها الأسرة في الماضي، إذ أن المؤسسات الإجتماعية إنما تهدف إلى دعم الأدوار الإجتماعية للشباب لتساهم في تشكيل شخصياتهم وإعدادهم ليكونوا إيجابيين في المجتمع.

5.1.1.2. دور الخدمة الإجتماعية في إكساب الشباب أدوارهم الإجتماعية:

تلعب الخدمة الإجتماعية دوراً بارزاً في معالجة مشكلات الشباب من خلال طرق مهنية متخصصة في التعامل مع المشكلات المختلفة وفي دراسة وتشخيص وعلاج المشكلة، مع التركيز على أن أساس عمل الأخصائي الإجتماعي هو التحرك قبل حدوث المشكلة تحقيقاً لأهداف المشكلة (محمد علي، سمير، 1997).

تعمل الخدمة الإجتماعية من خلال طرقها المهنية على تدريب الشباب لتحمل المسؤوليات ومواجهة مشكلاته كفرد، وكعضو في جماعة، للتكيف معها. كما أنها أداة لتنظيم المجتمع الذي يعيش فيه الشاب، حيث يوائم بين الاحتياجات والإمكانيات. ولذلك، فإن دور الخدمة الإجتماعية يتضح في مجال إعداد الشباب فيما يلي:

- الإعداد الديني والخلقي والروحي، وذلك من خلال الأخصائي الإجتماعي الذي يعمل لتنظيم الندوات واللقاءات بين رجال الدين والتربية والشباب في المواضيع المهمة.
- الإعداد السياسي والعقائدي، حيث يساعد الأخصائي الإجتماعي الشباب على اكتساب السلوك الجيد وتهذيب السلوك الغير مقبول. كما يعمل الأخصائي الإجتماعي لربط الشباب بالأخبار السياسية وما يدور في العالم من أحداث، كما أنه يشكل حلقة وصل بين الشباب في العالم من خلال المعسكرات الدولية، كما ينظم الأخصائي الإجتماعي مسابقات قومية بين الشباب، وكذلك ينظم البرامج السياسية ووسائل الإعلام المختلفة.
- الإعداد العلمي والثقافي، وهنا يقوم الأخصائي الإجتماعي بإعداد النشرات الخاصة بتنفيذ البرامج الثقافية وتنظيم المسابقات الثقافية، كما يجري الأبحاث الإجتماعية لتوفير معلومات عن المجتمع والشباب والتنظيمات التي ترعى الشباب. وكذلك يعمل الأخصائي الإجتماعي بالتعاون مع غيره من المختصين في إعداد وتوجيه الشباب على أسس علمية، لتوفير المناخ المناسب لتنمية مواهبهم وقدراتهم وتأهيلهم لتحمل مسؤولياتهم للمشاركة في بناء المجتمع. كما أن للخدمة الإجتماعية دور في تعديل الاتجاهات الشبابية لدى هذه الفئة.

إن الأدوار الإجتماعية للشباب تتكامل وتتساند وظيفياً فيما بينها لأداء دورها من أجل تنمية شخصية الشباب، ويعتمد نجاح هذه الأجهزة على مدى استنادها إلى الأساس العلمي الذي يتم اعتماده لإكساب الشباب أدواراً اجتماعية فعالة في كل مواقعهم، كطلاب وعمال وآباء ومتطوعين، مما يدل على أهمية إعداد البرامج والمشاريع التي تهدف إلى تنمية قدرات الشباب بما يتناسب مع تطلعاتهم وتوجهاتهم وممارساتهم في كافة مجالات العمل الإجتماعي وخصوصاً في مجال العمل التطوعي الذي يشكل محور العمل الإجتماعي الشبابي.

6.1.1.2. السياسات والبرامج العالمية المتعلقة بالشباب:

تجدر الإشارة هنا إلى مجموعة من القرارات الدولية التي أولت الشباب وضرورة إشراكهم في مجالات الحياة المختلفة أهمية، إدراكاً منها للقيمة التي تشكلها فئة الشباب في العالم، وأبرزها:

- الأمم المتحدة للبيئة: عملت مع الشباب سنة 1985 وعدت السنة الدولية للشباب (مجلس الأمم المتحدة للبيئة).
- قرارا الجمعية العامة للأمم المتحدة (152/49) و (49/ 154) المؤرخين في 23 كانون أول–ديسمبر 1994 الذي تؤكد فيه أهمية إشراك الشباب ومنظمات الشباب في جميع المسائل التي تهمهم.
- قرار الجمعية العامة (50/18) المؤرخ في 14 كانون أول–ديسمبر 1995، الذي اعتمدت بموجبه برنامج العمل العالمي للشباب حتى سنة 2000 وما بعدها. (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1995).
- قرار الإعلان عن يوم الشباب العالمي 12 أغسطس في 1999 في اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهدف هذا اليوم هو تشجيع البرامج التي تركز على التعليم وفرص العمل والجوع والفقر والصحة والبيئة وإدمان المخدرات وانحراف الأحداث والعنف. (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1999).
- قرار الجمعية العامة رقم (81/50) "البرنامج العالمي للعمل من أجل الشباب من سنة 2000 وما بعدها الذي طلب من الحكومات والأمم المتحدة العمل على تطوير قدرة الشباب. (الأمم المتحدة، 2003).
- برنامج العمل العالمي للشباب لعام 2000 وما بعده (قرار الجمعية العامة 50/ 81 المرفق) وخاصة الفقرات (من 64 إلى 72) التي تؤكد أهمية ربط الشباب بالعمل البيئي ودعم ذلك، والفقرات (من 104 إلى 107) التي تؤكد ضرورة المشاركة الكاملة والفعالة للشباب في حياة المجتمع وفي اتخاذ القرارات. (مجلس إدارة الأمم المتحدة للبيئة، 2001).
- وضعت الأمم المتحدة في أيار–مايو 2003 إستراتيجية تعمل على تعزيز إشراك الشباب والمنظمات الشبابية في عمل الأمم المتحدة.
- وفي فبراير 2003 في نيروبي وفي سياسات برنامج الأمم المتحدة للبيئة لمعالجة المشاكل البيئية الآخذة بالظهور.
- عقدت مفوضية الأمم المتحدة للتنمية المستدامة اجتماعاً في أبريل 2004 في مقر الأمم المتحدة بنيويورك لمراجعة التقدم في اتجاه التنمية المستدامة، حيث أسست مجموعة من الشباب من جميع دول العالم لجنة تحضيرية منهم يمكن من خلالها المشاركة في الاجتماعات السنوية للمفوضية.
- تقرير الأمم المتحدة حول التنمية في العالم لعام 2006 حول التنمية والجيل الثاني الذي ركز على ضرورة التشاور مع الشباب. (تقرير التنمية في العالم 2006).

بذلك يتضح أن الاهتمام بالشباب باختلاف فئاتهم سيكون محوراً للاهتمام خلال السنوات القادمة، وهذا يشير إلى أهمية دور الشباب في مجتمعاتهم وفي جميع المجالات، وبالتالي يتضح حجم المسؤولية الملقاة على عاتق الحكومات لاستثمار هذه الفئة استثماراً بناء يغطي جميع نواحي الحياة عندهم، ويلبي احتياجاتهم المختلفة وتطلعاتهم وتوجهاتهم ونظرتهم حول ممارساتهم ليؤدوا الواجبات المطلوبة منهم تجاه المجتمع كأعضاء فاعلين في مسيرة التنمية المجتمعية في كافة مجالاتها.

2.1.2. العمل التطوعي:

عندما تنمو حركة التطوع في العمل الإجتماعي حجماً وفاعلية، فإنها تعبّر عن أن المجتمع قد استطاع أن يجني طاقة ذاتية قادرة على النهوض والتقدم التلقائي. فالتطوع يعبّر عن إرادة وطنية نابعة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض والتقدم والأخذ بزمام المبادأة في مواجهة المشكلات الإجتماعية والتغلب عليها حتى لا تقف عائقاً في وجه مسيرة المجتمع بمناصرة كافية نحو تحقيق مستويات أفضل من الحياة. فالتطوع للعمل الإجتماعي هو بمثابة قوة محركة (بشرية ومادية) نابعة من داخل المجتمع لتدفعه وتستثيره وتحث خطاه نحو الاعتماد على جهود أفراده وجماعاته وعلى موارده الذاتية لمواجهة احتياجات مواطنيه اليومية بأقل قدر ممكن من معونة الدولة التي يجب أن تكرس مواردها لمواجهة الاحتياجات القومية الأكثر إلحاحاً خصوصاً في مجالات التنمية الاقتصادية. (راشد، 1992).

بهذا المفهوم يصبح التطوع في العمل الإجتماعي بصوره المختلفة تعبيراً عن ذاتية الدفع والحركة في المجتمع للأخذ بأسباب النهوض والتطور.

وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن عملية التطوع للعمل الإجتماعي ومدى فعاليتها واتساع نطاقها وتعدد صورها ومجالات نشاطها هي المقياس الأساسي لدى ما يصل إليه المجتمع من نضح وحيوية.

ويجب ألا ينظر إلى العمل التطوعي على أنه مجرد إسهام في تحمل نصيب من أعباء وتكاليف مشروعات التنمية الإجتماعية والاقتصادية التي تخطط لها الدولة فحسب، بل يجب أن ينظر إليه على أنه مجموعة التجارب القومية التي تصنع التقدم وتدعمه. ومن هنا يأخذ التطوع في العمل الإجتماعي بعداً جديداً مهماً فيصبح غاية ووسيلة؛ فهو غاية لأنه يمثل الضريبة الوطنية التي يجب أن يدفعها كل مواطن لمجتمعه، وهو وسيلة لأنه في صوره المتعددة يمثل ما يشبه مدرسة حياة كبيرة تستوعب المواطنين جميعاً ليكونوا متعلمين ولتكون مواقف الحياة وتجاربها هي منهج التعلم

ومادته. وبذلك فإن قيمة التطوع المادية في العمل الاجتماعي يجب ألا تقاس على المدى القريب بل يجب أن تقاس بالعائد المادي والبشري على المدى البعيد (منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية: 2009).

1.2.1.2. مفهوم التطوع:

التطوع لغة: كلمة تطوع مأخوذة من الفعل (طَوَّعَ)، وهو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، 1956)، وهو بمعنى لان وتكلف الطاعة (المعجم الوسيط، بدون تاريخ)، والتطوع بالشيء التبرع به، والمطوعة الذين يتطوعون. وأما التطوع اصطلاحاً فلهو تعريفات أهمها:

- هو التضحية بالوقت أو المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول (خاطر، 1984).
- وهو المجهود القائم على مهارة أو خبرة معيّنة، والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة. والمتطوع هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معيّنة والذي يستخدم هذه المهارة أو الخبرة لأداء واجب اجتماعي طواعية واختياره له لا يكون لقاء مردود مقابل لجهد المبذول، ولكن في صورة جزاء مالي رمزي لتغطية نفقات معيّنة كأجر المواصلات أو شابه ذلك. (حسانين، 1985).
- هو الجهود التي يبذلها الإنسان لخدمة المجتمع، دون الحصول على فوائد مادية، بدافع إنساني يتحمل مسؤولياته، ويشترك في أعمال تستغرق وقتاً، وجهداً، وتضحيات شخصية، ويبذل المتطوع كل ذلك عن رغبته، وباختياره، معتقداً بأنه يجب تأديته (بدوي، 2004).
- عمل موجه لخدمة المجتمع وليس عملا هادفا لتحقيق منافع ومآرب وارباح شخصية ويشمل المجتمع الذي يوجه له العمل التطوعي كلا من علاقات الجوار والمجتمع المحلي وكذلك المجتمع بشكل عام (العونة، 2003).

هذا ويعود أصل التطوع إلى بدايات الإنسانية، فحاجة الناس إلى بعضهم، كانت تحتم على الواحد منهم أن يقوم بتقديم خدمات وأعمال معيّنة للمجموعة التي يعيش معها، مقابل أن يقوم الآخرون بأعمال كل واحد حسب إمكانياته وقدراته. وبالرغم من أن ما كان يقوم به الفرد يمكن النظر إليه على أنه واجب يحتمه ارتباطه بالمجموعة، فإن بدايات الإنسانية شهدت أعمالاً يمكن حصرها كلها ضمن مفهوم التطوع وهو العمل غير المأجور، وهذا التطوع كان يتم على جميع المستويات

المعيشية، فلم يكن حصراً في مجالات بعينها كما هو الحال في المراحل الحالية، وإنما كان يمتد ليشمل كل حاجات الجماعة دون تمييز بين العمل القسري الذي تفرضه الجماعة على أفرادها، والذي كان دون مقابل، أو ذلك العمل الذي كان يقوم به الفرد تطوعاً بتناغم مع حاجات الجماعة ومطالبها. (الخطيب، 1998).

على كل حال، إن للعمل التطوعي في مفهومه أصل شرعي ورد في مواضيع كثيرة من القرآن والسنة كما يؤكد ذلك الدكتور الجوير عضو هيئة تدريس بكلية الدراسات التطبيقية بجامعة الملك سعود حيث يؤكد أن للعمل التطوعي مستنداً شرعياً من الآيات القرآنية لقوله تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى" و"من تطوع خيراً فهو خير له" ومن السنة قوله صلى الله عليه وسلم: "إن لله عباداً اختصهم لقضاء حوائج الناس حببهم للخير وحبب الخير إليهم وهم الناجون من عذاب يوم القيامة" وقوله صلى الله عليه وسلم "لأن تغدو مع أخيك فتقضي له حاجته خير من أن تصلي في مسجدي هذا مئة ركعة" كذلك "خير الناس أنفعهم للناس" والحديث هنا يشير إلى نفع الناس أجمعين وليس نفع المسلمين فقط، ويشير د. جوير إلى أن مفهوم العمل التطوعي في العالم الإسلامي يرتبط بدوافع ذاتية ويؤكد على أن أسمى أعمال التطوع هي التي تنبع من الذات والتي لا تنتظر أجراً مقابلاً. (المفلح، 1422هـ).

من ناحية أخرى إن القيم الإجتماعية وخاصة الدينية المتجذرة في المجتمع العربي والإسلامي قد ساعدت في تعميق روح العمل التطوعي فيه بالإضافة إلى التراث الشعبي المنقول من خلال الأدب القصصي والشعر والغناء والأمثال والذي يشيد بهذه الروح فتظل متقدة حتى بعد زوال الظروف المادية التي قام عليها التراث الشعبي.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الكثير من الباحثين قد استخدموا مصطلحي العمل التطوعي والعمل الخيري كمترادفين، إلا أن مفهوم المصطلح التطوعي يشير أساساً إلى أي عمل يقوم به الشخص أو هيئة معيّنة بصورة منظمة وبدون أجر أو مقابل مهما كان حجم العمل الذي يؤديه أو تكلفته، أما بخصوص مفهوم المصطلح النشاط الخيري فإنه غالباً ما يستخدم إلى الخدمات المقدمة إلى فئات من المحرومين . (www.shabablek.com).

ويمكن الإشارة إلى أن العمل التطوعي يختلف عن مفهوم السلوك التطوعي؛ فالسلوك التطوعي هو سلوك عفوي يظهر نتيجة لاستجابة الفرد لظرف طارئ كإسعاف مصاب أو كإنقاذ مصاب، وهذا العمل يأتي تلبية لرغبات إنسانية وأخلاقية حركتها ظروف معيّنة. أما العمل التطوعي فهو بمفهومه

المطلق العمل الدائم والمنظم والذي لا يرتبط بظرف معين بل يرتبط بقناعة وإيمان بفكره وأهدافه، وأهم ما يميزه أنه عمل إنساني لا يهدف إلى الكسب المادي. (زاهر هاشم،2007).

وقد عرفت الأمم المتحدة مفهوم العمل التطوعي من منظوره للمتطوعين أن العمل التطوعي "عمل غير ربحي لا يقدم نظيره أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة. كما يشتمل مفهوم التطوع العالمي في دواخله (من منظور الأمم المتحدة) على رؤيته من جانب محلي وآخر قومي أو عالمي، تماشياً مع اختلاف دوافع روح التطوع حسب عوامل عدة. (إبراهيم حسين،2001).

ومن هنا، يجب التأكيد على أن العمل التطوعي يحظى في المجتمعات المعاصرة باهتمام خاص. ففي نهايات القرن الماضي شهد العالم ازدياداً ملحوظاً في عدد الهيئات والمنظمات الأهلية غير الحكومية التي تساهم في التنمية الشاملة حيث بلغ عددها في الثمانينات حوالي (50) آلف منظمة وهيئة تعمل في مختلف الميادين التنموية وقد بلغ عدد الأفراد المستفيدين من خدمات هذه المنظمات والهيئات حوالي (100) مليون نسمة في البلدان النامية. (جريدة العرب،2008).

2.2.1.2. أهمية التطوع:

يعد العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك بين أفراده، وهو ممارسة إنسانية إرتبطت إرتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح، ولها دورها المهم في عملية التغيير الإجتماعي. وتبرز إهمية العمل التطوعي في تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها وكذلك توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من عدم التعقيد. (إبراهيم محمد،1997).

تبرز أهمية العمل التطوعي في تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبابية، وكذلك جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه، إلى جانب مشاركة الخبرات المختلفة ومن ثم زيادة الفرص المتاحة للاستفادة والنجاح. كذلك يعتبر التطوع ظاهرة مهمة دالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها لذلك يؤخذ مؤشراً لإبراز الصورة الإنسانية للمجتمع (أيمن ياسين،2001). وفي هذا السياق، لا بد من الإشارة إلى أنه ينظر إلى التطوع على أنه قطاع رائد، والسبب يعود إلى كونه جهاز مستقل لتجريب أية أمور

جديدة أو لإجراء أي تغيير أو تحسين على الأمور القائمة بدون أن تكون هناك أي عقبات أو صعوبات أو بيروقراطية كالأجهزة الحكومية. (جهاد حرب، 2003).

وفي مجتمعنا الفلسطيني، يحتوي العمل التطوعي على نظامين؛ الأول منهما هو نظام التكافل الإجتماعي والذي يعتمد ويستند إلى تعاليم الدين الإسلامي المتمثلة في صورة متعددة مثل الصدقات ومساعدة الأيتام والمستحقين، وأما النظام الثاني فيرتبط بنظام الفزعة وهو ذلك النظام الذي يعتمد على التراث الإجتماعي الذي ينحدر إلى التكوين الإجتماعي القبلي في حالة حدوث بعض المصاعب التي يواجهها الأفراد. وترتبط هذه الخدمات بدرجة القرابة، كما وتأخذ أشكالاً مختلفة إبتداء من الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتية إلى التجاوب الإجتماعي في أوقات الشدة ومجهودات الإغاثة إلى حل النزاعات وتخفيف آثار الفقر. (العونة، 2003).

أما نظام التكافل الاجتماعي، فيم كشكل من الأشكال التعاونية بين أفراد العائلة الموسعة الواحدة (الحامولة) من خلال إنشاء صندوق ويدوان للعائلة وتصرف أموال الصندوق المشترك على دعم المحتاجين وعلى الأفراح والأتراح والمناسبات الأخرى، كما ويتعاون أعضاء العائلة في معالج الاحتياجات الجماعيه للعائلة ويتخذ التكافل الاجتماعي شكلا آخر وأكثر عمومية وذلك من خلال مساعدة المحتاجين المجاورين أو في المجتمع المحلي عامة. (العونة، 2003).

أما نظام الفزعة فيعني ان يلبي الناس نداء داعيهم في طلب المساعدة أي مساعدة في عمل من الأعمال التي لا يجد سبيلا في إنجازها لوحده وهذه المساعدة هي طبعا من الأعمال التطوعية التي تأدى بدون مقابل. والفزعة ليست ملزمة، ولكنه لا يستطيع من تطلب منه أن يرفضها أدبيا وكذلك لا يستطيع رفضها لأنه محتاج إلى الآخرين الذين سوف يعاملونه بالمثل فيما لو (افتزعهم) مستقبلا. (www.thomala.com).

وهذين النظامين من أنظمة التطوع السائدة يعدان من أفضل الأمثلة على التطوع وأشكاله كونهما يمثلان أسلوب حياة وتعاون متبادل يعمل على إحياء وتوطيد الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع مهما بعدت أو قربت صلة القرابة فيما بينهم. ومن ناحية أخرى، تشير الدراسات المختلفة إلى أن العمل التطوعي بات يشكل أهم الوسائل المستخدمة لتعزيز دور الشباب في الحياة الإجتماعية والمساهمة في النهوض بمكانة المجتمع. على سبيل المثال، فقد لعب المتطوعون دوراً بارزاً في رعاية وتطوير الدول الصناعية والنامية من خلال مختلف البرامج القومية مثل برامج التعاون التقني، برامج الأمم المتحدة للمساعدات الإنسانية وتعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية والسلام.

وبما أن التطوع بات ذو أهمية كبيرة في كثير من المجالات سواء كانت حكومية أو مدنية أو أهلية، فإن أهمية العمل التطوعي تزداد يوماً بعد يوم نظراً لتعدد ظروف الحياة ونظراً لازدياد الاحتياجات الإجتماعية والإنسانية. وفئة الشباب هي خير شريحة من الممكن لها أن تنجح العمل التطوعي؛ وذلك لما يمتاز به الشباب من الاندماجية والحماس.

يتضح لنا مما سبق أن العمل التطوعي ركيزة هامة من ركائز العمل المجتمعي التنموي ومجالاً مفتوحاً للإبداع الفردي والجماعي وشكلاً من أشكال الإنتماء الوطني في أحد أبعاده.

إن التطوع في أهميته هو تعبير عن غريزة الإنتماء للجماعة. فالإنتماء للجماعة مثال واضح وراسخ للتكوين الإنساني، بحيث لا قيمة للإنسان دون جماعة ينتمي إليها وينضوي تحتها، يتبادل معها المنافع ويشاركها في المصالح العمومية ويلتزم بقيمها. وهذا لا يتحقق دونما اتصال مباشر بين أفراد هذه الجماعة لإقامة الروابط الضرورية بين أفرادها وللتفاهم حول المنافع العمومية وبلورة القيم الجماعية والتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة (حرب، 2003).

3.2.1.2. أهداف التطوع:

يسعى العمل التطوعي إلى تحقيق عدد من الأهداف، سواء أكانت أهدافاً خاصة بالمجتمع المحلي أم أهدافاً خاصة بالهيئات التطوعية، وإلى ذلك يمكن القول بأن العمل التطوعي:

- يسعى إلى تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع.
- تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي.
- إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر وصولاً، والأسلوب الأفضل أداء والأكثر نفعاً.
- سد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية والوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.
- توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة الأبقى للإنسان.
- تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة، عاملة ومنتجة.
- حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية وذاتية.
- دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فعاليته وكفاءته.

- القيام بخدمات تعتمد على جهد المواطنين وحدهم، والجهود الذاتية ودون تدخل من جانب الحكومة ولهذا كله تقوي روح الإنتماء إلى المجتمع والحرص على مصالحه (فهمي وآخرون، 1986).

4.2.1.2 فوائد التطوع:

لا يمكن لأي إنسان أن يقوم بسلوك إرادي دون تحقيق هدف من ورائه، والعمل التطوعي كذلك، فهو مهم للمجتمع وله دور في التنمية بشكل عام، إلا أن تطوع الشباب يرتبط بفوائد مباشرة أو غير مباشرة، وقد تكون هذه الفوائد تلبية لاحتياجات الشباب النفسية والإجتماعية التي قد تزيد على الفوائد المادية المباشرة بالعمل التطوعي للشباب، بحيث يحقق لهم فوائد اقتصادية واجتماعية ونفسية. ومن بين أهم فوائد التطوع ما يلي:

- أولاً: التطوع والإنجاز المهني : إن الرأي الشائع بالنسبة لمن لا يعمل من المتطوعين أن التطوع يعد مرحلة الانطلاق نحو الاستخدام المدفوع الأجر، كما يعتقد من هو على رأس عمله أيضاً أن التطوع يمهد له الفرصة للتقدم فيه. هذا ويمكن للتطوع أن يلعب دوراً مباشراً في تحسين الفرص المهنية أو الحرفية وذلك باستخدام الطرق غير الرسمية – الاتصالات الشخصية– في تأمين المعلومات حول الوظائف. وقد يؤمن العمل التطوعي بعض المعونة الاقتصادية التي تكون على شكل مكافآت رمزية تكون حافزاً للمتطوع.
- ثانياً: التطوع والسلوك المعادي للمجتمع : تنطوي الحكمة العامية على مفهوم أن التطوع "يبني الشخصية" ويسود الاعتقاد بأن التطوع يغذي الثقة بين الأشخاص ويغذي التسامح والتعاطف مع الآخرين واحترام المصلحة العامة. هذا بدوره يحول دون الانخراط في سلوكيات مريضة اجتماعياً والاعتداء على حقوق الآخرين والسير في سلوكيات مهلكة للذات. كما أن العمل التطوعي يساعد على منع الجنوح بين صغار الشباب، ويقلل من الانحراف لديهم لأنه يخضع الشباب لضوابط اجتماعية غير شكلية وإلى رقابة. إلا أن أهم الفوائد الإجتماعية للتطوع هي المكانة الإجتماعية التي يحصل عليها المتطوعون نتيجة لاعتراف الآخرين بهم وبقدراتهم، وهي بمثابة رأس المال الرمزي كون التطوع يجعل الشباب واثقاً من ذاته وقدراته، والمشاركة في العمل التطوعي تفتح له أبواباً واسعة في التعامل مع البشر (شعيب، 2004). بالإضافة إلى ذلك، فإن مشاركة الشباب في العمل التطوعي يمكن أن تقلل من الإدمان والجريمة ومعدلات السجن (Wilson and Musick, 1999).

- ثالثاً: التطوع والصحة البدنية: كشفت النجاحات الحديثة في علم الاجتماع الطبي عن الفوائد التي يعود بها التكافل الإجتماعي على الصحة البدنية عن طريق مساعدة الآخرين. فهو يطور شبكات تعمل على صد التوتر وتقليل مخاطر المرض، كما قد تعمل خصائص الإيثار في التطوع على تقليل المستويات الهدامة للاستغراق في شؤون الذات، كما تؤدي إلى وصول المتطوعين إلى معلومات أكثر حول فوائد التمرين والرعاية الصحية الوقائية.
- رابعاً: التطوع والصحة العقلية : يربط التكافل الإجتماعي مع التقدير الذاتي للسعادة الشخصية عند المرء كتقليد اجتماعي طويل، إلى درجة ارتباط المرء مع الآخرين من الناس. إن أحد مقاييس التكامل الإجتماعي هو عدد الأدوار الإجتماعية التي تنجز في وقت واحد. أما المقياس الآخر فهو عدد الروابط أو الصلات مع الآخرين. إن اكتساب أو فقدان الأدوار الإجتماعية يؤثر في الصحة النفسية عند الرجال والنساء، ولأن التطوع يضيف دوراً اجتماعياً لحياة المرء. (op.cit). إضافة إلى ذلك، فإن العمل التطوعي يساهم في ارتقاء نسق القيم لدى الشباب، حيث تهتم المشاركة في العمل التطوعي بإبراز قيمة الإنجاز التي تعطي الدافع للشباب للتفوق وتنمي لديه قيمة الاستقلال، فمن خلال العمل التطوعي يستطيع طرح رأيه بحرية، كما تشجعه على اتخاذ قراراته الخاصة التي تساهم في بلورة تحقيق الذات لدى الشباب، من خلال الاستفادة من مواهبه وقدراته وإمكاناته الشخصية بشكل جيد (شعيب، 2004).
- خامساً: التطوع والمشاركة السياسية: هناك ارتباط قوي بين العمل المدني والثقة الإجتماعية وهو ارتباط يوضح المساهمة التي يقدمها المتطوع للمشاركة السياسية، فالمتطوعون يسجلون درجة أعلى على مقاييس الثقة من غير المتطوعين. إن هناك إمكانية لوجود صلة بين التطوع الشائع في المجتمع المدني النامي والمشاركة السياسية، حيث أن القيم الديمقراطية المناسبة، وغرس العادات الديمقراطية الجيدة مثل التصويت، يمكن أن يهيئ الناس للمشاركة في العمل الجماعي مبكراً في حياتهم نحو وطنهم ومجتمعهم المحلي. (Wilson and Musick, 1999).

كما أن التطوع يساعد على خلق الأحوال الملائمة لقيادة جيدة، وأن من فوائده الإحساس بالمسؤولية تجاه المجتمع، وهو إحدى الركائز الأساسية في تقوية الديمقراطية، كما ويعمل على خلق الإحساس بالإنتماء والمسؤولية تجاه المجتمع. إضافة إلى ذلك، فإن التطوع أمر في غاية الحيوية لبناء مواطنة نشطة تشارك في حل مشاكل البلاد، كما يقلل من آراء المواطنين السائدة حول تقصير الحكومة تجاه المعاناة الإجتماعية (op.cit). وهذا ويعمل العمل التطوع على جعل الشباب يتقبل ذاته ويتقبل الآخرين، وتصبح معاملاته تلقائية وتكون ديمقراطية وموضوعية (شعيب، 2004).

5.2.1.2. دوافع التطوع:

تختلف دوافع التطوع في المجتمعات حسب الثقافة والنظرة إلى العمل التطوعي. فهي تختلف في المجتمعات الرأسمالية المتقدمة عنها في المجتمعات النامية، فهي في الأولى قد تتمثل في التباهي بالملكية والوعي الإجتماعي والنجاح في التعامل مع الآخرين والرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية والحاجة إلى الاتصال بمجالات العمل والحياة المهنية، أما في المجتمعات النامية فالدافع الأساسي للتطوع يتركز غالباً في مدى ما يحققه المشروع من فائدة مباشرة للمتطوع، فقد ارتبطت المشاركة النوعية في التحليلات النظرية في كتابات العلوم الإجتماعية بعامل الشعور النسبي بالحرمان، فقد لا تتم المشاركة حتى لو كان سكان المجتمع في ظروف سيئة إذا اعتادوا على ذلك، أو لم يكن لديهم أي أمل في تحسين الأحوال.

كما ارتبط الموضوع بقيم دينية أو ثقافية معيّنة في المشروعات الدينية رغم أن العائد منها غير مباشر، هذا إلى جانب أن الدوافع تختلف مع الأفراد حسب المستوى التعليمي والاقتصادي، وحسب النوع والعمر والحالة الإجتماعية والوضع الإجتماعي. إلا أنه بشكل عام يمكن القول إن الدوافع للعمل التطوعي كثيرة، حيث يختلف المتطوعون في أهدافهم ودوافعهم ورغباتهم في التطوع، ومن هذه الدوافع ما يلي:

- التطوع حباً في الآخرين وتقديم المساعدة لهم.
- التطوع من أجل تكوين العلاقات الإجتماعية وتحقيق بعض المنافع الشخصية، كالحصول على مهنة أو وظيفة.
- التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.
- الدافع الديني الذي ينمي إحساس الإنسان بالواجب تجاه مجتمعه وتجاه البيئة التي تحيط به، والتي هي هبة من عند الله، ويجب المحافظة عليها إرضاء لله وطمعاً في الثواب العظيم.
- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا دافع أساسي للنفس البشرية، كما أن التطوع يعد من الحاجات الثانوية للإنسان حسب نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية، وبالتالي فإن الانخراط فيه يأخذ حيزاً بعد أن يلبي الإنسان حاجاته الأولية.
- الرغبة في إشغال أوقات الفراغ، فقد يجد بعض الناس أن التطوع هو الأجدى في الاستفادة من الوقت (الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي: 2009).

6.2.1.2. مقومات التطوع:

للتطوع في العمل الإجتماعي مجموعة من المقومات لا بد أن تتوفر له لضمان ازدهاره ونموه، ومن أهم هذه المقومات ما يلي:

- قيام علاقة تعاون وثيقة متبادلة بين المتطوع والمحترف يكون أساسها الاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية المشتركة.
- أن تكون الأعمال المستندة إلى المتطوعين ذات أهمية وفائدة واضحة وملموسة وإلا فقدوا اهتمامهم بها.
- أن تتناسب الأعمال المسندة إلى المتطوعين مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم.
- أن يقبل المتطوعون الالتحاق بما يعد لهم من برامج تدريبية.
- أن يتقبل المتطوعون الإشراف عليهم وعلى أعمالهم.
- أن ينظر المتطوع إلى عمله التطوعي على أنه عمل يماثل تماماً في التزاماته وواجباته الأعمال التي يقوم بها المحترفون فالمتطوع الناجح هو من يمكن الاعتماد عليه تماماً كالاعتماد على الموظف الذي يعمل بأجر. (منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية، 2009).

7.2.1.2. إيجابيات وسلبيات التطوع:

هناك العديد من الإيجابيات الناجمة عن القيام بالعمل التطوعي، ومن أبرزها:

- تقليل العبء المادي عن كاهل المؤسسات الإجتماعية.
- يمتاز العمل التطوعي بالحماس على عكس العمل الروتيني مدفوع الأجر.
- توظيف الطاقات الشابة في المجتمع.
- تنمية شعور الإحساس بالإنتماء.
- تعزيز مبدأ الديمقراطية في المجتمع مثل حرية اختيار نوع العمل وحرية إبداء الرأي.
- مشاركة المتطوعين في تغيير برامج المؤسسة من خلال إبداء آرائهم وأفكارهم.
- الاستفادة من بعض تخصصات المتطوعين والتي قد لا تتوافر في المجتمع.
- يعتبر المتطوعون حلقة وصل بين المؤسسة والمجتمع. (المليجي، 2003).

كما أن للتطوع العديد من الإيجابيات التي تظهر آثارها على المتطوع ومجتمع على حد سواء، فإن

له كذلك بعض السلبيات التي لا يمكن تجاهلها نظراً لما لها من تأثير على العمل التطوعي ككل، ومن أبرز هذه السلبيات ما يلي:

- إن الإقبال على العمل بمفرده والميل إليه لا يعني إجادة القدرة والأداء في العمل، لذا توجد اعتبارات أخرى مثل مستوى الأداء أو معدله لدى المتطوعين غير المتخصصين وفي الغالب يكون أقل من المتخصصين في طبيعة العمل.
- أحياناً يكون التطوع نتيجة خوف سكان المجتمع من الموظفين لاعتماد السكان عليهم في تقييم الخدمات، وبالتالي لا يكون التطوع عن اقتناع داخلي، مما يؤدي إلى عدم الاستفادة المثمرة منه.
- التطوع نوع من التفضل، لذلك ينتج أحياناً تخلخل في الضبط أو انعدامه داخل الهيئة أو المؤسسة. وقد تغيب إمكانية التقويم والمتابعة وهذا يكون على حساب تحقيق المؤسسة لأهدافها.
- قد يحقق المتطوع ميوله ورغباته بصورة عكسية على حساب العمل في الهيئة أو المؤسسة، وبالتالي تقل الاستفادة من جهده، ويكون عمله سلبياً أو مكلفاً للمؤسسة أو الهيئة وأكثر من إيجابية.
- قد يعمل الجمع بين الجهود النظامية والتطوعية في المؤسسة أو الهيئة على تدني الروح المعنوية نتيجة لتصارع الأدوار وطريقة معاملة الرؤساء لهم. مما يؤدي إلى إعاقة تحقيق المؤسسة أو الهيئة لأهدافها.
- ليس هناك ضمان في استمرارية العمل في المؤسسة، بحيث أن المتطوع يترك العمل في أي وقت دون أي التزامات، وعدم الإمكانية على إجباره أو تنظيم انسحابه من العمل. (الزبيدي، 2006).

8.2.1.2. مصادر المتطوعين وإختيارهم:

يمكن الحصول على متطوعين من مصادر متعددة منها:

- بعض سكان المجتمع ممن شاركوا في بعض الأنشطه واكتسبوا المهارات والخبرات التي تساعدهم على المساهمة في بعض عمليات تنظيم المجتمع.
- الطلاب على مختلف مستوياتهم لأن ثقافتهم ومهاراتهم في تخصصاتهم والوعي المفترض أن يكون سائداً بينهم، كل ذلك يتيح لهم أن يكونوا مورداً خصباً للتطوع.

- أعضاء ينتمون إلى هيئات اجتماعية من أهدافها الخدمة العامة.
- أعضاء من التنظيمات السياسية لأن من أهداف هذه المنظمات جعل الوعي السياسي مثيراً للأعضاء للعمل في الخدمة العامة وإيجاد الحلول الذاتية لمشكلات مجتمعاتهم.
- قد تستفيد بعض المؤسسات الإجتماعية من الجهود التطوعية لبعض من استفادوا من خدماتها. (حسانين، 1985).
- يمكن اختيار متطوعين من بين متوسطي العمر من السيدات اللاتي يتوفر الوقت لديهن، خصوصاً بعد أن يكبر أولادهن وتخف مسؤولياتهن تجاه البيت والأولاد مما يجعلهن أكثر قدرة على القيام بالأعمال التطوعية لأنهن تعودن على تحمل المسؤوليات الكبيرة.
- يمكن اختيار المتطوع الذي لديه اهتمام بنوع النشاط المزمع اشتراكه فيه وممن يكون عنده استعداد للمساهمة في نشاط معين. (راشد، 1992).

9.2.1.2. تشجيع المتطوعين:

لعل التساؤل عن كيفية تشجيع الشباب على الإنخراط في العمل التطوعي تطرح نفسها عن من الذي يمارس هذا الدور وكيف، ولعل الإجابة على هذه التساؤلات وجدت لدى بعض المهتمين في قضايا العمل التطوعي. فقد ذكر راشد بأن هناك عدة أمور تشجع على التطوع والانخراط في مجاله، إلا أن من أهمها الثواب أو التقدير. فالمتطوع الذي يحس بفائدته وأهميته للهيئة يزداد حماساً لبذل مزيد من الجهد من أجلها. كذلك يكون حماس المتطوع كبيراً إذا كان يعمل في جو ودي تظهر فيه الحاجة إلى جهوده واضحة ومشكورة، ويشعر بأن فرص المساهمة مفتوحة أمامه. وتستخدم بعض الهيئات المتطوعين كوسيلة لتوفير المال، في حين تستعين هيئات أخرى بمعاونة المتطوعين ليكملوا أعمالاً دون أن يتم إحلالها محل الموظفين المستأجرين. وفي هذه الحالة يكون الهدف توفير وقت الموظفين لنواحي العمل التي تتطلب مهارات فنية أكثر. (راشد، 1992).

وتقول فهمي بأنه ينبغي على المنظمة التي تستخدم جهود المتطوعين أن تشعرهم بشتى الوسائل بأهمية مساهمتهم وجهودهم وأن تتيح لهم فرصة التعليم والتدريب وأن تسمح لهم باتخاذ قرارات تتعلق بتسيير عمل المنظمة متى وثقت في كفاءتهم وحكمتهم وخبراتهم. (فهمي، 1987).

ويضيف شعيب بأنه لا بد من وجود يوم إجازة مدفوع الأجر شهرياً كي يمارس الشباب العمل التطوعي وخدمة مجتمعهم المحلي، وأن يكون للمشاركة بالأعمال التطوعية دافعاً للترقية في السلم الوظيفي. (شعيب، 2004).

أما (الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي: 2009)، فقد أوضح بأنه يجب على العمل التطوعي تحقيق ما يلي:

- إتاحة الفرص أمام مساهمات الشباب وخلق خيارات جديدة وعدم احتكار العمل التطوعي على فئة أو مجموعة معيّنة.
- تكريم المتطوعين الشباب ووضع برنامج امتيازات وحوافز لهم لتشجيع العمل التطوعي لدى الشباب مهما كان حجمه ونوعه.
- تطوير القوانين والتشريعات للعمل التطوعي بما يكفل إيجاد فرص حقيقية لمشاركة الشباب في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل التطوعي.
- إنشاء اتحاد خاص بالمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام عليهم وينظم طاقاتهم.
- إيجاد مشاريع خاصة بالشباب تهدف إلى تنمية روح الإنتماء والمبادرة لديهم، كأن تمارس الجامعة والمؤسسات الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع وخصوصاً أثناء الإجازات الدراسية.
- أن يمارس الإعلام دوراً أكبر في دعوة المواطنين، وخاصة الشباب، للعمل التطوعي (الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي: 2009).

10.2.1.2. تدريب المتطوعين:

كثيراً ما تلجأ المؤسسات الكبرى بعد اختيار المتطوعين وتصنيفهم إلى تدريبهم لزيادة الكفاءة الإنتاجية لهم، ويهدف التدريب إلى مساعدة المتطوعين على أداء مهامهم بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن مع الحد من الأخطاء والعمل على توفير الوقت والنفقات، ويتحقق هذا الهدف عن طريق:

- تزويد المتطوعين بالمعارف المرتبطة بأعمالهم.
- إكساب المتطوعين المهارات اللازمة لمهام وظائفهم.
- إكساب المتطوعين بعض الاتجاهات النفسية المواتية واللازمة ولتحسين إنتاجهم وأداء ما يوكل إليهم من أعمال.

وعموماً يهدف تدريب المتطوعين إلى إثارة وعيهم وإشعارهم بالمسائل التي تحيط بهم في مجتمعهم وخلق روح القيادة بينهم على عمليات القيادة في المجتمع بحيث تصبح الخبرات التي يمرون بها وتقابلهم في حياتهم مفيدة وذات معنى. (فهمي، 1987).

11.2.1.2. المهام التي يقوم بها المتطوعون وتنظيم تطوعهم للقيام بها:

هنالك مهام لا حصر لها يؤديها المتطوعون سواء كانت هذه المهام في مقر المنظمة نفسها أم في المناطق التي تمتد إليها خدماتها ويمكن تصنيف الأعمال التي يمكن أن يقوم بها المتطوعون إلى ثلاثة أنواع متميزة:

أولاً: التطوع الفردي: وهو التطوع للعمل في مقر المنظمة ومؤسساتها أو في تنفيذ برامجها وخدماتها في المناطق التي يمتد إليها نشاط المنطقة. ومن أمثلة هذه الخدمات التطوعية الفردية ما يلي:

- التطوع للعمل رواداً اجتماعيين في مراكز الشباب ومع الجماعات الترويحية في المراكز الإجتماعية ومؤسسات المعوقين ودور الحضانة وفصول الأمية وتعليم الكبار ورعاية المسنين ورعاية الأيتام والعمل مع أبناء الأسرى ومحاربة العنف الأسري.
- التطوع للعمل في بحث حالات المساعدات الإجتماعية للأفراد والأسر.
- التطوع لتعليم الحرف والفنون والموسيقى واللغات إضافة إلى دروس التقوية.
- التطوع في الأعمال التي تتطلب مهارات خاصة كالتحرير وأعمال المكتبات وتشغيل آلات السينما والإذاعة.
- التطوع للقيام بأعمال التسجيل والحفظ والسكرتارية والكتابة على الآلة الكاتبة (أعمال مكتبة وإدخال بيانات).
- التطوع لتنفيذ بعض برامج وندوات الثقافة العامة.
- التطوع للدعوة لأعمال المنظمة وتقديم جهودها للرأي العام والاشتراك في الدعاية لجمع المال والتبرعات.
- التطوع في الحملات الانتخابية والحملات الدينية والأنشطة البيئية.
- التطوع في أنشطة ميدانية متنوعة كالنظافة وقطف الزيتون.

إلا أنه من الطبيعي أن يختلف التدريب باختلاف كل من هذه المهام عن الأخرى من حيث مدتها ومداها وأهميتها، فبعض المهام تتطلب تدريباً قد يستغرق عدة أسابيع في حين بعضها الآخر يمكن التدريب على البدء فيه خلال بضعة أيام. ويتطلب نشر هذا النوع من العمل التطوعي أن يتضمن برنامج التطوع الذي تضعه المنظمة وجود نظام يكفل ما يلي (منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية: 2009):

- حق وتصنيف الأعمال التي تحتاج إلى متطوعين، كتحديد المسؤوليات والمؤهلات والخبرات والمهارات والمدة اللازمة لإنجاز العمل ومواعيد إنجازه والتدريب المسبق واسم المشرفين والقادة في العملية التطوعية.
- الدعوة للتطوع والإعلان عن الأعمال المطلوبة.
- تلقي طلبات التطوع وتسجيل المتطوعين.
- تدريب المتطوعين بعد توزيعهم على المهام التي تناسبهم.
- تسكين المتطوعين في مواقع عملهم.
- متابعة عمل المتطوعين والإشراف عليهم وتسجيل نشاطهم.
- إطلاع الرأي العام على جهودهم.
- حفز وتشجيع العناصر المخلصة التي تحقق نتائج ممتازة وذلك بمكافأتهم أدبياً أو مادياً.

ثانياً: التطوع الفريقي: وهذا النوع من العمل التطوعي يقوم على أساس دعوة المواطنين في المجتمعات المحلية لتكوين فرق متطوعة للخدمة في المجالات التي لا يتوفر في بعض المجتمعات أجهزة متخصصة تقوم بها على الرغم من حيويتها. ومن الأمثلة على هذه الفرق: فرق الإغاثة والإنقاذ، فرق الإسعاف، فرق الإطفاء، فرق لصيانة المرافق العامة، فرق لصحة البيئة والتثقيف الصحي، فرق لمكافحة الآفات الزراعية الموسمية. إلا أن هذا النوع من العمل التطوعي يتطلب وجود نظام يكفل ما يلي (منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية: 2009):

- دراسة احتياجات المجتمع المحلي من هذه الفرق أو الجماعات وترتيب أولوياتها.
- دعوة المواطنين للانضمام للفرق التي يتقرر تكوينها.
- تسجيل المتطوعين وتوزيعهم على الفرق التي تناسب قدراتهم وتتفق مع رغباتهم وميولهم.
- تدريب الفرق المختلفة على ممارسة المهام التي تسند إليها.
- اختيار رواد متطوعين للعمل مع هذه الفرق ومتابعتها والإشراف عليها ويمكن اختيار هؤلاء الرواد من القادة المحليين أو من بين أهالي المجتمع المحلي الذين يتوفر لديهم الميل والقدرة على العمل مع الشباب وتوجيههم.
- توفير ما يلزم لهذه الفرق من معدات وأدوات ومكان خاص للتجمع.
- وجود حوافز مشجعة.

ثالثاً: الحملات: وهذا النوع من العمل التطوعي يقوم على أساس تعبئة الجهود التطوعية للقادرين من مواطني المجتمع المحلي للتغلب على مشكلة عامة أو أكثر مثل ردم البرك، تمهيد الطرق، إعداد

الملاعب أو الحدائق العامة، تشجير الطرق أو مسطحات من الأرض الفراغ، مكافحة الآفات الزراعية واسعة النطاق، مشروع لمكافحة الأمية الهجائية وفي فترة زمنية محددة. ولكي ينجح هذا النوع من العمل التطوعي (الحملات) لا بد أن يمر بالمراجل التالية (راشد، 1992):

- مرحلة تحديد الأهداف.
- مرحلة الدعوة والتوعية وإعداد الرأي العام.
- مرحلة الإعداد والتدريب.
- مرحلة التنفيذ والتابعة.
- مرحلة التقويم.

12.2.1.2. الأعمال التطوعية ومستوياتها:

للأعمال التطوعية مستوياتها في تقديم الخدمات التطوعية، فمنها المباشر، ومنها غير المباشر، ومن حيث مستويات العمل، فمنها ما يقتصر على مستوى رسم السياسة، ومنها ما يكون على المستوى الإداري، وهناك أعمال يقدم فيها المتطوع الخدمات المباشرة وغير المباشرة، وأخيراً يكون العمل التطوعي على مستوى تقديم المشورة.

- أولاً: الخدمات المباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع مباشرة للجماهير، مثل التطوع في المؤسسات الإيوائية، أو التدريس في فصول محو الأمية، أو علاج المرضى في المؤسسات العلاجية.
- ثانياً: الخدمات غير المباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع لتستفيد منها الجماهير بعد ذلك، حيث يؤدي المتطوع خدماته لمعاونة هيئة ما، أو مؤسسة معيّنة لتحقيق أهدافها، تلك الأهداف التي تخدم الجماهير، وبالتالي تكون خدمات المتطوع للجماهير بصورة غير مباشرة، ومن أمثلة ذلك التطوع في حملات جمع المال والتخطيط لها أو الاشتراك في أعمال اللجان المختلفة بالهيئة أو المؤسسة، أو الإسهام في الأعمال الإدارية.

أما الأعمال التطوعية من حيث مستويات العمل فهي كالتالي:

- مستوى رسم السياسة: وهنا يكون نصيب المتطوع الأكبر، الاشتراك على مستوى رسم السياسة في المجتمعات المحلية أو بالمؤسسات الأهلية من خلال عضويته بالجمعيات

العمومية أو مجلس إدارة المؤسسة أو المجلس المحلي بمستوياته المختلفة.

- المستوى الإداري: كالمساهمة في الأعمال الكتابية وحفظ وإعداد الملفات وحسابات المؤسسة أو الهيئة، وتحصيل الرسوم والاشتراكات وإعداد الميزانية.
- مستوى تقديم الخدمات: ويقصد به المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوع خدمات مباشرة أو غير مباشرة للجماهير، دون أن يشترك في رسم سياسة المؤسسة، أي المستوى الذي يعد فيه المتطوعون لأعمال تنفيذية.
- مستوى تقديم المشورة: ويقصد به ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوعون الاستشاريون النصيحة والرأي، أما الأخذ بالنصيحة أو الرأي فمن اختصاص مستوى السياسة المسؤولة عن تولي سلطة البت في مثل هذه القرارات (بدوي، 2004).

13.2.1.2. معوقات التطوع:

تختلف معوقات التطوع عن سلبيات التطوع من حيث أن معوقات التطوع هي التي تؤدي إلى عزوف الأفراد عن التطوع وبالتالي عدم كسب متطوعين جدد، في حين أن المقصود بسلبيات التطوع فهي تلك السلبيات التي تنشأ من جراء عمل المتطوعين أنفسهم. أما أبرز معوقات التطوع فهي (المليجي، 2003):

- خوف الأفراد من الالتزام نحو المؤسسة، وبذلك يشعرون بنوع من التخلي عن عملهم التطوعي في المستقبل.
- قلة المعرفة أو الخبرة بالعمل التطوعي وأهميته من جهة، أو الخبرات السيئة السابقة لدى الأفراد عن التطوع من جهة أخرى، مما يقلل الإقبال على التطوع.
- عمل المرأة وسعيها نحو كسب الرزق، مما أدى إلى ضيق وقتها وإنشغالها عن الأعمال التطوعية.
- عدم توافق النشاط التطوعي مع وقت الراغبين في التطوع أو أعمالهم الأصلية.
- طبيعة المناخ الإجتماعي والسياسي في بعض المجتمعات قد يخلق نوع من الوصاية على الجهود التطوعية، كما هو الحال في فلسطين حيث ظروف الاحتلال وخاصة في مدينة القدس إذ يتعذر التحرك والتنقل بسهولة لما تعانيه المدينة من إغلاق وتضييق.
- تخوف الجمعيات والمؤسسات من عدم التزام المتطوعين بالعمل لديها، مما يجعلها تقوم بإسناد كثير من أعمالها إلى الأفراد المعنيين فيها.

- قلة الوعي لدى أهالي المجتمع، وبروز اتجاهات اتكالية وسلبية، والتطلع إلى برامج الرعاية الإجتماعية على أنها من مسؤوليات الحكومة وليست حركة ديمقراطية.
- عدم قيام الجهات أو المؤسسة بالإعلان عن حاجتها إلى المتطوعين من جهة، وضعف إدراك أهالي المجتمع وخاصة القادمين من الريف وجهلهم بالمؤسسات التطوعية والتطوع بشكل عام.
- زيادة الأعباء المعيشية، وانخفاض مستوى المعيشة قد يؤدي إلى انشغال العديد من الأفراد في زيادة دخلهم لسد احتياجاتهم الأساسية، وبالتالي عدم وجود الوقت الكافي للقيام بأعمال تطوعية.
- عدم جدوى الأجهزة التي من خلالها يتم تنظيم التطوع أو تشجيعه، وأحياناً عدم توفر تلك الأجهزة.
- الخوف من القدرة على تغيير البيئة، مما يقلل من إقبال سكان المجتمع على التطوع.
- عدم وجود الثقة لدى العديد من المسؤولين والإداريين في قدرات الجهود التطوعية وإمكانياتها، خاصة في المجتمعات المتخلفة أو التي توجد فيها العديد من المشكلات ولا تشعر بها.
- غياب المرونة التنظيمية في اتخاذ إجراءات السماح للمتطوعين بسبب تعدد وجهات الإشراف وممارسة أنشطتهم.
- عدم الإحساس بالإنتماء والشعور بالإغتراب بين قطاعات المجتمع والتي تعتبر من أهم دعائم الجهود التطوعية.

وإضافة إلى ما سبق، تبقى هناك معوقات خاصة بمدينة القدس لما لهذه المدينة من خصوصية ولما للعمل الإجتماعي بشكل عام والتطوعي بشكل خاص من معوقات تحول دون تسهيله والارتقاء به إلى المستوى المطلوب. ومن بين أهم المعوقات الخاصة بمدينة القدس تبرز الأوضاع السياسية والأمنية التي تحول دون تحرك المتطوعين والقائمين على الأعمال التطوعية بسهولة وحرية داخل الأراضي الفلسطينية، وذلك بسبب الإغلاقات والجدار العنصري والإجراءات الأمنية المشددة المفروضة على مدينة القدس بشكل خاص، والتفرقة الواضحة بين مناطق داخل الجدار وخارجه. إضافة إلى ذلك تبرز في العمل التطوعي معوقات تتعلق بالجانب التنظيمي أو التشريعي للعمل التطوعي، إذ تفتقر المدينة إلى وجود إستراتيجية تنموية واضحة للعمل التطوعي ترعاها الجهات الرسمية المسؤولية. إضافة إلى ذلك هناك معوقات إضافية تتمثل في محدودية البرامج النوعية والمبادرات لتنشيط العمل التطوعي التنموي، حيث أن عمل المؤسسات التطوعية يتركز على مشاريع ممولة تجهد فيها إلى إبراز إنجازاتها وحضورها على حساب نوعية البرنامج وأثره

التنموي. كما أن الأوضاع الاقتصادية السيئة التي يعانيها الشباب وحاجتهم للمال لتغطية نفقات التعليم والترفيه يدفعهم للبحث عن أي عمل مأجور أو أي فرصة مقبولة للحصول على المال.

كما وأن هناك نقطة حساسة جداً يصطبغ بها العمل التطوعي في مدينة القدس وتتمثل في تزييف معنى العمل التطوعي عبر المنظمات الدولية والتمويلية، والتي تعتمد دفع راتب جزئي بمبالغ تصل إلى أكثر من راتب باعتباره عملاً تطوعياً، أفسد معنى العمل التطوعي لدى الشباب الفلسطيني المقدسي، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية السائدة. كما وأن عدم وجود نماذج وإنجازات بارزة للعمل التطوعي، أو مشاريع نوعية تؤثر في دافعية التطوع لدى الشباب، والتي عبرها يمكنهم تحقيق ذواتهم، أو التعبير عن أنفسهم.

14.2.1.2. بعض العقبات والمعيقات التي تواجه تطور العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية:

- عدم بلورة خطة استراتيجية تنموية ترسم الإطار العام لمجالات التنمية المختلفة و دور العمل التطوعي فيها.
- عدم اشتمال تقديرات الدخل الوطني على مردود العمل التطوعي وعدم احتساب هذا المردود ضمن الدخل الوطني.
- تعطل اصدار الخطة الوطنية للعمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية.
- ضعف الترابط بين مؤسسات العمل التطوعي المنظم وأخذ طابعاً موسمياً.
- عدم وجود مراكز متخصصة لتجنيد وتأهيل المتطوعين، وتنظيم علاقاتهم مع المؤسسات المعنية.
- غياب الحوافز المعنوية والمكافأت الرمزية وتوفير أدنى درجات التأمين للمتطوعين العاملين في مجالات تعرض حياتهم للمخاطر.
- غياب قانون ينظم العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية.
- عدم الاستفادة من طاقات قطاعات هامة مثل طلبة المدارس وخصوصا في عطل نهاية الأسبوع والعطل السنوية وعطلة الصيف، بالاظافة لقطاع العاطلين عن العمل، وربات البيوت.
- غياب البعد التربوي في التوجه نحو التطوع في المدارس والمؤسسات العامة، ويظهر ذلك من خلال النظرة الدونية لعمال النظافة والصحة العامة، وكذلك النظر للمتطوعين من قبل فئات واسعة كأشخاص يتسلون في أوقات فراغهم (العونة، 2003).

وعبر التاريخ، برزت العديد من المعيقات المشتركة التي فرضت ولا يزال بعضها يفرض نفسه على مجال العمل التطوعي والتي تبرز لدى بعض الناس في المجتمع المدني والتي يمكن تلخيصها بأنها تشتمل على ضعف التأهيل، الصراعات الشخصية، التعفف عن التطوع بسبب غياب المردود المالي، استغلال التطوع من اجل اهداف شخصية، ضعف الميل للتعاون، قصر النفس وعدم القدرة على الاستمرار، العدوانية والتهجم على الاخرين، التهرب من الاعتراف بالخطأ والقاء المسؤولية على الاخرين، التشنج والتمرس عند مواقف معينة، النظرة الفوقية في التعامل مع الاخرين، الانسحاب لدى ظهور اول خلاف في الرأي داخل الفريق/ او المؤسسة، التلون والتملق، التذمر بشكل دائم، المبالغة في الحديث عن انجازات الذات والتقليل من انجازات الاخرين، السخريه والتهكم والهجوم المستمر على الاخرين، الغطرسة والغرور والتزيادة ولعب دور الموجه بدون مشاركة، عدم الفعالي والنوم حتى ينتهي يوم العمل التطوعي، الاتكال على الاخرين، تصيد الاخطاء، المحاسبة الدائمة على كل صغيرة وكبير، والحديث بلغة صعبة وكلمات كبير مع الاخرين.

3.1.2. مؤسسات المجتمع المدني:

المجتمع المدني هو ما تطرق إليه لوك واصفاً إياه بأنه القانون الطبيعي الذي لا يستطيع البشر بدونه تحقيق التواصل الاجتماعي لأنه يمثل الاتفاق وقيام المجتمع ودستور الدولة وشكل الحكومة والوفاء بالوعود والمواثيق، وكل مجتمع من البشر ينهار إذا انهارت هذه العوامل ذاتها إذا أبطلنا قانون الطبيعة. وبدون قانون الطبيعة الذي يحكم المجتمع المدني لا يكون البشر حكماً أو رعية ملتزمين بالقوانين الوضعيه أو المدنية في مجتمعهم أو أي مجتمع آخر ولا يكون ثمة أمن ولا سلام في المجتمع، ويكون الحاكم هو قانون القوة لا قانو العقل و"بدون قانون الطبيعة ينهار أساس المجتمع الإنساني وتنهار الوعود والاتفاقات والتعاقدات، ولا يكون من المتوقع من الانسان الوفاء بها، إذا لم يكون ذلك الإلزام نابعاً من الإرادة الطبيعية. (Locke, 2005).

وتبرز أهمية مؤسسات المجتمع المدني من خلال تمتعها بالاستقلالية وبتعدد مصادر قوتها المادية والبشرية، وتوافر نظام اجتماعي ديمقراطي حديث يسمح بوجودها ونشاطها وحمايتها. ومن المعروف أن الأنظمة الشمولية أو المركزية وسيطرة الدولة على المؤسسات يعيق من عمل ونشاط مؤسسات المجتمع المدني. وبسبب أزمة الديمقراطية في العالم الثالث وفي الوطن العربي بشكل خاص، يلاحظ أن النشأة التاريخية لمؤسسات المجتمع المدني كانت تعاني من مشاكل عديدة. (عبوي، 2000).

فالمجتمع المدني هو ذلك المجتمع الذي استقر العمل فيه والانتماء إليه وفقاً لقواعد معرفة قانونياً ومنضبطة اجتماعياً، وتحدد أسس العضوية فيه على أساس المواطنة والدور المرتبط بالحقوق والواجبات. وهو مجتمع الجماعات المصلحية المتنافسة وتدار فيه التناقضات والمصالح بالوسائل السلمية. أما إن كانت منظمات المجتمع المدني اجتماعية، فإن وظيفتها الأساسية تكون العمل والتأثير على ما حولها عن طريق المشاركة الاجتماعية أو عن طريق النفوذ الذي تمارسه، وتوجد على شكل وحدات تنظيمية مهنية أو خيرية أو اجتماعية وتخدم نشاطات معيّنة ذات أهداف محددة وتغطي قطاعات محددة من المجتمع بما في ذلك أنشطتها وبرامجها في مجال العمل التطوعي بكافة مجالاته. (الواكد، 2006).

أما في المجتمع الفلسطيني، فرغم التباين الواضح الذي ميّز منظمات المجتمع المدني الفلسطيني عن بعضها البعض من حيث طبيعة عملها وأهدافها وفعاليتها، إلا أن هده المنظمات تحمل بعض الخصائص العامة منها ما يلي (أبو عمرو، 1992):

- رغم ما عانته منظمات المجتمع المدني الفلسطيني من ضعف ومن سلبيات كاستحكام الولاءات الفئوية السياسية، إلا أن هذه المنظمات قدمت خدمات لا يستهان بها في المجتمع الفلسطيني في المجال الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وقد تحدت هذه المنظمات السياسات والتشريعات الاسرائيلية الاحتلالية وهي تسعى للقيام بمهامها وتعرض العديد من أعضائها للعقوبات الاسرائيلة من جراء ذلك .
- ليس كل منظمة من منظمات المجتمع المدني الفلسطيني هي بالضرورة مبنية بناء ديمقراطياً أو تراعي المبادئ والممارسة الديمقراطية أو أنها تسعى بإدراك لتحقيق التحول الديقراطي. أن خصوصية الوضع الفلسطيني تسحب نفسها على عمل هذه المنظمات ونشاطاتها فكثير من هده المنظمات جرى تأسيسه من قبل (م.ت.ف) التي تعتبر بمثابة "دولة" وهو أمر غير معتاد في الأحوال الطبيعية، إذ أن منظمات المجتمع المدني تتشكل بشكل طوعي للحد من سيطرة الدولة على المجتمع، كما أن الفصائل التابعة لمنظمة التحرير الفلسطينية قامنت بتأسيس العديد من منظمات المجتمع المدني لأهداف وطنية وسياسية في غالب الأحيان، ولتعزيز مكانة الفصائل سياسياً وجماهرياً فس سياق التعبئة الوطنية أو التنافس التنظيمي والسياسي في ما بين الفصائل بعضها البعض ،
- أن منظمات المجتمع الفلسطيني لا تزال هشه أو هي في طور التكوين أو التطور ، ولذلك في لا تزال عرضه لمخلف المؤثرات الداخلية والخارجية التي يمكنها أن تحرف هذه المنظمات عن أهدافها التي وجدت من أجلها . ولأن منظمات المجتمع المدني لم تترسخ

كقائق ثابتة في المجتمع الفلسطيني فإن بعضها مهدد بالاندثار . وإن ارتهان مصير بعض هذه المنظمات بالتنظيمات والأحزاب السياسية التي أوجدتها قد يكون عاملاً في بقائها أو إضعافها أو تلاشيها ، وذلك طبقا لجداول أعمال تلك التنظيمات والأحزاب. ولا تزال منظمات المجتمع المدني لا تحظى باستقلالية ذاتيه ، بل تخضع لسياسات العامة للتظيمات أو الأحزاب التي تنتمي إليها وتتلاقى الدعم المالي منها.

- عرفت بعض منظمات المجتمع المدني الفلسطيني تجربة إنتخابية أصيلة. ولكن بعد انتقال تركيز التنظيمات الفلسطينية على الأرض المحتلة بعد الخروج من بيروت عام 1982، تعرضت هذه التجربة الانتخابية للتراجع . فقد لجأت (م.ت.ف) وفصائلها إلى نقل تجربتها " الديمقراطية" في الخارج والقائمة على نظام الكوتة السياسية أو المحاصصة إلى هذه الجمعيات، وأصبحت الانتخابات تجري على أساس القوائم المركزية المقررة من قبل تحالف التنظيمات السياسية ، الأمر الذي وضع الكفاءة في مرتبة تالية للاعتبارات السياسية، وحرم المرشحين المستقلين من المنافسة الديمقراطية. ولم يتغير هذا الوضع إلا بعد برود الحركالإسلامية كقوة سياسية منافسة لمنظمة التحرير الفلسطيني وفصائلها على قيادة منظمات المجتمع المدني.
- إن انتقال المجتمع الفلسطيني من مرحلة التحرر الوطني إلى مرحلة بناء الكيان قد يخفف من انشغال منظمات المجتمع المدني بجدول أعمال الوطني والسياسي- وهو الأمر الذي غيب دور منظمات المجتمع المدني في مجالها الأساسي. إن هذا الانتقال قد يفتح الباب أمام هذه المنظمات لكي تنخرط بالنشاطات الاعتيادية لمنظامت المجتمع المدني، التي يتوجب عليها موكابة التغيير الناجم عن عملية الانتقال من مرحلة إلى أخرى.

1.3.1.2. مكاتب ومراكز التطوع:

يتم الاعتماد في ميادين ومجالات الرعاية الإجتماعية على المشاركة الشعبية الإيجابية بجهودها وأموالها، ومن بينها الجهود التطوعية التي تساعد على سد الثغرات البشرية والمادية، مما يعاون المجتمع على أهدافه، ولما كانت هذه الجهود التطوعية بحاجة إلى تنظيم وتوجيه وتدريب، حتى تصبح ذات فعالية في أداء ما يسند إليها من أعمال، كان من المهم توفير مكاتب ومراكز للتطوع تتولى القيام بهذا الدور، ومنظمات تقوم بأعمال تساعد أجهزة تنظيم المجتمع على أداء رسالتها، وتهدف إلى إتاحة الفرصة للشعب للتطوع في أعمال الرعاية الإجتماعية، ومن الممكن أن تكون أجهزة مستقلة (بدوي، 2004). ومن أهم الأعمال التي تقوم بها مكاتب ومراكز التطوع ما يلي:

- الدعوة للتطوع في القطاع المسؤول عنها وإتاحة الفرص للتطوع البناء.
- تسجيل الراغبين في التطوع وتصنيفهم من حيث الموقف ونوع العمل والجهة التي يرغبون في التطوع بها.
- حصر المجالات والأنشطة التي تحتاج متطوعين، وإيجاد علاقات مستمرة مع الهيئات وتشجيعها لإبداء رغباتها واحتياجاتها من المتطوعين ومستوياتهم.
- توزيع المتطوعين حسب ميولهم على المجالات الموجودة بالمكتب.
- تدريب المتطوعين على المهمة التي يقومون بها.
- متابعة المتطوعين حتى يستمروا في التطوع، مع إيجاد نظام الحوافز لتشجيعهم على الاستمرار وإتقان العمل.
- التأثير على تشكيل الرأي العام نحو المشكلات المجتمعية.
- العمل كجماعات ضاغطة على المسؤولين لتوجيه اهتمامهم نحو مشكلات لا يتناولونها وتعد محلة.
- إعداد متطوعين حديثي السن، لأن ذلك ينشئ الشباب تنشئة اجتماعية ويساعد على إشباع احتياجاتهم النفسية والإجتماعية، وقضاء وقت فراغ مثمر، وتوجيههم من قبل الأكبر سناً.
- ضرورة إيجاد علاقة وطيدة بين مؤسسات التطوع والأخصائيين الإجتماعيين في المناطق والدول المختلفة لإتاحة الفرص لتبادل الخبرات.

وهناك دور للهيئات والمؤسسات الإجتماعية في المفاضلة بين هؤلاء المتطوعين، لاختيار أنسب هذه العناصر، وترغيبها في التعاون معاً، ويتم ذلك عن طريق أحد أمرين:

- الأول: تصميم استمارات للتطوع لدى المؤسسة، تحتوي بعض البيانات اللازمة، التي يمكن أن تكون بمثابة محكات أو مقاييس للتعرف على معلومات وخبرات المتطوع.
- الثاني: عقد المقابلات الشخصية للمتقدمين للتطوع في الهيئة أو المؤسسة للمفاضلة بينهم. وتفيد المقابلات في قياس خبرات المتقدمين واستعداداتهم وقدراتهم ورغباتهم في العمل بالهيئة أو المؤسسة. إذ تمتاز المقابلات الشخصية بالقدرة على اكتشاف القدرات والخبرات (بدوي، 2004).

2.3.1.2. البناء المؤسسي في المؤسسات التطوعية:

ويعني أن التطوع قد خرج من نطاق الشخص، ليصبح ضمن إطار يتمتع بالمرجعية المحكومة

بالقواعد التشريعية أو الأنظمة. وهذا يعني أن ما يحكم أنشطة المؤسسة، هي الموضوعية وليست الرغبات الشخصية أو العاطفية أو التحيز الذي ينطلق من المواقف الفردية. والمؤسسة هي المرجعية الرئيسية لتنظيم العمل سواء على مستوى القطاع العام، أو القطاع الخاص. ومن خلال الفهم المؤسسي يتم تحديد الهياكل المنظمة للعمل وأسلوب عملها، إضافة إلى قنوات الاتصال في المؤسسة، وأسلوب قيامها بعملها، وتحديد الصلاحيات والواجبات، ضمن وصف وظيفي لكل عامل في المؤسسة، وتحديد المكافآت التي يحصل عليها في ضوء طبيعة عمله، وتحصيله الدراسي، بالإضافة إلى أسلوب المساءلة، وقياس الأداء، والإنجاز في العمل، وتحديد معايير الكفاءة والفاعلية والإنتاجية. (الواكد، 2006).

وإن البناء المؤسسي يهدف إلى تنظيم عملية الجهد المقدمة من مجموع المتطوعين للتمكن من تقدير حجم الاستثمار البشري التطوعي ، وهنا يجب إدراك أن التطوع لا يعني أنه لا يوجد استثمار مالي في العمل، بسبب عدم دفع أجور بدل ساعات العمل التطوعي، التي يقدمها المتطوع تبرعاً، فهذا الجهد عندما يترجم إلى ثمن شراء الوقت يعني رقماً مالياً وقد يكون كبيراً. (الخطيب، 1998).

3.3.1.2. العلاقة بين المؤسسات الرسمية والتطوعية في مدينة القدس:

في ظل معوقات الاحتلال المتواصل، والوضع الداخلي المنقسم، والانكشاف والاعتمادية على الخارج، تبقى هناك محاولات لإنهاء الاحتلال، وإعادة اللحمة الداخلية، والإصلاح المؤسساتي، وتحقيق تنمية مستدامة والانعتاق التدريجي من الاعتمادية في المجتمع الفلسطيني، ذلك المجتمع الذي هو كباقي المجتمعات في العالم بحاجة إلى إيجاد التوازن ما بين عمل المؤسسات الحكومية، والتي تقدم خدماتها للمواطنين بهدف تحقيق الرفاه الإجتماعي لهم، وبين منظمات المجتمع المدني، والتي من صلب عملها وعلى رأس أولوياتها تقديم خدمات تحقق الرفاه الإجتماعي للمواطنين وبالتالي فإن عمل كل من القطاع الحكومي والقطاع الأهلي بحاجة إلى تعاون بين الطرفين على شكل تنسيق مشترك لتحديد احتياجات وأولويات المجتمع وتظافر الجهود والخطط من أجل الوصول إلى هدف مشترك يسعى الطرفين لتحقيقه، بحيث يعمل كل منهما من خلال الوسائل المتوفرة لديه لتحقيقه بما يخدم مصلحة المجتمع (خاطر، 2002).

وانطلاقاً من أهمية هذه العلاقة الحيوية المثمرة بين المؤسسات الرسمية والتطوعية في أي مجتمع كان، سعت وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية جاهدة لتوثيق هذه العلاقة باعتمادها إستراتيجيات وأنشطة يكاد تنوعها يكون الركيزة التي يقوم عليها العمل الإجتماعي التكافلي في فلسطين. ولما

تملكه مدينة القدس بالتحديد من خصوصية تاريخية من مختلف نواحي الحياة فيها، فقد كان لا بد وأن تحظى باهتمام خاص لإيجاد الوسائل التي تخفف من حدة الظروف والمعيقات التي تقف في وجه العمل الإجتماعي وخصوصاً ذلك المتعلق بالشباب المقدسي الذي يكافح لتحقيق أهدافه الإنمائية القريبة والبعيدة المدى.

ويبرز تركيز وزارة الشباب والرياضة على أهمية عمل الشباب الفلسطيني واستغلال إمكانياته من خلال رؤيتها لهذا الشباب، إذ تعتبره "شباب ممكن ومشارك ومسئول لديه الفرص المتنوعة والمتكافئة للتطور والنمو المتوازن. شباب قادر على الوصول إلى الخدمات والمعلومات التي يحتاجها لتطوير ذاته ومجتمعه. شباب قادر على الاعتماد على ذاته، ويفكر بشكل نقدي وبناء، ويكون له دور ونصيب مميز في عملية التنمية والبناء والتغيير المجتمعي، وإبداء الرأي تجاه كافة قضاياه وقضايا مجتمعه. وأن يتوفر له كل أشكال الدعم والتسهيلات والفرص. شباب ملتزم ومنغرس ومتجذر في وطنه يستند إلى تراث غني، ومنظومة من القيم الإنسانية كالعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الشباب بشكل عام، وبين الذكور والإناث بشكل خاص، ويؤمن بالديمقراطية وبالتعددية الفكرية والسياسية والثقافية واحترام وسيادة القانون" (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

فشباب فلسطين هم المصدر الأساسي لاستثمار المجتمع في مستقبل أفضل، أهم ملامحه إنهاء الاحتلال، وإقامة دولة مستقلة تسودها الحرية والأمن والسلام والعدل، ورغم ذلك كانوا نتيجة للاحتلال الإسرائيلي الفئة الأكثر انكشافاً لإجراءات القمع والاضطهاد، والأكثر تهميشاً نتيجة غياب رؤية موحدة وواقعية ترتكز لواقعهم، لتؤسس للارتقاء بحاضرهم ومستقبلهم لدى المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية.

فالاستثمار في الشباب، استثمار في أكبر الشرائح الإجتماعية، يمثل خطوة لبناء مواطنة صالحة تتمتع بروح المسؤولية، ونفاذ البصيرة، ودافعية الإنجاز، هو الاستثمار الأكثر استدامة، الذي يهيئ شروط الفاعلية والنجاح للاستثمار في شتى القطاعات التي تتشكل بطاقة الإنسان وقدراته الفكرية والعلمية وجهده العملي وخصوصاً في مجال العمل التطوعي الذي تمتاز فيه فئة الشباب.

ولتحقيق ذلك، تعمل مختلف المؤسسات الحكومية والأهلية، ومؤسسات القطاع الخاص، وغيرهم من المبادرين والمعنيين على تهيئة مختلف السياقات الإجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، وعلى مختلف المستويات للإرتقاء بالشباب وتمكينهم، وتنمية قدراتهم وتصويبها لبناء مستقبل أفضل لهم ولمجتمعهم. ما يعني الأخذ بعين الاعتبار موقع الشباب ومصالحهم وأولوياتهم ووجهة نظرهم من

كل سياسة وبرنامج وقانون بما في ذلك مجال العمل التطوعي. (الإستراتيجية الوطنية، 2010). وتكثر المؤسسات الإجتماعية العاملة في مجال العمل التطوعي في مدينة القدس داخل وخارج الجدار، ومن الممكن تصنيف هذه المؤسسات كما يلي:

وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية: تعتبر الأبرز في مجال التعامل مع فئة الطلائع والشباب، بإعتبارها المؤسسة الحكومية المتخصصة في هذا المجال، إلى جانب إنتشارها الجغرافي وتغطيتها لجميع المحافظات من خلال المديريات التي أنشأتها في الضفة الغربية وقطاع غزة. فهذه الوزارة هي بمثابة المؤسسة الأم التي تعمل على تنسيق العمل في المؤسسات الإجتماعية العاملة في مجال العمل التطوعي بمشاركة قطاع الشباب المقدسي الفلسطيني. وقد انبثق عن هذه الوزارة تشريعات وقوانين وأنظمة تحكم العمل في المؤسسات الإجتماعية، إذ أوضحت وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية الإطار العام لهذا النوع من العمل فهي تسعى إلى "تنمية وتطوير الشباب الفلسطيني عبر خلق وتطوير بيئة ممكنة للنهوض بواقع الشباب والمؤسسات والأطر الشبابية والحركة الرياضية والعمل على دمجهم في عملية التنمية والبناء، وذلك من خلال تحقيق الغايات العامة التالية:

- تطوير البيئة القانونية الممكنة لتطور الشباب والمؤسسات الشبابية لتتمكن من أخذ دورها في التنمية المجتمعية.
- دعم تطوير قدرات المؤسسات الشبابية والرياضية لتتمكن من تحقيق احتياجات الشباب والطلائع في تطوير ذاتهم والإسهام في تنمية مجتمعهم.
- النهوض بواقع الحركة الرياضية الفلسطينية.
- دعم البرامج والفرص والمبادرات الشبابية والمؤسسية التي تهدف إلى تعزيز وتطوير النمو الذهني والجسدي للطلائع والشباب وتعزيز انخراطهم في تنمية بيئتهم ومجتمعاتهم.
- دعم وتعزيز برامج نوعية في التعليم المساند وغير الرسمي تنفذها المؤسسات الأهلية والمراكز الشبابية والأندية.
- دعم وتسهيل تشبيك العلاقات بين المؤسسات الشبابية والرياضية على المستويات الوطنية والعربية والدولية.
- دعم وتعزيز الجهود والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق التكافؤ في الفرص للذكور والإناث وتحقيق المساواة بينهم ليتمكنوا من الإسهام بفاعلية في تطوير مجتمعهم.
- تطوير قدرات الوزارة والبيئة الداخلية والبناء المؤسسي لتتمكن الوزارة من تحقيق رسالتها وأهدافها.

وهناك أهداف عامة للوزارة إضافة إلى هدف مؤسسي عام واحد. ولكل غاية أو هدف عام يوجد أهداف تنموية مرتبطة بالهدف العام وتحقيقها من شأنه أن يحقق الهدف العام، ويمكن تلخيصها على الشكل التالي:

- تطوير البيئة القانونية الممكنة لتطور الشباب والمؤسسات الشبابية لتتمكن من أخذ دورها في التنمية المجتمعية.
- دعم تطوير قدرات المؤسسات الشبابية والرياضية لتتمكن من تحقيق احتياجات الشباب والطلائع في تطوير ذاتهم والإسهام في تنمية مجتمعهم.
- النهوض والإرتقاء بواقع الحركة الرياضية الفلسطينية.
- دعم البرامج والفرص والمبادرات الشبابية والمؤسسية التي تهدف إلى تعزيز وتطوير النمو الذهني والجسدي للطلائع والشباب وتعزيز انخراطهم في تنمية بيئتهم ومجتمعاتهم.
- دعم وتعزيز برامج نوعية في التعليم المساند وغير الرسمي تنفذها المؤسسات الأهلية والمراكز الشبابية والأندية.
- دعم وتسهيل تشبيك العلاقات بين المؤسسات الشبابية والرياضية على المستويات الوطنية والعربية والدولية.
- دعم وتعزيز الجهود والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق التكافؤ في الفرص بين الذكور والإناث وتحقيق المساواة بينهم ليتمكنوا من الإسهام بفاعلية في تطوير مجتمعهم.
- تطوير قدرات الوزارة والبيئة الداخلية والبناء المؤسسي لتتمكن الوزارة من تحقيق رسالتها وأهدافها.

هذا وتسعى الوزارة إلى تحفيز العمل التطوعي من خلال التنسيق مع المؤسسات الأهلية لضمان إدماج متطوعين شباب في البرامج والمشاريع، واعتبار معيار التطوع أحد المعايير الواجب توفرها في المؤسسات الأهلية. وقد قدرت الوزارة الميزانية التقديرية للعمل التطوعي في الأعوام 2011، 2012، و2013 بمبالغ وقدرها (300) و(350) و(400) ألف دولار أمريكي على التوالي. وهذه الأرقام إن دلّت على شيء إنما تدل على اهتمام الوزارة بهذا المجال من مجالات العمل التطوعي في فلسطين. (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

4.3.1.2. المؤسسات الشبابية الفاعلة في القدس:

مع نشاط العمل التطوعي في الآونة الأخيرة، ازداد عدد المؤسسات الساعية للخوض في مجال هذا

العمل، خصوصاً مع ازدياد الوعي بأهمية العمل التطوعي في ظل الظروف التي تحيط بمدينة القدس بشكل خاص وفلسطين ككل بشكل عام. إلا أن المؤسسات الشبابية العاملة في مدينة القدس ليست جميعها مرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية، وهذه الدراسة لم تتناول سوى المؤسسات المرخصة منها، والبالغ عددها إثنى عشر مؤسسة لغاية فترة الدراسة. والجدول (2.1) يبيّن أسماء هذه المؤسسات إضافة إلى معلومات خاصة حولها.

جدول 2.1: المؤسسات الشبابية في محافظة القدس (المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية)

#	اسم المؤسسة	العنوان	الموقع
1	جمعية زهرة المدائن	القدس/ شارع الواد	داخل الجدار
2	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	القدس/ شارع الرشيد	داخل الجدار
3	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	القدس/ بدو	خارج الجدار
4	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	القدس/ الجديرة	خارج الجدار
5	جمعية شباب البلدة القديمة	القدس/ سوق القطانين	داخل الجدار
6	رابطة الشباب المقدسيين	القدس/ الرام	خارج الجدار
7	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	القدس/ شارع الرشيد	داخل الجدار
8	جمعية الشبان المسلمين–حزما	القدس/ حزما	خارج الجدار
9	مجموعة الأوائل الشبابية	القدس/ العيزرية	خارج الجدار
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	القدس/ عناتا	خارج الجدار
11	جمعية الأمل للشباب	القدس/ كفر عقب	خارج الجدار
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	القدس/ أبوديس	خارج الجدار

إن هذه المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب الرياضية الفلسطينية تعمل ضمن برامج متنوعة ومع فئات عمرية متنوعة (ملحق (2))، إلا أنه يلاحظ بأن هذه البرامج يعتريها بعض القصور في بعض الأحيان إذ أنه لا يوجد توافق في تطبيقها من حيث التركيز على برامج محددة دون أخرى. فعلى سبيل المثال، تتبنى المؤسسات الاثنتي عشر برامج القيادات الشبابية والانتماء والمواطنة في حين أن جمعية مركز تنمية المجتمع وجمعية الأمل للشباب هما المؤسستين الوحيدتين اللتين لا تعملا ضمن برامج المبادرات الشبابية.

وبالنسبة لبرنامج الإنماء الزراعي فهو أحد البرامج التي لا تلقى اهتماماً من قبل هذه المؤسسات الشبابية سوى هيئة شباب جميعنا فلسطين ويوجد تقصير واضح في تنمية هذا النوع من البرامج

بينما تلقى البرامج الأخرى مثل برنامج المساعدات العينية والطارئة –على الرغم من كونه ينتمي لبرامج الإغاثة ولا يعتبر برنامج تنموي– (الحقيبة المدرسية، إفطارات رمضانية، مساعدات للفقراء في الأعياد، مساعدة منكوبي الحرب على غزة) والبرامج التعليمية والفنية وبرامج التبادل الشبابي وبرامج التوعية والتثقيف اهتماماً مقبولاً من قبل المؤسسات الشبابية العاملة في مجال العمل التطوعي في مدينة القدس. أما برنامج الكشافة والبرامج الرياضية (والتي تنحصر ضمن رياضات التايكواندو والكاراتيه ورفع الأثقال) فلا يوجد سوى ثلاثة مؤسسات من أصل الاثني عشر مؤسسة التي تهتم بها وهي جمعية الجديرة للتنمية والتطوير وجمعية شباب البلدة القديمة وجمعية الشبان المسلمين–حزما، في حين أن البرامج الإعلامية تنفرد بتقديمها مؤسسة الرؤيا الفلسطينية وجمعية منتدى نوافذ الشبابي ورابطة الشباب المقدسيين وهناك خمسة مؤسسات تعنى ببرامج التراث الشعبي والدبكات وهي جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع وجمعية شباب البلدة القديمة وجمعية شموع القدس للثقافة والفنون وجمعية الشبان المسلمين–حزما وجمعية شباب جميعنا فلسطين.

ومن الجدير ذكره أن المؤسسات والجمعيات والمراكز التي تقدم خدمات اجتماعية في القدس وضواحيها هي جزءا من خطة متكاملة أعدها مركز التخطيط التابع لجمعية الدراسات العربية لدراسة مؤسسات القدس المختلفة التي أنشئت لخدمة مجتمع القدس، وما تقدمه هذه المؤسسات من خدمات في مجال التربية والتعليم، والصحة، والسياحة، والاسكان، والشؤون الاجتماعية، وغيرها من الخدمات الحياتية التي تعزز صمود المواطنين الفلسطينين وتوفر لهم المتطلبات الأساسية للاستمرار والنماء في هذه المنطقة (عيوش، 1997).

5.3.1.2. تقييم المراكز والنوادي الشبابية الفلسطينية:

كان لا بد للمؤسسات الشبابية الفاعلة في فلسطين أن تتأثر بمحيطها وظروفها، مما يكسبها القوة في بعض النواحي ويجعلها في الوقت نفسه تعاني من بعض الضعف في نواح أخرى. إلا أن الظروف المحيطة نفسها تتيح أمام هذه المؤسسات فرصاً مثمرة من الممكن أن ترتقي بهذه المؤسسات في حال استغلالها بالشكل الصحيح ولكن بوجود تحديات يحتاج التغلب عليها إلى الكثير من الجهد والعمل التكافلي الموحد بين المؤسسات الإجتماعية ووزارة الشباب والرياضة الفلسطينية والمجتمع ككل.

وفيما يلي تقييم مختصر للمؤسسات الشبابية وفقاً لما وضعه اتحاد المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية (الإستراتيجية الوطنية، 2010).

جدول 2.2: تقييم المؤسسات الشبابية حسب اتحاد المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية

تقييم المؤسسات الشبابية حسب اتحاد المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية	
نقاط القوة	**نقاط الضعف**
-وجود السياسة الوطنية للطلائع والشباب للنهوض بهم وتنميتهم -المشاريع الكثيرة التي تستهدف الشباب -رصيد التجربة لدى المؤسسات -توفر موارد بشرية مؤهلة -وجود شراكات وتعاون مع جهات داخلية وخارجية -انفتاح المؤسسات الشبابية على محيطها الخارجي -وجود أندية ومراكز شبابية عديدة في كافة المناطق	-قلة ومحدودية الموارد المالية -عدم كفاية الأطر المدربة في مجال تخطيط وإدارة وتنفيذ وتقييم المشاريع -ضعف التنسيق الداخلي بين المؤسسات الشبابية، وتشتت الأنشطة وعدم تكاملها -نقص ثقافة التشبيك والشراكات بين المؤسسات -جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان العمل الشبابي
الفرص	**التحديات**
-توجه استراتيجي من قبل مؤسسات أهلية ومجتمعية لتدريب الشباب وبناء قدراتهم -توفر الإرادة السياسية لتمكين الشباب والنهوض بدورهم -وجود مؤسسات وبرامج خارجية تستهدف الشباب -السياق الدولي الداعم لدور الشباب، ووجود تجارب رائدة وخبرات في المجال -رغبة المجتمع في تعزيز المبادرات الشبابية	-تواضع الدعم المالي وعدم وضوح ملامح الاستراتيجيات المحددة له. -ارتباط التخطيط الاستراتيجي بسياسة الدول المانحة/ إمكانية توقف الدعم أو تجميده -غياب آليات التنسيق بين المؤسسات الشبابية وتشتت المبادرات -وجود ضعف في القدرات الإدارية والممارسة الديمقراطية

6.3.1.2. اقتراحات لتطوير العمل التطوعي في الاراضي الفلسطينية:

وللنهوض بالعمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية والوصول به إلى أعلى درجات العطاء والتنظيم والإنتاجية يمكن اتباع ما يلي:

- أولا: بلورة خطة استراتيجية تنموية متفق عليها تمثل الحد الادنى من التنسيق بين السلطة وهيئات الحكم المحلي والمؤسسات التطوعية الأهلية، لتكون منظما في رفد التوجهات

التمويلية مع الدول والمؤسسات المانحةالخارجية، وهذه الخطة عليها مراعاة التعددية التنموية، كما عليها توفير الحد الادنى لوقف سوء الاستخدام المالي هنا وهناك، مما يؤدي الى دفع جهود التشبيك على جميع المستويات.

- ثانيا: بلورة سياسة وطنية لتشجيع وتعزيز العمل التطوعي تشتمل على رؤية واضحة والاهداف المباشرة لهذه السياسة يمكن أن تشمل ما يلي كجزء من إطار أوسع:

  - وضع توجهات لكيفية تجنيد المتطوعين والعناية بهم ومتابعتهم وتحفيزهم واستثمار أوقاتهم شكل فعال من خلال توجهات واضحة ومدروسة.
  - تشجيع مشاريع ذات طابع مستدام تقوم عر رفد الدخول من خلال عمل المؤسسات التطوعية.
  - محاولة توفير مكاتب تعنى بتجنيد المتطوعين في عموم ارجاء الوطن على أن يلي ذلك تدريبهم وتنسيبهم للعمل في المؤسسات التابعة لهم ثم متابعة ذلك.
  - إيجاد آلية تكريمية للمتطوعين.

- ثالثا: وضع قانون للعمل التطوعي وحقوق المتطوعين من قبل المجلس التشريعي.
- رابعا: تنظيم المزيد من مخيمات العمل التطوعي في الصيف في كل ارجاء الوطن لضمان الاستفادة من طاقات اكثر من مليون طال فلسطيني خلال هذه الفترة على أن تتم هذه المخيمات في إطار خطة تنموية للنهوض بالاقتصاد الوطني وربما من المناسب تنظيم كل هذا العمل وفق قانون يطلق عليه اسم " قانون الخدمة التطوعية للطلبة " الذي ينظم العمل التطوعي للطلبة وغيرهم من القطاعات الاجتماعية من خلال وزارة التربية والتعليم العالي.
- خامسا: تشجيع جميع القطاعات الاجتماعية الفلسطينية للتطوع كل حسب إمكانياتها وميولها وطاقاتها وقبل ذلك حسب احتياجاتها.
- سادسا: إنشاء صندوق وطني لدعم العمل التطوعي وبناء المؤسسات التطوعية.
- سابعا: إنشاء هيئة وطنية لرعاية المتطوعين.
- ثامنا: بلورة اليات جديدة لترويج العمل التطوعي وتشجيعه مثل معارض التطوع، والجوائز السنوية، والمباريات التطوعية، وعقد مخيمات تطوعية دولية وإقليمية، وتفعيل وسائل الاعلام، في مجال تشجيع العمل التطوعي.
- تاسعا: بلورة سياسات لتعزيز دور العمل التطوعي فر برامج وهيكليات المؤسسات الاهلية الفلسطينية.
- عاشرا : تعزيز الابحاث عن الاعمال التطوعية بما يشمل :

- إجراء دراسة تأريخ وتوثيق للتجربة التطوعية الفلسطينية كاملة.
- إجراء مسح شامل للمؤسسات التطوعية الفلسطينية على شتى أنواعها وتوجهاتها من مؤسسات أهلية واتحادات وتعاونيات ونوادي وجامعات وبلديات وهيئات محلية وأطر جماهرية طلابية وعمالية ونسوية وغيرها.
- إيجاد مؤشرات لقياس مردود العمل التطوعي غير المنظّم، إضافة إلى مؤشرات لقياس مردود العمل التطوعي المؤسسي المنظم.
- إجراء دراسة لمردود العمل التطوعي التنموي والإنتاجي.
- إصدار تقرير دوري سنوي عن مردود العمل التطوعي (العونة، 2003)

2.2 الدراسات السابقة

من خلال البحث في الدراسات السابقة لم تجد الباحثة دراسة عربية استهدفت بشكل أساسي واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها، وإنما وجدت بعض الدراسات التي تناولت كل موضوع على حدة في البحث، ودراسة بعض الجوانب المتعلقة بالعمل التطوعي والشباب ونظرته تجاهه، كما أن هناك بعض الدراسات التي تناولت الموضوع بشكل ثانوي حيث أن هناك بعض الدراسات التي اهتمت باستكشاف مختلف مشكلات الشباب بشكل عام وأدوارهم في المجتمع. وفيما يلي عرض سريع لبعض الدراسات التي وقعت عليها الباحثة، مقسمة إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية.

1.2.2. أولاً: الدراسات العربية:

دراسة النابلسي (2007): حول "دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية: دراسة مقارنة على عيّنة من طلبة الجامعة الأردنية" هدفت الباحثة من خلالها إلى التعرف على دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، وقد أجريت الدراسة على عيّنة من (1150) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة الأردنية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مشاركة الشباب الجامعي من خلال العضوية والانتساب في فعاليات العمل التطوعي والسياسي كانت ضعيفة في كلا المجالين، إلا أنها أكثر ضعفاً في المجال السياسي. كما وبيّنت الدراسة بأن تأثير كل من الأسرة والأصدقاء على الشباب للمشاركة في العمل التطوعي والسياسي كان ضعيفاً. أما من حيث نظرة الشباب للعمل التطوعي فقد كانت إيجابية من حيث نظرة الشباب للعمل التطوعي ودوره في بناء الأوطان ودعم مسيرة التنمية في حين لم تكن النظرة كذلك بالنسبة للعمل

السياسي. وفيما يتعلق بالمعيقات التي تؤثر على المشاركة في العمل التطوعي، فقد تبيّن بأن الانشغال بالدراسة والاهتمام بالأمور الشخصية وعدم توافر المعلومات حول التطوع وأماكنه وأوقاته كانت من أهم المعيقات التي تحول دون مشاركة الشباب بالعمل التطوعي، إلا أن غالبية عيّنة الدراسة أبدوا رغبة في المشاركة بالعمل التطوعي مستقبلاً. هذا وبيّنت الدراسة كذلك بأن هناك علاقة بين كل من الديانة ودرجة التدين ونوع الدراسة والمستوى الدراسي والعمل والدخل الشهري للأسرة والمستوى التعليمي للأبوين وبين مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.

دراسة الزبيدي (2006): حول "اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي" والتي أجريت على عيّنة مكونة من (535) طالباً وطالبة ممن يدرسون في الجامعة الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلبة البكالوريوس نحو العمل التطوعي لتخرج بعدة نتائج أهمها أن (36.3%) من الطلبة سبق وأن شاركوا أثناء دراستهم في الجامعة بعمل تطوعي، وأن نسبة مشاركة الذكور أعلى من نسبة مشاركة الإناث، وأن نسبة المشاركة بالعمل التطوعي تزداد مع ارتفاع المستوى الدراسي، وأن نسبة مشاركة طلبة الكليات العلمية في الأعمال التطوعية أعلى من نسبة مشاركة طلبة الكليات الهندسية. كما وبيّنت الدراسة بأن نسبة مشاركة الطلاب من ذوي العائلات متوسطة الدخل أعلى من نسبة مشاركة غيرهم. إضافة إلى ذلك، فقد بيّنت الدراسة بأن هناك تأثير للأسرة والأصدقاء على تحفيز الطلاب على التطوع وأن اتجاهات الإناث نحو العمل التطوعي أكثر إيجابية من الذكور.

دراسة مركز خدمات التنمية (2005): وهي عبارة عن دراسة قومية عن العطاء الإجتماعي في مصر في العامين (2003–2004) هدفت إلى استكشاف العطاء الإجتماعي في المجتمع المحلي، مستهدفة (2000) أسرة مصرية و(1200) جمعية. استكشفت الدراسة كل جوانب العطاء الإجتماعي المحلي، بدءاً من المفاهيم التي تشكل إدراك الشعب وتوجهاته، وحتى الممارسات التي تتضمن تقدير حجم العطاء الإجتماعي، وأين يوجه، وما المشكلات التي يواجهها، وكيفية الاستفادة منه كمصدر قومي هائل. وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن قيمة التطوع تصل في أقل تقدير إلى (4.642.240) جنيهاً مصرياً، لذلك يجب العمل على توظيف التطوع والمتطوعين نحو التنمية وتحقيق العدالة الإجتماعية من خلال الأشكال المختلفة للتطوع بالمال أو الوقت أو المجهود أو العلم.

أجرت منظمة اليونيسف (2003): مسحاً بعنوان "الشباب الأردنيون: حياتهم وآراؤهم" والذي غطى مختلف الجوانب المتعلقة بحياة الشباب في المجتمع الأردني، ومن ضمنها عملهم وتعلمهم ووقت فراغهم ووصولهم إلى المعلومات وحرية حركتهم وعلاقاتهم بالآخرين ومفهومهم عن ذاتهم

ووصولهم إلى المعلومات وحقوق الإنسان، كما تناول المسح اهتمامات أهالي الشباب ومشاركتهم في عملية صنع القرار. تكونت عيّنة الدراسة من (8800) عائلة و(7421) شاباً وشابة. أما عن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد تمثلت في أن مشاركة الشباب في مؤسسات المجتمع المدني متدنية، بحيث أن أقل من واحد من عشرة يشاركون سواء باتحادات الطلبة أو النقابات المهنية أو الأحزاب السياسية، كما أن نسبة مشاركة الإناث متدنية والرضا عن المؤسسات يتناقص مع تقدم العمر. كما وبيّنت الدراسة بأن أكثر من ثلاثة أرباع الشباب يعتقدون بأنهم بحاجة إلى المساهمة بفاعلية أكثر في عمليات اتخاذ القرار سواء في المدرسة أو في الكلية أو في الجامعة أو في العمل أو في المجتمع المحلي، وأن نسبة استعداد الشباب للمشاركة في المجتمع المحلي كانت عالية. هذا وبيّنت الدراسة كذلك بأن الشباب يعتقدون بأنهم يتمتعون بمهارات جيدة في مجال الاتصال والقيادة ولكنهم يجدون أنفسهم ضعيفين من حيث قيادة مجموعة الرفاق والدفاع عن رأي مختلف؛ مما يجعلهم غير مؤهلين تماماً للخوض في مجال المشاركة والتطوع على الصعيد الإجتماعي. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة بأن الأهل يبدون دعماً أكبر لمشاركة أبنائهم الذكور أكثر من الإناث في مؤسسات المجتمع المدني.

دراسة فيروز فاطمة (2002): دراسة تناولت فيها عزوف المرأة عن المشاركة في العمل التطوعي والمؤسسي في دولة البحرين، وهدفت بشكل أساسي إلى التعرف على الأسباب الحقيقية لعزوف المرأة عن المشاركة في العمل المؤسسي والانخراط في المجتمع المدني على مائة إمرأة من معلمات المرحلة الثانوية. خرجت الدراسة بنتائج مفادها أن نصف عدد أفراد العيّنة تؤكد عزوفها عن المشاركة في مؤسسات العمل التطوعي وحضور الفعاليات التي تقيمها، وأن نسبة (52%) من أفراد العيّنة لا تشارك في الندوات الخاصة بالمرأة والأسرة، بحيث عزت نسبة (60%) من العيّنة عدم مشاركتها وحضورها الندوات والمحاضرات إلى عدم وجود الوقت الكافي لديهن. واستنتجت الدراسة بأن المرأة البحرينية تتجه بشكل عام نحو الجمعيات ذات التوجه الإسلامي دون غيرها من الجمعيات.

دراسة حمد (2001): والتي تناولت واقع المنظمات الأهلية في سوريا، بحيث تكونت عيّنة الدراسة من (83) جمعية أهلية اختيرت من مختلف مناطق سوريا وذلك باستخدام العيّنة العشوائية–النسبية. تبين من خلال الدراسة بأن غالبية هذه المنظمات تتركز في المدن، ويقل عددها في المناطق الأكثر حاجة إليها مثل الأرياف والمناطق النائية. كما وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن نسبة المنظمات التي تقوم بتدريب متطوعيها لم تتجاوز (15.6%)، وأن (30%) من هذه المنظمات تعاني من نقص في المتطوعين من كلا الجنسين، وأن هذا النقص يعود إلى عدة أسباب أبرزها

قصور وسائل الإعلام في التعريف بتلك المنظمات، ونظرة المجتمع السلبية تجاه المنظمات الأهلية، إضافة إلى الظروف الاقتصادية والإجتماعية، وقلة وقت الفراغ.

دراسة الشربجي والحوري (2001): فقد تناولت واقع المنظمات الأهلية أو الإجتماعية في اليمن بإجراء مسح ميداني على (51) منظمة أهلية أو اجتماعية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن غالبية الجمعيات المدروسة تتركز في المدن، وأن أكثر الفئات المستفيدة من خدماتها هي النساء فالأطفال فالشباب فالمعوقين فالمسنين، على التوالي. أما بخصوص العمل التطوعي، فقد تبين بأن العمل التطوعي في اليمن محدود ويزداد في مواسم معيّنة مثل عيد الأضحى وبداية العام الدراسي وخلال شهر رمضان المبارك وفي حالات الكوارث الطبيعية. إضافة إلى ذلك، فقد بيّنت الدراسة بأن حوالي (40%) من تلك الجمعيات تعاني من نقص دائم في المتطوعين الذكور مقابل معاناة (52%) منها من نقص دائم في أعداد المتطوعات الإناث. والسبب في ذلك يعود إلى قصور وسائل الإعلام في التعامل مع تلك الجمعيات وسوء فهم أهدافها من قبل العديد من الناس ونظرة المجتمع السلبية لتلك الجمعيات إضافة إلى تدني الوضع الاقتصادي والإجتماعي داخل الدولة وسوء فهم أهداف الجمعيات. أما عن الصعوبات التي تعاني منها تلك الجمعيات أو المنظمات، والتي تنعكس سلبياً عليها بما في ذلك علاقتها بالمتطوعين، فقد حصرها الباحثان في عدم التزام المنظمات بالأسس العلمية في العمل؛ وعدم توفر مقرات دائمة أو ثابتة لتلك الجمعيات؛ ووجود نقص في الكوادر الإدارية والمالية؛ ووجود الخلافات الحزبية والشخصية بين الأعضاء؛ وشخصنة المنظمة وسيطرة أحد أو بعض الأفراد عليها؛ والممارسة الشكلية غير الفعلية للديمقراطية فيها؛ وأخيراً قلة الوعي بأهمية العمل الإجتماعي وقلة الحماس له.

دراسة شتيوي وآخرون (2000): وهي عبارة عن دراسة اجتماعية تناولت "التطوع والمتطوعين في العالم العربي" والتي طبقت على عيّنة من الأفراد المتطوعين وغير المتطوعين في كل من الأردن ومصر وفلسطين والتي بلغت (600) فرداً بواقع (200) فرد من كل دولة من الدول المدروسة. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص المتطوعين ومقارنتها بخصائص غير المتطوعين، وتحديد دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين، ومقارنتها بالدوافع التي تحول دون العمل التطوعي لدى غير المتطوعين. وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج منها أن معدل المتطوعين الذكور أعلى من معدل المتطوعات الإناث في مجال التطوع الإجتماعي، وكذلك الأمر فإن معدل المتطوعين المسلمين أعلى من معدل المتطوعين المسيحيين، ومعدل المتطوعين متوسطي العمر أعلى من معدل المتطوعين كبار العمر، وأن معدل المتطوعين المتزوجين أعلى من معدل غيرهم من العزاب والأرامل والمطلقين، وأن هناك أزمة تطوع في العالم العربي بين النساء والشباب، إذ

أن المرحلة العمرية الأكثر تطوعاً هي ما بين (45) و(65) سنة. ومن الناحية الثقافية، فقد بيّنت الدراسة بأن هناك ضعف في الوعي العام لدى المواطنين بقيمة التطوع المنظم، إذ تفتقر البلدان المدروسة إلى ثقافة التطوع، خصوصاً وأن هناك غياب تام في الساحة العربية لمراكز توجيه المتطوعين إضافة إلى وجود ضعف في الحوافز المجتمعية للمتطوعين في ظل عدم توافر التوجيه والتدريب الكافي للمتطوعين.

دراسة الصواف (1998): دراسة حول أهمية الجمعيات التطوعية الجديدة في مصر والتي بيّن من خلالها أن هنالك العديد من المشكلات أو الصعوبات التي تحد من فاعلية الجمعيات التطوعية، وقد قسمها لخمسة أنواع من المشكلات كما يلي: النوع الأول وهو المشكلات المتعلقة بدور المرأة في العمل التطوعي وذلك لقلة انخراط المرأة في العمل التطوعي في الجمعيات التي تعمل في هذا المجال؛ والنوع الثاني هو عبارة عن مشكلات تتعلق بالتمويل وضعف الإمكانات المالية في مجال التطوع؛ والنوع الثالث هو عبارة عن المشكلات المرتبطة بوسائل الإعلام من حيث عدم تلقي الجمعيات التطوعية الاهتمام الكافي من الإعلام والصحافة لإبراز نماذج العمل التطوعي المميزة وتغطية النشاطات التطوعية لهذه الجمعيات؛ والنوع الرابع هو عبارة عن المشكلات المرتبطة بالإدارة من حيث ضعف القيادة، وعدم المعرفة الكاملة بالأمور المالية، وضعف مهارات الاتصال لدى القائمين عليها، وضعف القدرات التنسيقية.؛ أما النوع الخامس والأخير من المشكلات فهو عبارة عن المشكلات المتعلقة بالتنسيق بين الجمعيات ووجود الازدواجية في الأنشطة والخدمات.

دراسة الباز (1997): وقد أجرتها الباحثة على عيّنة من (1457) منظمة تعمل في مجال الرعاية والتنمية من عدة دول عربية هي: مصر وتونس والمغرب والسودان ولبنان وفلسطين والبحرين والإمارات والكويت وعمان. استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أشخاص مسؤولين في تلك المنظمات. توصلت الدراسة إلى أن (49.7%) من المنظمات المدروسة تواجه النقص الدائم أو المؤقت في وفرة المتطوعين لديها، وبشكل عام فإن تيسير أمور العديد من تلك المنظمات يقتصر إلى حد ما على أعضاء مجلس الإدارة، وأن (51%) من تلك المنظمات لا يوجد فيها أي متطوعين. كما وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض قيمة العمل التطوعي عند الذكور أكثر منها عند الإناث، وقد عزت الدراسة ذلك إلى ارتباط الذكور تاريخياً بالعمل مدفوع الأجر. هذا وأظهرت الدراسة بأن تردي الظروف وكثرة الأعباء والضغوطات الاقتصادية من العوامل التي تقلل من نسبة الانخراط في العمل التطوعي، وأن العادات والتقاليد تلعب دوراً كبيراً في التقليل من مساهمة وانخراط المرأة في العمل التطوعي. ومن الملفت أن الدراسة قد بيّنت بأن المنظمات الأهلية ذات الطابع الديني أو الليبرالي لم تواجه أي نقص في أعداد المتطوعين لديها.

دراسة حماد (1995): حول مستوى مشاركة الشباب في العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات، والتي أجراها على عيّنة من (279) مبحوثاً من الشباب الأردنيين المتطوعين. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات العمل والدين والجنس ومكان الإقامة وبين مفاهيم العمل التطوعي. كما وبيّنت نتائج هذه الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات التعليم والحالة الزواجية والدخل الشهري للأسرة والمهنة، وبين مفاهيم العمل التطوعي عند أفراد العيّنة. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى أن أبرز الدوافع التي دفعت المتطوعين للتطوع هي الحاجة إلى رضا الله تعالى، يليها دافع الرغبة في تحقيق فكرة يؤمن بها المتطوع، ومن ثم تأثير تربية المتطوع من خلال حث أسرته له على التطوع، وأخيراً الشعور بالحاجة إلى ملء وقت الفراغ.

دراسة الخاطر (1993): حول اتجاهات الموظفات القطريات حول المشاركة في العمل التطوعي، قامت الباحثة بتوزيع استبانة على عيّنة عشوائية من (85) موظفة قطرية ممن يعملن في جامعة قطر. بيّنت الدراسة بأن من بين أبرز الأسباب التي دفعت المبحوثات للموافقة على القيام بالعمل التطوعي كانت استثمار أوقات الفراغ يليه دافع مساندة العمل التطوعي للعمل الحكومي ومن ثم الشعور بالمسؤولية الجماعية. أما الأسباب التي تبيّن بأنها من أهم الدوافع التي تعمل على عدم الموافقة على التطوع فقد كانت عدم وجود خطة لتدريب المتطوعات يلي ذلك عدم وجود صفة الاستمرارية في نشاطات وخدمات الجمعيات.

دراسة العزام (1991): والتي هدفت إلى الكشف عن الحجم الحقيقي لمشكلة عزوف الشباب الجامعي عن المشاركة في النشاطات الجامعية، وعلاقة ذلك ببعض الظروف الأسرية. أجريت هذه الدراسة على عيّنة من طلاب كلية الآداب بالجامعة الأردنية، وأشارت نتائجها إلى أن أغلبية الطلاب لا يشاركون في الأنشطة الجامعية وأن الذكور أكثر عزوفاً من الإناث، وأن الأسرة تمتلك التأثير الأكبر على مشاركة الشباب في الأنشطة الإجتماعية والتطوعية.

دراسة عبد العزيز (1987): التي هدفت الباحثة من خلالها إلى تحديد درجة الاستعداد الإجتماعي وعلاقته بالمشاركة التطوعية، إضافة إلى مقارنة الاستعداد الإجتماعي لدى مجموعة من الرواد المتطوعين غير الفنيين بدرجات استعداد مجموعة الاختصاصيين الإجتماعيين من الشباب، وذلك للتحقق من مدى قدرة المتطوعين غير المؤهلين للعمل في الخدمة الإجتماعية على فهم الآخرين والتعامل معهم، مقارنة بقدرة الاختصاصيين الإجتماعيين، وكذلك التحقق من مدى إدراكهم للظروف الإجتماعية المحيطة، وإيمانهم بالحقوق والواجبات الإجتماعية، وبالتالي معرفة درجة

شعورهم بالإنتماء للمجتمع. تكوّنت عيّنة الدراسة من (60) شخصاً مقسمين مناصفة بين الاختصاصيين والمتطوعين. خلصت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود فروق ذات دلالة بين المتطوعين والأخصائيين الإجتماعيين؛ إذ أن الاختصاصيين أقل من المتطوعين من حيث قدراتهم على إدراك الظروف الإجتماعية والتصرف في المواقف الإجتماعية، كما أنهم أقل إيماناً بالحقوق والواجبات الإجتماعية، وأقل شعوراً بالإنتماء إلى المجتمع. إلا أن الدراسة بيّنت بأن كل من الاختصاصيين والمتطوعين يتمتعون بنفس المستوى من حيث قدراتهم على التعامل مع الآخرين، وأن الذكور أكثر مشاركة على الصعيد الإجتماعي وأكثر قدرة على إدراك الظروف الإجتماعية من الإناث.

2.2.2. ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة بيكرز Bekkers (2005): حول موضوع المشاركة في الجمعيات الخيرية، والتي أجريت على عيّنة من (1578) مبحوثاً تم اختيارهم بواسطة العيّنة الطبقية العشوائية، توصلت الدراسة إلى أن أبرز أسباب العمل التطوعي هي إيجاد معنى للحياة، والتعبير عن الهوية الإجتماعية، والمساهمة في تحسين أوضاع الآخرين، وتحسين أوضاع المتطوعين في سوق العمل. كما وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركة في العمل التطوعي تزداد مع ازدياد مستوى التعليم، وزيادة التدين، ولدى الفئات الأكثر اهتماماً بالسياسة، ولدى سكان المناطق الريفية، وكذلك لدى الأشخاص الذين تمتاز شخصياتهم بالشعور العاطفي اتجاه الأحداث والآخرين.

دراسة فيراري وبرستو Ferrari and Bristow (2005) : أجرى دراسة على طلبة جامعة دي بول الأمريكية لمعرفة آرائهم تجاه البيئة الإجتماعية وعلاقتها بحوافز خدمة المجتمع المحلي والانخراط في الخدمة الإجتماعية. تكونت عيّنة الدراسة من (120) مبحوث (74 إناث و 46 ذكور). ولكون جامعة دي بول جامعة كاثوليكية، فهي تعمل على تقديم الخدمة للفئات الفقيرة والمهمشة اقتصادياً من خلال إشراك الطلبة بالعمل التطوعي وبرامج الخدمة العامة لتحسين أوضاع تلك المجتمعات المحلية المهمشة، وتعتبر هذه المهمة مهمة دينية تجمع الجامعات الكاثوليكية. أما مهمتها الحضرية، فهي تقديم التعليم المميز للعديد من الفئات الإجتماعية. توصلت الدراسة إلى أن طلبة السنتين الأولى والثانية لديهم انطباع عال بأن الجامعة توفر بيئة مناسبة للطلبة للقيام بالأعمال التطوعية في المجتمع المحلي وأن لديهم حوافز أعلى من طلبة السنتين الثالثة والرابعة للقيام بالعمل التطوعي وخاصة الحوافز المرتبطة بتحقيق المصالح العامة والاستجابة للاحتياجات والرغبة بتقديم المساعدة للآخرين. وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن سبب تلك الفروقات يعود إلى أن طلبة السنتين

الأولى والثانية تعرضوا أكثر لبرامج التوجيه ومشاريع خدمة المجتمع المحلي وخاصة طلبة السنة الأولى. أما تلك الحوافز فكانت أقل عند طلبة السنتين الثالثة والرابعة ولعدة أسباب من أبرزها انشغال العديد منهم بالعمل لتغطية تكلفة دراستهم وقلة تعرضهم لبرامج الخدمة العامة.

دراسة جون John (2005): حول فهم العلاقة بين كل من متغيّرات الثقة والعلاقات والتطوع وبين التحصيل الأكاديمي. تكونت عيّنة الدراسة من (1249) طالباً وطالبة من طلبة السنة الأخيرة من المرحلة الثانوية من (27) مدرسة بريطانية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها، أولاً: كانت العلاقة بين متغيّر الثقة في التعامل مع الآخرين والتحصيل العلمي إيجابية؛ ثانياً: كانت العلاقة بين وجود علاقات اجتماعية بين والدي المبحوث ووالدي أقرانه والتحصيل الأكاديمي سلبية؛ وثالثاً: كانت العلاقة بين تطوع الطالب وتحصيله الأكاديمي إيجابية. أما أبرز المجالات التي تطوع فيها الطلاب فقد كانت حملات جمع التبرعات، والمشاريع الدينية، والحملات الانتخابية، والمشاريع البيئية، ومساعدة المسنين، والأعمال الخيرية، وفرق الكشافة.

دراسة ميليجان ونيكولاس Milligan and Nicholas (2005): التي درست الصلات التي تربط بين الجمعيات التطوعية والتطوع والمواطنة من خلال قراءة وتحليل الأبحاث التي أجريت في مدينة جلاسكو الأسكتلدنية التي تناولت التشعب المتزايد في القطاع التطوعي وكيف تعمل أجواء هذه الجمعيات في تنوع خدماتها ونشاطاتها على تسهيل أو إعاقة نمو المواطنة الفاعلة، حيث ركز الباحثان على المشاكل التي تواجه الجمعيات التطوعية بين مدى النمو التنظيمي وإعادة الهيكلة من أجل تقديم خدمات متكاملة من جهة، والعمل الإيجابي مع المتطوعين وتمكين الناس في المجتمع المحلي من جهة أخرى. وقد وجدت الدراسة بأن التركيز على النمو التنظيمي يؤدي إلى التجريد وتقوية المواطنة السلبية.

دراسة نيلسون Nelson (2005): هدفت إلى تحليل النماذج الموجودة لتعزيز التطوع العام بما فيها التشريعات ومقارنة رسم السياسات والقواعد المؤسسية من مختلف البلدان تمت دراسة مساهمة عدد من المنظمات التطوعية المعروفة. قدمت الدراسة ما يبرر للمشرعين وصانعي السياسات دعم المبادرات التطوعية والفردية عند المواطنين في الوقت الراهن برفع عجلة التقدم في بلادهم، ومن ثم قدمت خيارات تتضمن مكونات التصميم لبرنامج وطني مع الأخذ في الاعتبار أن لكل بلد ثقافته المميزة والتاريخ السياسي والعمالي الخاص به. بيّنت الدراسة بأن هناك الكثير من العوائق التي تقف أمام العمل التطوعي على المستوى التنظيمي والفردي مثل قلة الوقت للانخراط في التطوع في ضوء المسؤوليات العائلية والعملية، وقلة المعلومات حول فرص التطوع وكيفية المشاركة فيها، وقد

اقترحت الدراسة أنه بإمكان الحكومة أن تنسق الجهود لتتخلص من الفجوة المعلوماتية التي تحول دون مشاركة الأفراد في التطوع.

دراسة جاكلين Jacqueline (2004): حول بناء المواطنة والمشاركة التطوعية في المكسيك، التداعيات الاقتصادية والإجتماعية وهي دراسة استندت إلى دراسة وطنية، وهي أول مسح دراسي للتطوع الوطني في المكسيك والذي استمر (12) شهراً، حيث اعتمدت أسلوب البحث الكمي والكيفي في جمع البيانات حول التطوع من مختلف الجوانب، كما تطرقت إلى محاولة فهم العقلية المكسيكية في السياسة فيما يتعلق بالمشاركة السياسية وأنماط التصويت، ومشاركة المواطن. أظهرت الدراسة بأن العقلية المكسيكية ترى بأن التعاون بين الناس أمر طبيعي، وأن على الأفراد أن يتنازلوا في سبيل مصلحة مجتمعهم، رغم أن نسبة كبيرة منهم يعتقدون بأن الناس يهتمون أساساً بمصالحهم. وفيما يتعلق بالمشاركة بالعمل التطوعي بالتبرع بالمال أو بالمواد العينية، فقد كشفت الدراسة أن معظم أفراد العيّنة قد قاموا بذلك، وأن نسبة العضوية للمنظمات الدينية كانت مرتفعة.

دراسة ديكر وبروك Dekker and Brook (2004): حول المجتمع المدني من منظور طولي ونسبي ومقارن للجمعيات التطوعية والمشاركة السياسية والثقة الإجتماعية والسعادة في اثني عشر بلداً غربياً. ركزت الدراسة على عضوية الجمعيات التطوعية وعلى التطوع في مثل هذه المنظمات، وارتباطها بالثقة أو السعادة في الفترة بين 1981–2000، وهل حدث تراجع عام في جميع هذه البلدان، ومن ثم دراسة المشاركة السياسية، الثقة الإجتماعية والسعادة من حيث ارتباطهما بالمشاركة في الجمعيات التطوعية. وقد تبين من خلال النتائج بأنه لم يطرأ أي هبوط عام في الانخراط في الجمعيات التطوعية والمشاركة السياسية والثقة الإجتماعية والسعادة في البلدان الغربية. كما بيّنت الدراسة بأنه لم يطرأ أي تحول نوعي في الانضمام إلى الجمعيات التطوعية، ولم تتجه مشاركة الناس إلى التراسل بالبريد وجهاً لوجه، وأن الإنتماء إلى الجمعيات الخيرية ارتبط إيجابياً مع السعادة عند مقارنة البلدان مع بعضها البعض، وليس عند مقارنة الأفراد ضمن البلد الواحد.

دراسة جونز وهيل Jones and Hill (2003): بدراسة حول فهم الحوافز التي تدفع طلبة الجامعة للخدمة التطوعية. تكونت عيّنة الدراسة القصدية من (24) طالباً من أربعة مؤسسات تعليم عالي في ولاية أوهايو. كان كافة المبحوثين ممن قد قاموا بأعمال تطوعية خلال دراستهم المدرسية في المرحلة الثانوية، واستمر نصفهم في القيام بالعمل التطوعي بعد انتقالهم إلى الجامعة، أما النصف الآخر فقد توقفوا عن القيام بالعمل التطوعي بعد الانتقال إلى الجامعة. توصلت الدراسة إلى أن مشاركة الطلبة في العمل التطوعي أثناء المرحلة الثانوية كان بسبب تأثير الحوافز الخارجية مثل

تشجيع الأسرة والأصدقاء، وكون العمل متطلب في المنهاج الدراسي، وتشجيع المعتقدات الدينية، ومساعدة الآخرين، وكون القيام بعمل تطوعي يساعد الطلبة في الحصول على قبول جامعي. أما الطلبة الذين توقفوا عن العمل التطوعي بعد الانتقال إلى الجامعة فقد ذكروا بأن أبرز أسباب ذلك الانقطاع هي ضيق الوقت، والانشغال بوضع أولويات لحياتهم الجديدة في الجامعة، والانشغال بالعمل أثناء الدراسة في الجامعة، والانتقال إلى مجتمع محلي جديد. أما أبرز الأسباب التي دفعت الطلبة للاستمرار بالعمل التطوعي أثناء دراستهم الجامعية فهي الشعور مع الآخرين الذين كانوا يساعدونهم في الماضي عند الحاجة وقبل دخولهم الجامعة، والحاجة للنمو المهني، والمساعدة في إحداث تغيير اجتماعي لصالح الفئات المهمشة في المجتمع مثل مناصرة قضايا تلك الفئات.

دراسة أوستراندر Ostrander (2003): حول الديمقراطية والمشاركة المدنية والجامعة، وهي عبارة عن دراسة مقارنة للعمل المدني في خمس جامعات أجرتها جامعة توفت بهدف تقييم الإجراءات المتخذة من قبل خمس جامعات لتحسين المشاركة لدى الطلبة. أظهرت نتائج الدراسة بأن الأسس المحورية لعملية المشاركة ليست موحدة بين الجامعات، وأن العوامل والظروف الداخلية في الجامعات تهيئ ما يجعل عملية المشاركة سهلة ويسيرة، وبنفس الوقت فإن تلك الظروف تضع العوائق أمام عملية المشاركة. وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن تحسين المشاركة الإجتماعية في الجامعات لا يتحقق من خلال قرارات معيارية، وإنما هناك ضرورة لإعادة هيكلة التنظيم في الجامعات.

دراسة برنجل وهاتجر Birngle and Hatcher (2002): والتي تناولت موضوع بناء للشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي. توصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية ساهمت في تقديم الخدمات والنشاطات للمجتمعات المحلية وبعدة طرق من أبرزها برامج التعليم المستمر، والبرامج العيادية والمهنية، وإيجاد أقسام أو وحدات أكاديمية أو إدارية لها مهمات خدماتية، والخدمات المهنية للمدرسين، وتطوع الطلبة في المجتمع المحلي، واستفاد المجتمع المحلي من الجامعة ونشاطاتها الثقافية. كما وبيّنت الدراسة بأن المساهمة التطوعية من قبل الطلبة والمدرسين والإداريين تساعد على تحسين خدمة المجتمع المحلي وتنميته في مجالات عديدة ويؤدي ذلك في النهاية إلى بناء الثقة بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع المحلي.

دراسة يان لام Yanlam (2002): بعنوان "عندما تتجمع الأسراب: كيف يؤثرالدين على مشاركة الجمعيات التطوعية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدين على المشاركة في الجمعيات التطوعية كأحد أنواع العمل الإجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك باستخدام بيانات من دراسة جامعة كوين المعنونة "الله والمجتمع في أمريكا الشمالية" التي أجريت عام 1996. أظهرت

نتائج الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للدين على عضوية الجماعة التطوعية، وأن الأشخاص الذين يعتقدون أن الدين مهم في فكرهم السياسي هم الأكثر مشاركة في التطوع، وأن المشاركة في المنظمات الدينية تمتلك تأثيرات إيجابية على التطوع. وكذلك، بيّنت الدراسة بأن العضوية والعمل ضمن لجنة في جمعية دينية تزيد من احتمال الالتحاق بجمعية تطوعية.

دراسة معهد السياسة في جامعة هارفرد (2002): "المواقف الجامعية تجاه السياسات والخدمة الإجتماعية". هدفت هذه الدراسة إلى جمع البيانات حول اتجاهات الطلاب ومواقفهم نحو السياسة والخدمة الإجتماعية. أجريت الدراسة على عيّنة من (800) طالب في عام 2001 وازدادت لتصل إلى (1200) طالب باستخدام طريقة المقابلات الهاتفية. أظهرت نتائج الدراسة بأن حوالي (85%) من الطلاب يعتقدون بأن التطوع في مجال العمل الإجتماعي أفضل من التطوع في المجال السياسي كوسيلة لحل المشكلات الإجتماعية، وأن التطوع أسهل وأيسر في مجال المجتمع منه في مجال السياسة.

وفي دراسة لونج وآخرون .Long et al (2001): والتي هي عبارة عن مراجعة لتنظيم وإدارة وتقييم مشاريع الخدمة الإجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية. تبيّن من خلال الدراسة أن العديد من الكليات والجامعات الأمريكية تشجع طلبتها على التطوع من أجل توثيق الصلة بين طلبتها وبين المجتمع المحلي الذي تقع فيه تلك الكليات أو الجامعات من خلال التمويل الخارجي الذي تحصل عليه لهذه البرامج الهادفة. توصلت الدراسة إلى أن البرامج ومشاريع خدمة المجتمع التي تديرها إدارة الخدمة الوطنية والمجتمع المحلي هدفت من خلال الدعم المالي الذي قدمته إلى تحقيق النمو في شخصية المتطوع، وتحقيق التطبيق الميداني للمعلومات التي تم تعلمها، والتوصل إلى التفكير التحليلي لدى المتطوع، وتزود المتطوعين من الطلبة بقيم ومهارات المواطنة والإنتماء. كما وبيّنت الدراسة بأن تلك البرامج تمثل متصلاً يتكون من أربعة أبعاد هي: كمية ونوع وفترة خبرات خدمة المجتمع المقدمة، ومدى حرية الطلبة في اختيار الخبرات التي سيتعلمونها من خلال عملهم التطوعي، ونوع وحجم الإشراف على الطلبة أثناء تأديتهم للعمل التطوعي، وحجم الإشراف الداخلي.

دراسة برايمفيرا Primavera (1999): حول النتائج غير المتوقعة للتطوع في جامعة سابيربان ساوث إيسترن جيسي في الولايات المتحدة الأمريكية والتي أجريت على عيّنة من الشباب الجامعي المتطوعين في مشروع الدروس الخصوصية في اللغة للأطفال ما قبل المدرسة وهؤلاء الشباب هم ممن لديهم خبرة لا تقل عن سنتين في مجال التطوع بهذا البرنامج، والذين بلغ عددهم (112) شاباً وشابة ممن تتراوح أعمارهم بين (18) و(22) سنة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المتطوعين

استفادوا في مجالات متعددة من الحياة مثل مجالات معرفة الذات واحترامها، والوعي بالقضايا الإجتماعية المهمة، وتقدير التنوع في الحياة. هذا وقد بيّنت الدراسة بأن الشباب المتطوعين قد أصبح لديهم قدرة أكبر على الربط بين المساقات الدراسية والحياة العملية، وأنهم أصبحوا ينظرون إلى أنفسهم كموارد للمجتمع، كما ساعدهم التطوع على اختيار مهنهم، وساعدهم في تراجع بعض الأنماط السلبية لديهم.

دراسة سميث Smith (1999): حول نتائج الاستثمارات في رأس المال الإجتماعي للشباب على السلوك السياسي الإجتماعي في مرحلة الرشد المبكرة، والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على عيّنة من (25000) طالب تتراوح أعمارهم بين (13) و(19) سنة. هدفت الدراسة إلى التحقق من دور الطلاب المستقبلي في الحياة الإجتماعية والسياسية، حيث كشفت أن العلاقات الواسعة المبكرة مع الآخرين، والعلاقات الأسرية الوثيقة، والمشاركة بالنشاطات ذات الصفة الدينية، والمشاركة في الأنشطة اللامنهجية، تساعد على التنبؤ بالمشاركة السياسية والإجتماعية في مرحلة النضج. كما وبيّنت الدراسة بأن هذا النوع من المشاركة (السياسية والإجتماعية) له علاقة بتوجيات الوالدين، إضافة إلى وجود أثر للمشاركة في الأنشطة الدينية والانخراط في العمل التطوعي على المشاركة الإجتماعية والسياسية لدى الشباب في المستقبل.

دراسة روزنثل وآخرون .Rosenthl et al (1998): حول التطوع السياسي من المراهقة المتأخرة حتى سن الرشد المبكر، والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على عيّنة من الشباب بلغت (105) شاباً وشابة تراوحت أعمارهم بين (18) و(20) سنة ممن كانوا قد شاركوا في عمل تطوعي واحد على الأقل في حياتهم. وفيما يتعلق بالتنبؤ بالتطوع، فقد أشارت بيانات الدراسة إلى أن أقوى العلاقات مع التطوع تكشفها عوامل القدرات المعرفية، والترابط الأسري، والالتحاق بعضوية مؤسسة اجتماعية، كما وبيّنت الدراسة بأن الذكور أكثر انخراطاً من الإناث في الأنشطة التطوعية السياسية.

دراسة جوردون Gordon (1960): التي هدف من خلالها إلى معرفة الفروق بين الذكور والإناث في نوعية المشاركة التطوعية في المؤسسات التطوعية في المجتمع الأمريكي، مستخدماً بيانات ثانوية تم جمعها من المسح العام لدائرة العمل الأمريكية عام 1965 على أكثر من (9000) شخص. توصلت هذه الدراسة إلى أن كل من الإناث والذكور يقدمون على التطوع، إلا أن الذكور يميلون إلى التطوع في المجالات التي تحقق القوة والمكانة الإجتماعية والشهرة، بينما تميل الإناث إلى التطوع في المجالات التي تتطلب تعاملاً إنسانياً مع فئات محتاجة إلى عمل خاص أكثر منه عمل جماهيري عام. كما وبيّنت الدراسة أن الذكور يميلون للتبرع أكثر من ميلهم للقيام بأعمال فعلية.

دراسة روز Rose (1960): التي هدف من خلالها إلى قياس أثر العمر على المشاركة التطوعية في المجتمع الأمريكي، توصل من خلالها إلى أن العمل التطوعي في المجتمع الأمريكي يزيد عند كبير السن، وقد فسر ذلك بأن الشخص كبير السن أو المتقاعد تتكون لديه دوافع تدفعه نحو العمل التطوعي أهمها حاجته إلى وجود خدمات مختلفة ووجود نوع من أوقات الفراغ يدفعه إلى العمل العام ومن بينه العمل التطوعي.

دراسة زيمر وهاولي Zimmer and Hawely (1960): التي أجرياها على المناطق الحضرية الواسعة، والتي وجدوا من خلالها بأن سكان الضواحي في المناطق ذات الحجم الكبير والمتوسط هم أكثر ميلاً للمشاركة وأكثر تنوعاً في العضوية للروابط التطوعية من سكان المدن المركزية. وقد خلص الباحثان إلى أن هناك أثر واضح لحجم المجتمع والطبيعة النوعية لبيئته الاقتصادية والثقافية والمهنية على اختلاف أنماط المشاركة في الروابط التطوعية.

دراسة زيمر وهاولي Zimmer and Hawely (1959): وهي دراسة حول مدينة ميتشيغان الأمريكية وضواحيها قام بها الباحثان بهدف تحديد حجم المشاركة في التنظيمات التطوعية الأمريكية لدى سكان المناطق الحضرية. توصل الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى أن سكان المدن أكثر ميلاً نحو المشاركة في التنظيمات التطوعية، إضافة إلى أنهم أكثر ميلاً نحو العضوية والإنتماء إلى هذه الروابط مقارنة بسكان الضواحي.

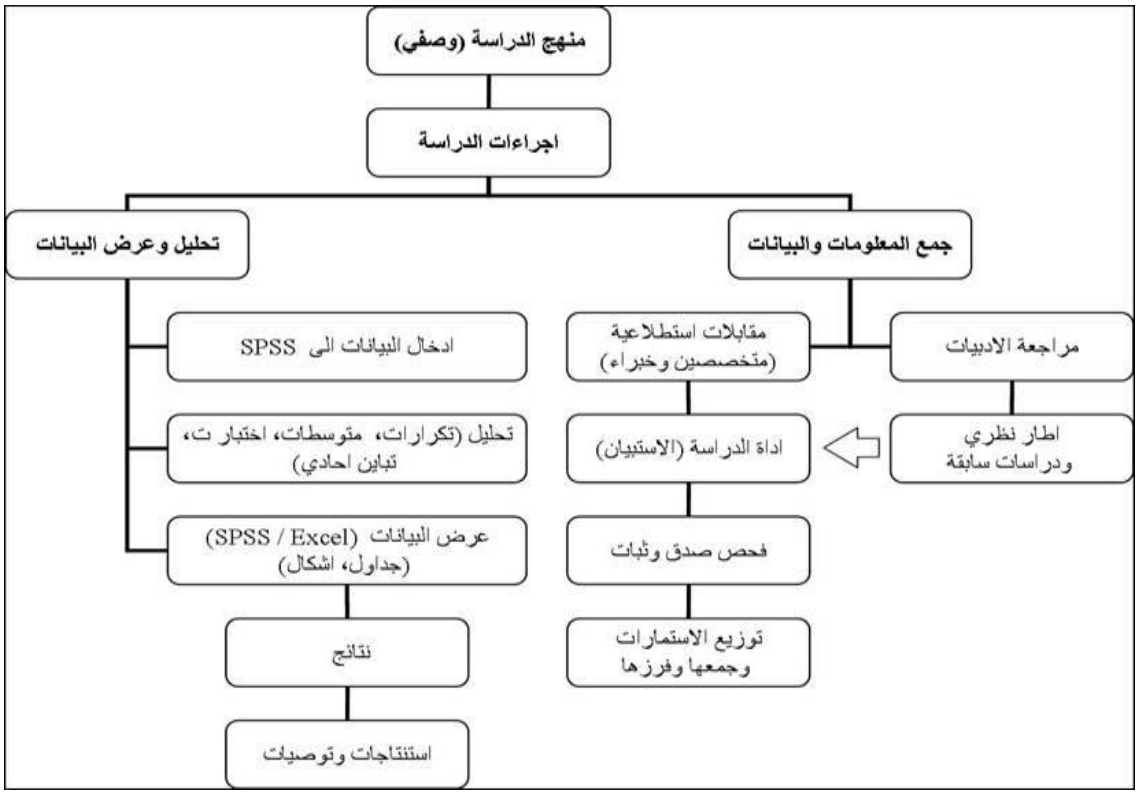
الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يوضح هذا الفصل الطريقة التي سلكتها الباحثة في هذه الدراسة للوصول إلى النتائج من خلال وصف منهجية الدراسة وايضاح محددات الدراسة (البشرية والمكانية والزمانية) والتعريف بكيفية إختيار مجتمع وعيّنة الدراسة، والذي من خلاله ستتضح أهم متغيّرات الدراسة عن طريق (إستخدام الأدوات اللازمة ومدى ثباتها وصدقها)، وسيجري من خلال هذا الفصل توضيح الإجراءات المتّبعة في الدراسة لغايات جمع البيانات وشرح كيفية المعالجة الإحصائية التي تم إتباعها في البحث وطرح أهم المعيقات والمحددات التي واجهت الباحثة في عملها.

1.3 منهجية الدراسة وأداواتها

يعتبر منهج الدراسة من أهم الأسس التي تقوم عليها أي من الدراسات البحثية ويقصد بالمنهج تلك الطرق والأساليب التي يستعين بها الباحثون في عملية جمع البيانات واكتساب المعرفة من الميدان، وفي هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يهدف إلى (دراسة ووصف الظاهرة) التي هي أساس الدراسة وهذه الظاهرة في هذا البحث هي دراسة "واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية للمؤسسات الشبابية المقدسية وآليات تعزيزها" . فالمنهج الوصفي هنا سيصف لنا هذه الظاهرة من خلال جمع البيانات الخاصة بالدراسة، وإلقاء الضوء على مختلف الجوانب الخاصة بالعمل التطوعي مع فهمها وتحليلها من أجل الوصول إلى المبادىء والعمليات الإجتماعية المختلفة ولفت النظر إلى أبعاد هذه الظاهرة والعوامل التي تؤثر فيها، ولقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. تفاصيل المنهجية يبينها شكل الشكل (3.1) الذي يستعرض كامل الإجراءات والخطوات.



شكل 1.3: منهجية الدراسة وأدواتها ومراحل إعدادها ومتطلباتها.

2.3 أداة الدراسة

أداة الدراسة هي الوسيلة المستخدمة في البحث والتي تمكّن الباحث من الحصول على البيانات من مجتمع الدراسة وتصنيفها وجدولتها. ويتوقف اختيار الأداة اللازمة لجمع البيانات على عدة عوامل؛ فبعض أدوات البحث تصلح في بعض المواقف بينما لا تصلح في غيرها لذلك فإن مرحلة تصميم الأداة من أهم المراحل التي مّر بها هذا البحث والتي تطلبت إعداداً جيداً من حيث المضمون والإشراف والصياغة والتسلسل والتحقق من صدقها وثباتها. وفي هذه الدراسة تم الإعتماد بشكل أساسي على الإستبيان الخاص بالمتطوعين، وذلك بإعتماد الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة. حيث تمت صياغتها بحيث تُجيب عن تساؤلات الدراسة للوصول إلى الأهداف المنشودة إليها.

تكوّنت الإستبانة من قسمين: القسم الأول وهو عبارة عن محورين، المحور الأول يتناول: البيانات المتعلقة بهوية المتطوع وهو مكون من فقرتين، والمحور الثاني يتناول البيانات الديمغرافية العامة عن المبحوثين وهو مكون من (8) فقرات.

أما القسم الثاني فتكون من مائتين وتسع (209) فقرات موزعة على خمسة محاور ذات علاقة بموضوع مفاهيم، وممارسات، ومعيقات، ودوافع العمل التطوعي لدى الشباب كم هو موضح في (جدول 3.1)، ولقد تم اعتماد سلم الإجابات من خمس درجات حسب سلم ليكرت، وهذه الدرجات كالآتي: (أوافق بشدة، أوافق، لا رأي لي، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، كما تم في بعض الفقرات اعتماد الإجابات التي تتراوح ما بين نعم ولا.

جدول 1.3–أ: تقسيم الإستبانة وتوزيع الفقرات الرئيسة على المحاور.

المحور	المحور	عدد الفقرات
	القسم الأول	
الأول: أسئلة حول هوية المتطوع		**2**
الثاني: أسئلة حول البيانات الديمغرافية		**8**
	القسم الثاني	
الثالث: مفاهيم ومواقف الشباب في العمل التطوعي الإجتماعي		
3.1	مفهوم العمل التطوعي	**13**
3.2	أولويات العمل التطوعي الإجتماعي في فلسطين (من وجهة نظرك)	**17**
3.3	الإمكانيات والإستعداد التي بإمكانك أن تقدمها في العمل التطوعي	**13**
3.4	الفئات التي أفضل التطوع معها:	**10**
3.5	للقيام بالعمل التطوعي بشكل فعّال فإن على المتطوع أن:	**6**
الرابع: ممارسات الشباب في العمل التطوعي (خلال 2009–2010)		
4.1	تطوعت في البرامج التنموية (2009–2010) من خلال الفعاليات:	**17**
4.2	الإنجازات التي قدمتها من خلال العمل التطوعي (2009–2010):	**12**
4.3	الذي شجعني على التطوع:	**10**
4.4	الجهة التي إستفادت من مشاركتي التطوعية (2009–2010):	**10**
4.5	الفئات التي تطوعت لأجلها (2009–2010):	**10**
4.6	طبيعة المناطق التي تطوعت فيها (2009–2010):	**3**
4.7	المحفزات التشجيعية التي حصلت عليها مقابل مشاركاتي التطوعية:	**13**
4.8	أهم ما ساهمت به كمتطوع:	**4**
4.9	ساهم العمل التطوعي في تطوير شخصيتي من حيث:	**11**
الخامس: المعيقات وتأثيرها على إستمرارية المشاركة التطوعية.		
5.1	معيقات شخصية:	**9**
5.2	معيقات إجتماعية:	**6**
5.3	معيقات مؤسساتية :	**17**

جدول 1.3–ب: تقسيم الإستبانة وتوزيع الفقرات الرئيسة على المحاور.

المحور	المحور	عدد الفقرات
5.4	معيقات إقتصادية (مادية):	**6**
5.5	معيقات سياسية:	**3**
السادس: دوافع العمل التطوعي بالنسبة لك		**19**
السابع: الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية،		**إجابات مفتوحة**
المجموع الكلي: 209+10=219		

3.3 صدق الأداة وثباتها (تحكيم الإستبانة)

- بعد الإنتهاء من إعداد الإستبانة، تم إجراء ما يسمى ب (pilot testing) (دراسة تجريبية مصغّرة) بواقع (10) أفراد من مختلف فئات المجتمع من خارج إطار عيّنة الدراسة. حيث تبيّن من خلالهم وجود ضرورة لإضافة وتعديل ودمج وتوضيح بعض العبارات وكانت النتيجة كالتالي:
- تم إضافة القسم الأول الذي كان هدفه التعرف على هوية المتطوع من خلال معرفة المؤسسة التي ينتمي إليها المتطوع وعدد الساعات التي يقضيها في العمل التطوعي.
- تم تعديل صياغة بعض العبارات بحيث يتضح للمتطوعين المقصود منها.

هذا وقد تمت مراجعة الإستبانة وتحكيمها من قبل عدد من الأكاديميين والمتخصصين ذوي الخبرة، للإرتقاء بمستوى مصداقية الإستبانة ولضمان تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله، وقد كان لملاحظاتهم أثر إيجابي في تطوير وتحسين الإستبانة ووضعها في صورتها النهائية.

4.3 ثبات أداة الدراسة

فيما يتعلق بثبات الإستبانة فقد تم التحقق منه، بأن تم إختيار عيّنة مصغّرة من المبحوثين وعددهم (10)، ووزعت عليهم الإستبانة للإجابة عليها، ولقد تم استخدام اختبار (كرونباخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس حيث بلغت قيمة ألفا= (76.2%) وهي نسبة جيدة جداً كونها أعلى من النسبة المقبولة (60%)، وهذا يعني إمكانية اعتماد نتائج الاستبانة والاطمئنان إلى ثبات أداة القياس وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

5.3 التحليل الإحصائي

بعد عملية جمع البيانات تمّت معالجتها إحصائياً عن طريق برنامج الرزمة الإحصائية (spss) من أجل الحصول على النتائج المختلفة والتي سيتم عرضها في الفصل الرابع. كما تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Simirov) لاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، وكذلك استخدمت اختبارات (Pearson chisquare) و (P value)، بالإضافة إلى جداول التكرار المختلفة، والتي اشتملت على المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين.

6.3 محددات الدراسة

1.6.3. المحددات المكانية:

- منطقة الدراسة: هي محافظة القدس كما سبق تعريفها في التعريفات الإجرائية .
- المؤسسات الشبابية العاملة في محافظة القدس، ولقد تم حصرها في المؤسسات المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة، وقد تم اعتمادها واختيارها من خلال (المسح الشامل) والبالغ عددها إثنى عشر مؤسسة، مع الإفادة بأنه ليس جميع المؤسسات الشبابية المقدسية مرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة، وهي مبيّنة في الجدول (2.3) التالي.

جدول 2.3-أ : المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في محافظة القدس.

#	اسم المؤسسة	العنوان القدس	الموقع	سنة التأسيس
1	جمعية الأمل للشباب	كفر عقب	خارج الجدار	2009
2	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	الجديرة	خارج الجدار	2009
3	جمعية الشبان المسلمين	حزما	خارج الجدار	1984
4	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	شارع الواد	داخل الجدار	2007
5	جمعية شباب البلدة القديمة	سوق القطانين	داخل الجدار	1990
6	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	شارع الرشيد	داخل الجدار	2008
7	جمعية مركز تنمية المجتمع	أبوديس	خارج الجدار	2004

جدول 2.3–ب: المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في محافظة القدس.

#	اسم المؤسسة	العنوان القدس	الموقع	سنة التأسيس
8	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	بدو	خارج الجدار	2005
9	رابطة الشباب المقدسيين	الرام	خارج الجدار	2004
10	مجموعة الأوائل الشبابية	العيزرية	خارج الجدار	2008
11	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	شارع الرشيد	داخل الجدار	1998
12	هيئة شباب جميعنا فلسطين	عناتا	خارج الجدار	2008

2.6.3. المحددات البشرية:

- مجتمع الدراسة: تكّون مجتمع الدراسة من مجموع المتطوعين الفاعلين والحاليين المنتمين للمؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في محافظة القدس جدول (3.3) خلال فترة الدراسة للأعوام 2009-2010، حيث كان مجمل عدد المتطوعين الشباب حسب الدراسة ضمن القوائم المقدّمة من قبل المؤسسات (782) متطوعاً/ة وقد كانت أعداد المتطوعين موزعة على المؤسسات الشبابية (جدول 3.3).

جدول 3.3–أ: توزيع مجتمع الدراسة (عدد المتطوعين بناء على قوائم المؤسسات)

#	اسم المؤسسة	عدد المتطوعين		المجموع
		إناث	ذكور	الكلي
1	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	4	26	30
2	جمعية الشبان المسلمين–حزما	30	42	72
3	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	30	167	197
4	جمعية شباب البلدة القديمة	19	72	91
5	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	31	25	56
6	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	22	32	54
7	رابطة الشباب المقدسيين	56	76	132
8	مجموعة الأوائل الشبابية	6	31	37
9	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	15	15	30

جدول 3.3–ب: توزيع مجتمع الدراسة (عدد المتطوعين بناء على قوائم المؤسسات)

#	اسم المؤسسة	عدد المتطوعين		المجموع
		إناث	ذكور	الكلي
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	1	22	23
11	جمعية الأمل للشباب	50	10	60
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	0	0	0
المجموع الكلي		**264**	**518**	**782**

- عيّنة الدراسة: تألفت عيّنة الدراسة ضمن الفئة الشبابية المستهدفة

جدول 4.3: توزيع عيّنة الدراسة حسب فئة الشباب للدراسة من عمر (15–29)

#	اسم المؤسسة	عدد المتطوعين		المجموع
		إناث	ذكور	الكلي
1	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	4	26	30
2	جمعية الشبان المسلمين–حزما	11	39	51
3	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	5	63	68
4	جمعية شباب البلدة القديمة	17	51	68
5	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	21	22	43
6	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	22	30	52
7	رابطة الشباب المقدسيين	55	47	102
8	مجموعة الأوائل الشبابية	4	16	20
9	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	15	15	30
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	1	15	16
11	جمعية الأمل للشباب	4	8	12
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	0	0	0
	المجموع الكلي	159	232	491

- الفريق المشارك و القائم على جمع البيانات: الفريق الذي قام بجمع البيانات مكّون من الباحثة ومدير قسم الشؤون الشبابية في وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في محافظة القدس.

3.6.3. المحددات الزمنية:

لقد تم تسجيل الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2009 وقد تم تولي توزيع النشاطات حسب فترة الدراسة، فقد تضمّنت هذه الدراسة أحداث كثيرة ومراحل مختلفة إبتداء من تسجيل الرسالة وتحديد العنوان وحتى تقديم الصورة النهائية للرسالة وما اشتملته عملية جمع البيانات والوصول إلى المتطوعين بطريقة منهجية عشوائية صحيحة.

4.6.3. المحددات الإجرائية:

- لم تتمكن الباحثة من الاجتماع بجميع المستجيبين بشكل فردي وذلك بسبب عدم تواجدهم في المؤسسات التي يتطوعون فيها بشكل دوري أو في أوقات محددة ونظراً لضيق الوقت الذي لم يسمح لها بالتردد بشكل يومي ولفترات طويلة للالتقاء بهم.
- إن الفئات العمرية والمستوى التعليمي للمتطوعين متفاوتة فيما بينها مما جعل استجاباتهم متفاوتة ولم يكن من السهل تعميمها.
- إن التوزيع الجغرافي لمدينة القدس المحتلة واختلاف أماكن سكن المتطوعين المدروسين شكلت صعوبة في التنقل ما بين المناطق المختلفة.
- اقتصار أداة الدراسة على استخدام إستبانة المتطوعين كأداة لجمع البيانات وتحليلها، وبالتالي تتحدد طبيعة البيانات وكفايتها بشمولية الأداة وصدقها، والتي تم تحديدها في هذه الدراسة بالتعريفات الإجرائية لمفاهيمها.

7.3 متغيّرات الدراسة

بالنسبة لمتغيّرات الدراسة فقد كانت عديدة ويمكن تقسيمها إلى المجموعات التالية:

- متغيّرات اختصت بالتعرف على هوية المتطوع من خلال معرفة إسم المؤسسة المنتمي إليها، ومتوسط الساعات التي يقضيها المتطوع في الأعمال التطوعية شهرياً.
- متغيّرات اختصت بالمعلومات الديموغرافية والتي اشتملت على (العمر، الجنس، الحالة الإجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي، التخصصات، مكان السكن، نوع الهوية، طبيعة العمل).
- متغيّرات اختصت بالتعرف على مفاهيم العمل التطوعي لدى الشباب.

- متغيّرات اختصت بتوضيح ممارسات الشباب في العمل التطوعي خلال فترة الدراسة.
- متغيّرات اختصت بالتعرف على المعيقات وتأثيرها على إستمرارية العمل التطوعي.
- متغيّرات اختصت في التعرف على دوافع العمل التطوعي من منظور الشباب.
- متغيّرات في الآليات المقترحة للنهوض بالعمل التطوعي الإجتماعي من منظور الشباب.

8.3 إجراءات الدراسة

تخللت الدراسة العديد من المراحل الإجرائية البحثية التي استهدفت الوصول إلى نتائج الدراسة وإستنتاجاتها كما يلي:

- تم إعتماد محافظة القدس كمنطقة للدراسة.
- تم اعتماد جميع المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية (مسح شامل) للوصول إلى عينة الدراسة.
- توجّهت الباحثة إلى وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في مديرية القدس للحصول على معلومات موثقة وموثوق بها والتي تتضمن:
- حصر المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية والتعرف عليها، وهي المؤسسات البالغ عددها (12) مؤسسة شبابية في محافظة القدس موزعة جغرافيا على مختلف المواقع بحيث تقع أربعة مؤسسات داخل الجدار وثمانية خارج الجدار.
- تعريف المؤسسات وفقاً لهويتها من خلال الحصول عن نبذة تعريفية عن كل مؤسسة كما هو موضح في ملحق رقم (2.1).
- التعرف على طبيعة البرامج التي تنفذها المؤسسات، حسب ما هو موضح في ملحق (3.1).
- الحصول على أعداد المتطوعين الحاليين في كل مؤسسة كما هو موضح في جدول (5.3) بأرقام إجمالية من خلال مديرية القدس للشباب والرياضة.
- تم تحديد موعد مع مسؤولي المؤسسات الشبابية للتعرف على المؤسسات والباحثة، كذلك بهدف التعريف بالدراسة والحصول على أسماء المتطوعين الحاليين للأعوام 2009-2010.
- تم تحديد وحصر مجتمع الدراسة من خلال الحصول على قوائم المتطوعين الحاليين من أرشيف وسجلات المؤسسات الشبابية، والتي تضمنت البيانات المتعلقة بأسماء وأعمار وعناوين المتطوعين الحاليين.

جدول 5.3: قائمة بأسماء المؤسسات المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية بتوزيع الأعداد المتطوعين لكل مؤسسة.

#	اسم المؤسسة	عدد المتطوعين
1	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	30
2	جمعية الشبان المسلمين–حزما	100
3	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	200
4	جمعية شباب البلدة القديمة	100
5	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	100
6	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	30
7	رابطة الشباب المقدسيين	400
8	مجموعة الأوائل الشبابية	50
9	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	50
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	50
11	جمعية الأمل للشباب	50
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	30
	المجموع الكلي	**1190**

- بعد دراسة القوائم الخاصة بالمتطوعين من كل مؤسسة تبيّن بأن هناك فرق بين أعداد المتطوعين المقدمة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية وقوائم المؤسسات الشبابية، حيث كان هناك فرق في تعريف مفهوم العمل التطوعي الإجرائي للدراسة والمفهوم المتعارف عليه من قبل المؤسسات والوزارة (إذ كان تعريف المتطوع لبعض المؤسسات على أنه المنتفع أو الفئة المستهدفة ومنهم من عرّفه بأنه العضو المنتسب أو الجمعية العمومية للمؤسسة).
- تم تحديد حجم عيّنة الدراسة من خلال عدد المتطوعين الحاليين في المؤسسات الشبابية لعام 2009-2010 باستخدام طريقة العيّنة العشوائية البسيطة على أساس (50%) من مجموع المتطوعين الكلي (مجتمع الدراسة) من كل مؤسسة شبابية بحيث تم التوجه من قبل الباحثة إلى كل واحدة من المؤسسات الشبابية المدروسة والتعرف على عدد المتطوعين في كل مؤسسة وتوزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على نصف المتطوعين في المؤسسة أي (50%) فقط بشكل عشوائي، حيث تم اتباع الآلية التالية:

- كان مجمل عدد المتطوعين الحاليين والفعليين (491) في المؤسسات الشبابية كما هو موضح في جدول (6.3) وعليه تكون حجم العيّنة (246) متطوع/ة حيث كانت موزعة على النحو التالي:

جدول 6.3: توزيع العيّنة بنسبة (50%) موزعة على المؤسسات.

#	اسم المؤسسة	عدد المتطوعين		المجموع	حجم العيّنة
		إناث	ذكور	الكلي	50%
1	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	4	26	30	15
2	جمعية الشبان المسلمين	11	39	51	25
3	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	5	63	68	34
4	جمعية شباب البلدة القديمة	17	51	68	34
5	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	21	22	43	22
6	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	22	30	52	26
7	رابطة الشباب المقدسيين	55	47	102	51
8	مجموعة الأوائل الشبابية	4	16	20	10
9	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	15	15	30	15
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	1	15	16	8
11	جمعية الأمل للشباب	4	8	12	6
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	0	0	0	0
	المجموع الكلي	159	232	491	246

تعتبر نسبة ال (50%) من عدد المتطوعين الكلي التي تم إختيارها أساساً لتحديد حجم العيّنة الممثلة لكل مؤسسة شبابية.

- قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة وهي الاستبانة على عيّنة الدراسة ومن ثم تم جمعها واستخراج البيانات منها وتحليلها للخروج بنتائج واستنتاجات وتوصيات الدراسة بناء عليها.

9.3 معيقات الدراسة

تخلّلت مراحل الدراسة المختلفة مجموعة من المعيقات يمكن إجمالها في ما يلي:

- صعوبة تحديد مواعيد مع الروؤساء المسؤولين للمؤسسات الشبابية (الملمين بالمعلومات الخاصة بالدراسة)، حيث قام معظم المسؤولين بتأجيل بعض اللقاءات وتحديد مواعيد أخرى مما أدى إلى تأخير إجراءات المرحلة الثانية.
- تعريف المتطوع بالنسبة للمؤسسات الشبابية فهو قد يكون المنتفع أو مجرد عضو بالهيئة العامة.
- تطلب تحديد قوائم بأسماء المتطوعين الحاليين خلال فترة الدراسة جهداً ووقتاً وعناء من مسؤولي المؤسسات لتوفيرها بشكل منظّم، مع اعتراف بعض المؤسسات بوجود ضعف في قاعدة البيانات المعتمدة لديها.
- صعوبة الوصول إلى بعض المتطوعين الذين لم تكن لديهم أرقام هواتف، مما أدى إلى ضرورة البحث عن عناوين منازلهم أو الوصول إليهم من خلال أحد معارفهم.
- عدم تعاون "جمعية الأمل للشباب"، وعدم وجود متطوعين في مؤسسة أخرى هي "جمعية مركز تنمية المجتمع".
- وجود الجدار العنصري وكثرة المعابر مما أدى إلى صعوبة التنقل بين المناطق التي تتواجد فيها المؤسسات مجتمع الدراسة.
- استنفاذ الكثير من الوقت في تعبئة الإستمارات من قبل المؤسسات وذلك لعدم قدرة المؤسسات على جمع المتطوعين جميعهم في آن واحد.
- الخلط بين مفهومي البرامج التنموية والمشاريع والفعاليات إضافة إلى البرامج الإغاثية.

10.3 الاعتبارات الأخلاقية

تمّ إعتماد السّرية التامة كأهم الإعتبارات الأخلاقية في هذا الدراسة، وتم التأكيد لجميع المبحوثين والمؤسسات الشبابية على أن أية معلومات أو بيانات تم الحصول عليها سيتم التعامل معها لأغراض البحث العلمي فقط، ولن يتم إستغلالها لأي هدف آخر.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 عيّنة الدراسة

تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على (246) فرداً استبعدت منها (8) استبانات لعدم اكتمال بياناتها كما أن مؤسسة الأمل للشباب اعتذرت عن تعبئة (6) استبانات مما يجعل مجموع عدد الاستبانات المستبعدة (14) استبانة وبالتالي يكون عدد الاستبانات المعتمدة للتحليل (232) استبانة أي بنسبة استرداد (94.3%).

لقد تم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام حزمة البرمجيات الإحصائية SPSS وذلك بعد أن تم ترميز البيانات الخاصة بالاستبانة، حيث أعطيت الاستجابات القيم التالية: 5 وتعني موافق بشدة، 4 وتعني موافق، 3 وتعني محايد، 2 وتعني غير موافق، 1 وتعني غير موافق بشدة. ولاختبار نتائج الإجابات تم الاعتماد على احتساب المتوسطات والانحراف المعياري للفقرات واعتماد القيمة 3 لتعني (50%) وأكبر من 3 تعني قبول الفقرة وذلك بالاعتماد على إجابات المستجيبين.

1.1.4. وصف عيّنة الدراسة:

1.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب المؤسسة:

الجدول (1.4) يبيّن وصف عيّنة الدراسة حسب المؤسسة:

جدول 1.4: وصف العيّنة حسب المؤسسة.

المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
هيئة شباب جميعنا فلسطين	8	3.45
جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	14	6.03
جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	30	12.93
جمعية شموع القدس للثقافة	21	9.05
جمعية شباب البلدة القديمة	33	14.22
جمعية الشبان المسلمين	24	10.34
مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	15	6.47
مجموعة الاوائل الشبابية	10	4.31
جمعية منتدى نوافذ الشباب	26	11.21
رابطة الشباب المقدسيين	51	21.98
المجموع	**232**	**100.00**

- ملاحظة: تم استبعاد مؤسستين هما جمعية الأمل للشباب وجمعية تنمية المجتمع

ومن الجدول (1.4) نلاحظ أن فئة المتطوعين لدى رابطة الشباب المقدسيين كانت صاحبة أعلى نسبة ضمن المستجيبين إذ وصلت إلى (21.9%).

2.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب مكان المتطوع :

الجدول (2.4) يبيّن وصف عيّنة الدراسة حسب مكان المتطوع

جدول 2.4: وصف العيّنة حسب مكان المتطوع.

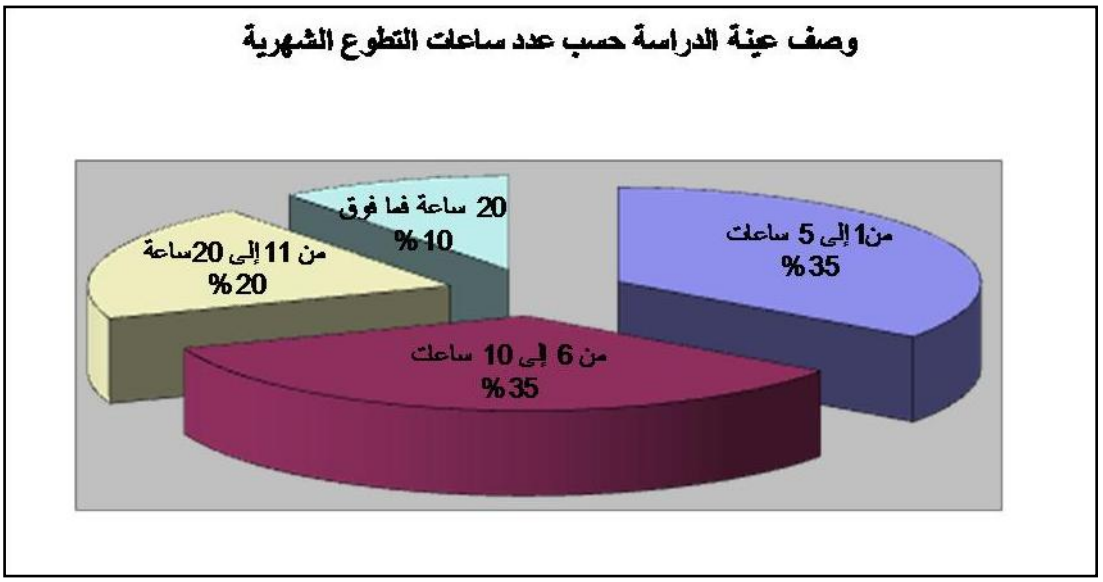
المكان	التكرار	النسبة المئوية
عناتا	8	3.45
الجديرة	14	6.03
حزما	24	10.34
القدس	99	42.67
بدو	26	11.21
الرام	51	21.98
العيزرية	10	4.31
المجموع	232	100.00

ويتبيّن من الجدول (2.4) أن القدس هي المكان الذي حظي (42.67%) بأعلى نسبة من بين عيّنة الدراسة في حين جاءت عناتا هي المكان الأقل نسبة إذ لم تتجاوز (3.45%)، وتليها العيزرية بنسبة (4.31%).

جدول 3.4: وصف العيّنة حسب عدد ساعات التطوع الشهرية.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
من1 إلى 5 ساعات	81	34.91
من 6 إلى 10 ساعات	80	34.48
من 11 إلى 20 ساعة	47	20.26
أكثر من 20 ساعة	24	10.34
المجموع	232	100

يلاحظ من خلال الجدول (3.4) بأن معظم المتطوعين من عيّنة الدراسة تتراوح ساعات تطوعهم ما بين ساعة وخمسة ساعات شهرياً إذ وصلت نسبتهم إلى (34.91%) وجاءت بعدها مباشرة الفئة التي تتراوح عدد ساعات تطوعها ما بين ستة إلى عشرة ساعات بنسبة متقاربة وصلت إلى (34.48%) في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفئة التي بلغت ساعات تطوعها من عشرين ساعة فما فوق بنسبة لم تتجاوز (10.34%). وهذا ما يمكن استيضاحه بشكل أكبر من خلال الشكل رقم (1.4).

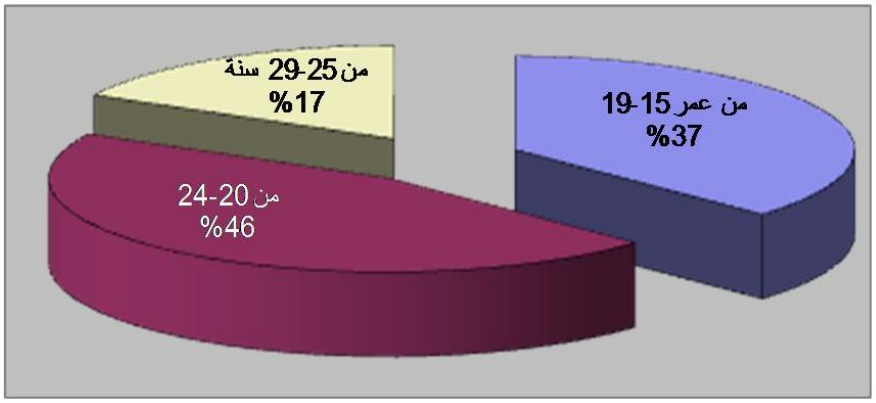


شكل 1.4: عدد ساعات التطوع الشهرية

جدول 4.4: وصف العيّنة حسب الفئات العمرية.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
من 15 سنة ولغاية 19 سنة	86	37.07
من 20 ولغاية 24	106	45.69
من 25 سنة ولغاية 29 سنة	40	17.24
المجموع	**232**	**100.00**

يبيّن الجدول (4.4) بأن معظم أفراد الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 20 و24 سنة بنسبة وصلت إلى (45.69%). والشكل التالي يوضح توزيع الفئات العمرية لعيّنة الدراسة بشكل أوضح.



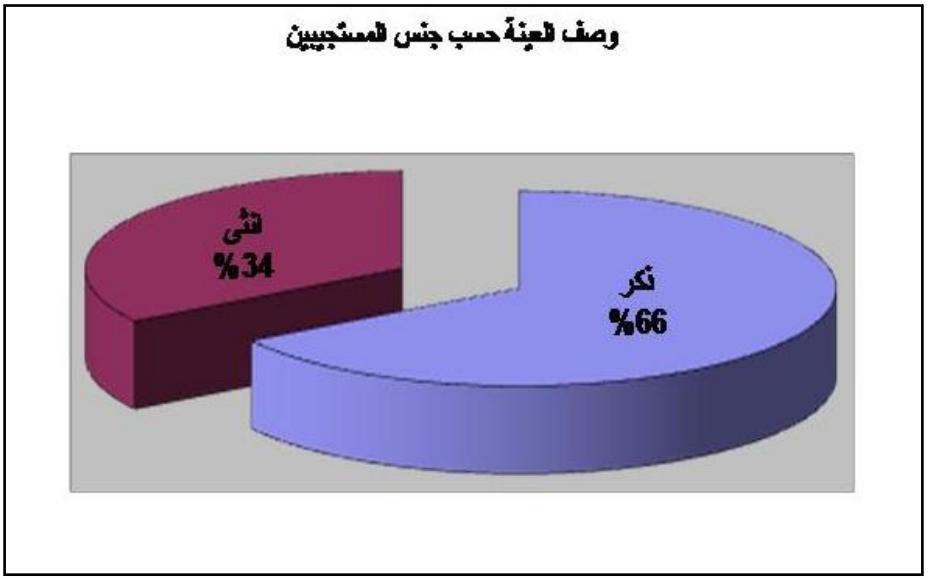
شكل2.4: توزيع عيّنة الدراسة حسب الفئات العمرية

3.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب الجنس:

جدول 5.4: وصف العيّنة حسب الجنس.

الفئـــــة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	153	65.95
أنثى	79	34.05
المجموع	232	100

يبيّن الجدول (5.4) بأن معظم أفراد الدراسة هم من الذكور بنسبة وصلت إلى (65.95%) في حين لم تتجاوز نسبة الإناث (34.05%).



شكل 3.4 : عيّنة الدراسة حسب الجنس

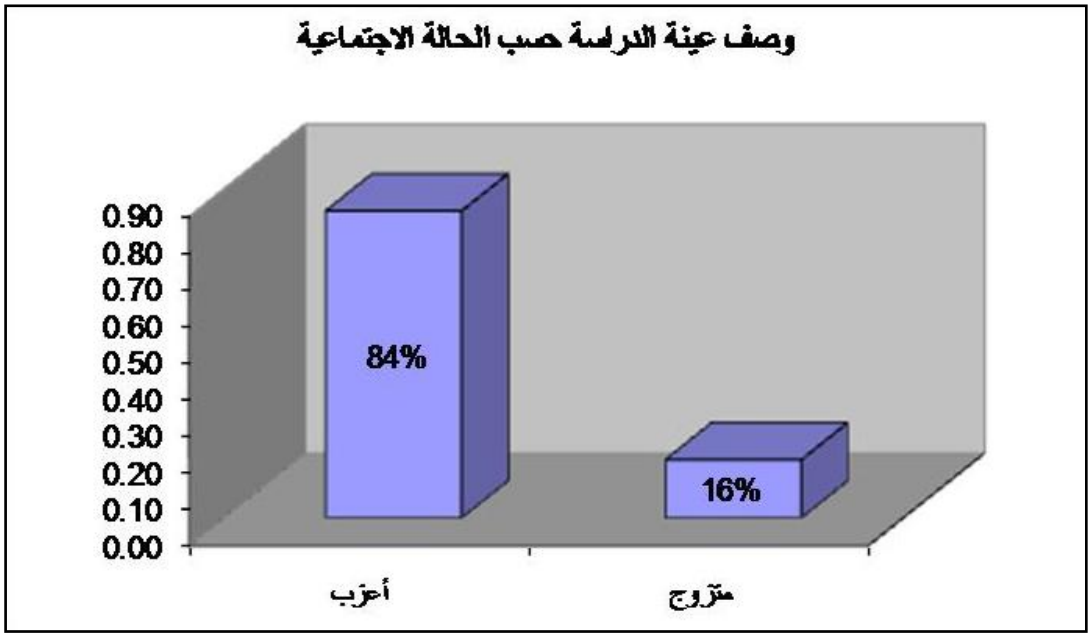
4.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

يظهر الجدول (6.4) بأن معظم أفراد الدراسة عزاب بنسبة كبيرة بلغت (84.05%) في حين أن باقي أفراد الدراسة (15.95%) منهم متزوجون.

جدول 6.4: وصف العيّنة حسب الحالة الاجتماعية.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	195	84.05
متزوج	37	15.95
المجموع	232	100

والملفت من خلال النتائج أعلاه بأنه لا يوجد من بين أفراد الدراسة من هم مطلقين أو أرامل أو غير ذلك بل انحصرت حالاتهم الاجتماعية ما بين متزوج وأعزب. وهذا ما يمكن استيضاحه من خلال الشكل التالي.



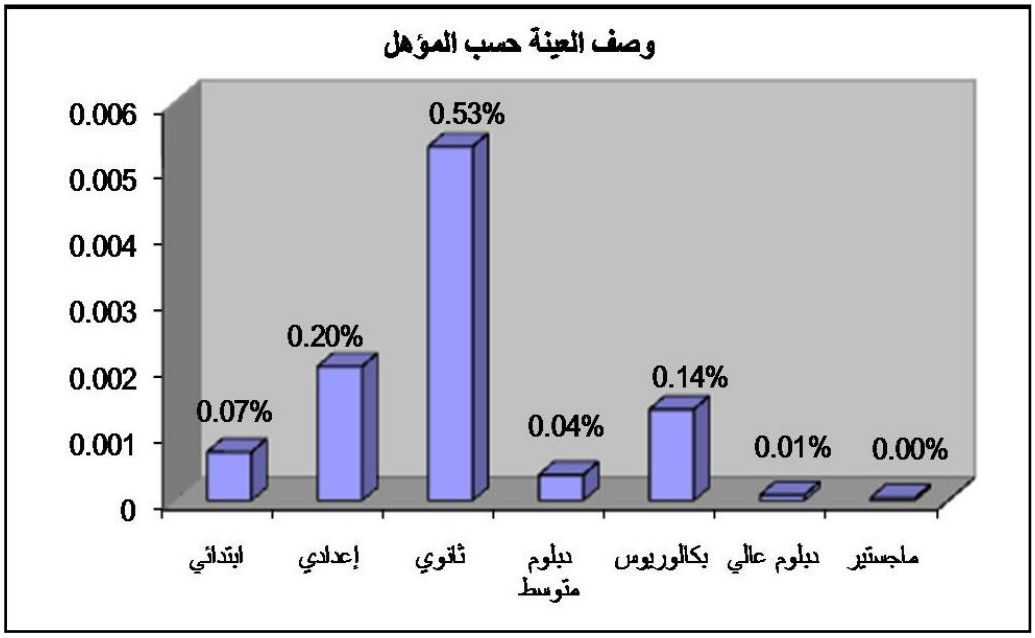
شكل 4.4: عيّنة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

5.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

الجدول 7.4: وصف العيّنة حسب المستوى التعليمي.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	17	7.33
إعدادي	47	20.26
ثانوي	124	53.45
دبلوم متوسط	9	3.88
بكالوريوس	32	13.79
دبلوم عالي	2	0.86
ماجستير	1	0.43
المجموع	232	100

يبيّن الجدول(7.4) بأن أكثر من نصف أفراد الدراسة (53.45%) حاصلين على شهادة المرحلة الثانوية، يليهم من حيث العدد الحاصلين على شهادة المرحلة الإعدادية بنسبة (20.26%)، في حين أن (13.79%) منهم يحملون شهادة البكالوريوس بينما لم تكن أعداد الأفراد الحاصلين على شهادات الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدبلوم المتوسط أو الابتدائية أعداداً ملفتة.



شكل 5.4: عيّنة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

6.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب التخصص العلمي:

جدول 8.4: وصف العيّنة حسب التخصص العلمي.

التخصص	العدد	النسبة
تصوير تلفزيون	1	0.4%
إدارة	18	7.8%
هندسة	6	2.6%
خدمة اجتماعية	3	1.3%
تاريخ	2	0.9%
صيدلة	1	0.4%
رياضة	1	0.4%
صحافة	2	0.9%
حقوق	1	0.4%
المجموع	35	15.1%

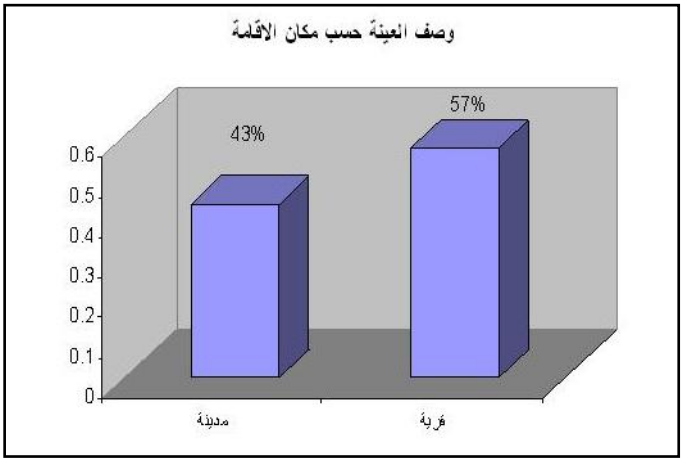
يبيّن الجدول (8.4) بأن (18) فرد من أفراد الدراسة الحاصلين على شهادة تعليم عالي متخصصون في مجال الإدارة بنسبة (7.8%) وهي أعلى نسبة من بين التخصصات الأخرى.

7.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب مكان السكن:

الجدول 9.4: وصف العيّنة حسب مكان السكن.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مدينة	100	43.10
قرية	132	56.90
المجموع	232	100.00

يظهر الجدول (9.4) بأن معظم أفراد الدراسة يسكنون في القرى بنسبة تجاوزت النصف (56.90%) بينما يسكن في المدينة (43.1%) من أفراد الدراسة، والملفت للنظر أنه لا يوجد أحد من أفراد الدراسة ممن يقيمون في المخيمات.



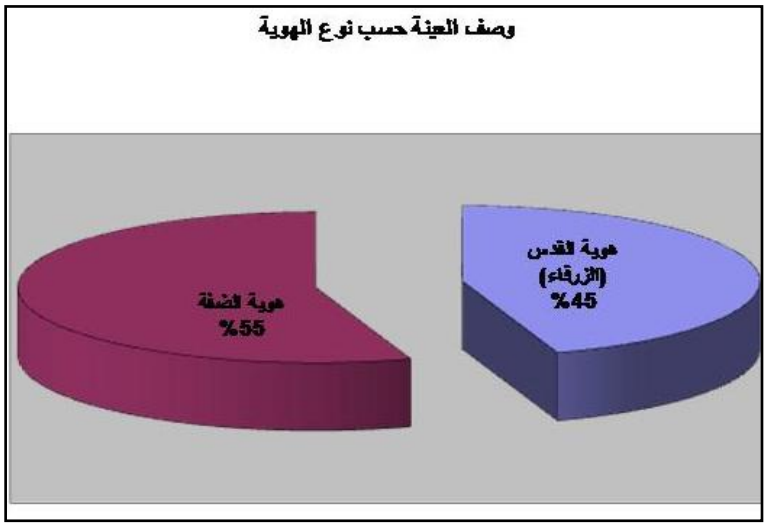
شكل 6.4: عيّنة الدراسة حسب مكان الإقامة.

8.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب الهوية:

الجدول 10.4: وصف العيّنة حسب الهوية.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
هوية القدس	104	44.83
هوية الضفة الغربية	128	55.17
المجموع	232	100

يبيّن الجدول (10.4) بأن أكثر من نصف عيّنة الدراسة يحملون هوية الضفة الغربية إذ وصلت نسبتهم (55.17%) في حين أن من يحملون هوية القدس (داخل الجدار) وصلت نسبتهم إلى (44.83%).



شكل 7.4: عيّنة الدراسة حسب الهوية.

9.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب العمل:

الجدول 11.4: وصف العيّنة حسب العمل.

الفئـــــــــة	التكرار	النسبة المئوية
لديه عمل	47	20.26
لا يعمل	185	79.74
المجموع	232	100

يبيّن الجدول(11.4) بأن معظم أفراد الدراسة لا يعملون وبنسبة كبيرة وصلت إلى (79.74%) في حين أن (20.26%) منهم فقط يعملون.

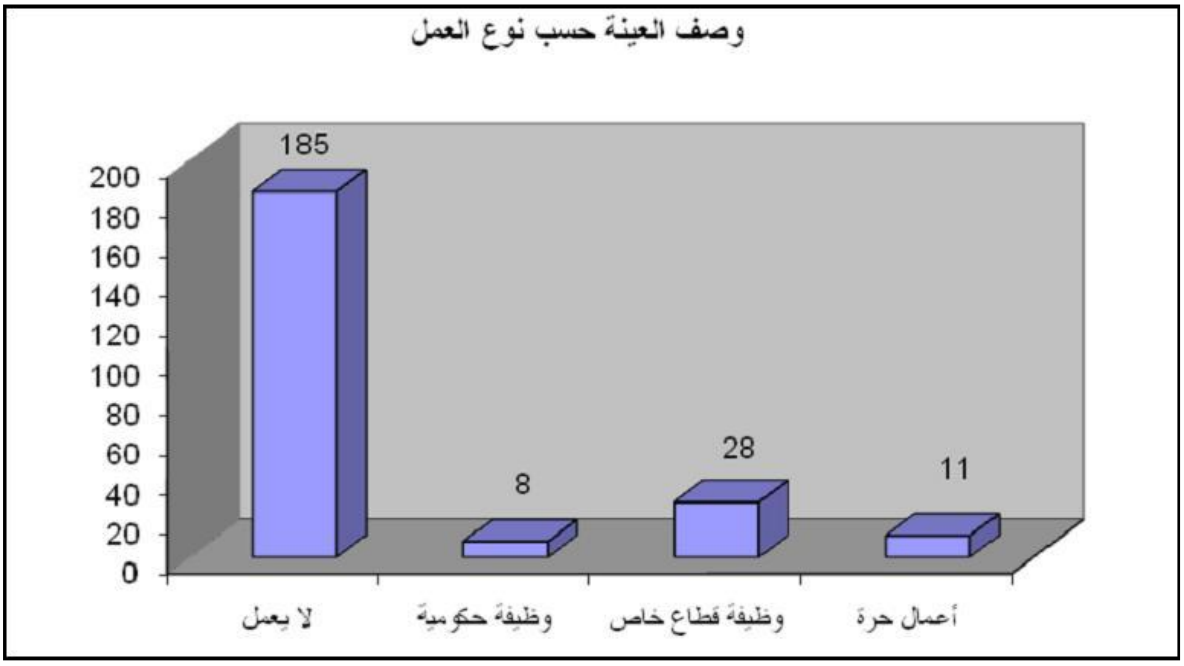
10.1.1.4. وصف عيّنة الدراسة حسب نوع العمل:

الجدول (12.4) يصف عيّنة المبحوثين حسب نوع العمل.

جدول 12.4: وصف العيّنة حسب نوع العمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
لا يعمل	185	79.74
وظيفة حكومية	8	3.45
وظيفة قطاع خاص	28	12.07
أعمال حرة	11	4.74
المجموع	**232**	**100.00**

يتبيّن من خلال الجدول (12.4) بأن معظم أفراد الدراسة لا يعملون بنسبة وصلت إلى (79.374%) وهو ما بيّنه الجدول (11.4) السابق. أما الذين يعملون فقد تنوعت طبيعة عملهم ما بين وظائف حكومية بنسبة (3.45%) ووظائف في القطاع الخاص بنسبة (12.07%) بينما لم تتعد نسبة الذين يعملون في مجال الأعمال الحرة (4.74%).



شكل 8.4: عيّنة الدراسة حسب نوع العمل.

2.4 التحليل الإحصائي

بعد إجراء تحليل البيانات اللازم إحصائيا باستخدام برمجية SPSS، تم التوصل إلى ما يلي:

1.2.4. اختبار التوزيع الطبيعي:

لقد تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Simirov) لاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، حيث تبيّن بأن قيمة sig لمتغيّرات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة (5%) مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول 13.4: أولويات العمل التطوعي.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	التفريغ النفسي	4.79	0.41
8	التوعية الدينية	4.69	0.69
17	قطف الزيتون	4.66	0.80
3	الأعمال اليدوية (حرفية)	4.59	0.69
2	الأعمال الميدانية	4.59	1.15
12	تعليم مهارات وتدريب	4.56	0.86
16	دروس تقوية تعليمية	4.50	1.23
14	حملات الضغط والمناصرة	4.43	1.15
15	حملات النظافة	4.39	0.81
7	التوعية البيئية	4.36	1.36
13	جمع التبرعات (أعمال خيرية أو إغاثة)	4.17	0.84
6	التوعية الانتخابية	4.15	1.38
4	الأنشطة المتعلقة بالسلم الاجتماعي (محاربة العنف)	3.82	1.21
10	إسعاف أولي	3.41	1.64
11	تعليم اللغات	2.94	1.60
1	الأعمال المكتبية (الإدارية)	2.91	1.77
9	التوعية الصحية	2.59	1.61

ونلاحظ من الجدول (13.4) أن الأنشطة المتعلقة بالتفريغ النفسي قد احتلّت الدرجة الأولى من حيث أولويات المتطوعين، في حين جاءت الأنشطة التطوعية المتعلقة بمجال التوعية الصحية في المرتبة الأخيرة من حيث أولويات المتطوعين.

جدول 14.4: الفئات التي يفضل المستجيبون التطوع من أجلها.

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9	الأسرى المحررين	4.76	0.43
7	الأيتام	4.62	0.49
4	ذوي الإحتياجات الخاصة	4.55	0.88
8	أبناء الأسرى	4.53	0.95
1	الأطفال	4.49	0.83
2	الشباب	4.25	1.09
3	المرأة	4.23	1.16
10	النساء والأطفال المعنفين	4.15	1.29
5	المسنين	3.25	1.61
6	المدمنين	3.00	1.76

يبيّن الجدول (14.4) بأن المتطوعين يفضلون العمل مع فئة الأسرة المحررين كأولوية أولى بالنسبة لهم في حين جاءت رغبتهم في العمل مع الفئات الأخرى (الأيتام، ذوي الاحتياجات الخاصة، الأطفال، الشباب، المرأة، والنساء والأطفال المعنفين) متقاربة من حيث اعتبارها ضمن أولوياتهم بحيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفئات ما بين (4.62 و4.15) ، بينما جاء تفضيلهم للعمل مع المسنين والمدمنين في المرتبة الأخيرة من حيث تفضيل المتطوعين للعمل مع هاتين الفئتين بحيث بلغت المتوسطات الحسابية لهاتين الفئتين (3.25) و(3.00) على التوالي. وتم تحليل العوامل التي تساعد المتطوع على القيام بعمله بشكل فعّال. والجدول التالي يبيّن أهمية كل عامل مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي من وجهة نظر المستجيبين.

جدول 15.4: العوامل التي يؤثر وجودها على فعّالية العمل التطوعي من وجهة نظر المستجيبين.

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5	وجود قانون يحمي حقوق المتطوع	4.51	0.91
2	الأولوية في التوظيف	4.38	1.14
4	الحصول على تأمين صحي	4.29	0.95
3	يكون هناك مساهمة في تكاليف تعليمه	4.03	1.49
1	الحصول على التدريبات التي تمكنه من إنجاز العمل	3.55	1.39
6	الحصول على بطاقة متطوع من إتحاد على مستوى الوطن	2.30	1.20

يبيّن الجدول (15.4) بأن معظم أفراد الدراسة يرون بأن وجود قانون يحمي حقوق المتطوع هو من أهم العوامل التي تساعد في جعل العمل التطوعي أكثر فاعلية، بحيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.51) بينما جاء عامل الحصول على بطاقة متطوع من اتحاد على المستوى الوطني في المرتبة الأخير في سلم العوامل المؤثرة على فعّالية العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين بمتوسط حسابي لم يتعدّ (2.30).

جدول 16.4: ممارسة الشباب في المشاركة التطوعية.

الرقم	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
5	الأنشطة الصحية	226	97.41	6	2.59
15	حملات نظافة	215	92.67	17	7.33
17	قطف الزيتون	213	91.81	19	8.19
16	دروس التقوية التعليمية	210	90.52	22	9.48
9	الحملات الانتخابية	208	89.66	24	10.34
4	الأنشطة البيئية	206	88.79	26	11.21
1	الأعمال المكتبية (الإدارية)	202	87.07	30	12.93
10	الحملات الدينية	198	85.34	34	14.66
14	حملات الضغط والمناصرة	194	83.62	38	16.38
11	تعليم اللغات	188	81.03	44	18.97
3	الأعمال ميدانية	186	80.17	46	19.83
7	التفريغ النفسي	182	78.45	50	21.55
12	تعليم المهارات والتدريب	172	74.14	60	25.86
6	الأنشطة المتعلقة بالسلم الاجتماعي (محاربة العنف)	165	71.12	67	28.88
8	الإسعاف الأولي	133	57.33	99	42.67
2	الأعمال اليدوية (حرفية)	95	40.95	137	59.05
13	جمع التبرعات (أعمال خيرية أو إغاثة)	90	38.79	142	61.21

الجدول (16.4) يوضح لنا صورة عن مشاركات الشباب في جوانب الأعمال التطوعية، ويلاحظ من خلاله بأن الأنشطة الصحية والتطوع في قطف الزيتون كانت من أعلى الجوانب التطوعية التي شارك فيها المتطوعون خلال العامان 2009-2010 فيما كان جمع التبرعات (أعمال خيرية أو

إغاثة) والتطوع بالأعمال اليدوية (حرفية) ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة أقل المجالات مشاركة من قبل المتطوعين.

جدول 17.4: إنجازات الشباب بالعمل التطوعي خلال الفترة (2009–2010).

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	تطوعت داخل الوطن	208	89.66	24	10.34
2	تطوعت خارج الوطن	192	82.76	40	17.24
3	تطوعت في المناطق ***المنكوبة***	205	88.36	27	11.64
4	تطوعت بشكل يومي	85	36.64	147	63.36
5	كنت دائما تحت الطلب	195	84.05	37	15.95
6	تطوعت بشكل أسبوعي	214	92.24	18	7.76
7	قضيت عدد من ساعات العمل التطوعي شهرياً	210	90.52	22	9.48
8	انتسبت لعضوية إحدى اللجان التابعة للمنظمات	166	71.55	66	28.45
9	توليت أنشطة مشروع أو برنامج لإحدى المنظمات بشكل مستمر	210	90.52	22	9.48
10	شاركت في الاجتماعات الخاصة بالمتطوعين	208	89.66	24	10.34
11	تطوعت دون أي مقابل مادي	177	76.29	55	23.71
12	تلقيت تدريبات خاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات	213	91.81	19	8.19

يظهر من (17.4) خلال الجدول بأن أكثر أوقات التطوع التي شارك بها أفراد الدراسة كانت بشكل أسبوعي بنسبة (92.24%) وجاءت نسبة تلقي التدريبات الخاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات مقاربة لهذه النسبة إذ بلغت (91.81%). أما أقل نسبة لإنجازات الشباب في العمل التطوعي في السنتين 2009–2010 فقد كانت التطوع اليومي، إذ لم يفيد أكثر من (36.64%) منهم عن التطوع بشكل يومي خلال هذه الفترة.

جدول 18.4–أ: المشجّعين للمتطوع على التطوع.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	أحد أفراد العائلة	95	40.95	137	59.05
2	أحد المعلمين	207	89.22	25	10.78

جدول 18.4–ب: المشجّعين للمتطوع على التطوع.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
3	أحد الأصدقاء	200	86.21	32	13.79
4	منظمة مجتمع مدني (المؤسسات الأهلية،....)	173	74.57	59	25.43
5	الجامعة	170	73.28	62	26.72
6	طبيعة العمل	204	87.93	28	12.07
7	المعتقدات الدينية (الرغبة في عمل الخير)	124	53.45	108	46.55
8	رغبت بالتطوع من تلقاء نفسي (دافع ذاتي)	222	95.69	10	4.31
9	المؤسسات الحكومية (الوزارات،.....)	114	49.14	118	50.86
10	الأحزاب السياسية	170	73.28	62	26.72

يظهر من جدول (18.4) بأن التطوع من تلقاء نفسه كانت صاحبة النصيب الأكبر من حيث الجهات التي شجعت أفراد الدراسة على العمل التطوعي بنسبة ساحقة بلغت (95.69%)، في حين جاءت نسبة تشجيع أحد أفراد الأسرة في المرتبة الأخيرة بحيث لم تتجاوز (40.95%)، بينما لعبت جهات مثل منظمات المجتمع المدني والجامعات والأحزاب السياسية دوراً وسطاً بنسبة تقارب حوالي 70% في ذلك.

جدول 19.4: الجهة التي شارك المتطوعون من خلالها أعمالهم التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	منظمات المجتمع المدني (المؤسسات الأهلية،...)	219	94.40	13	5.60
2	مؤسسات تعليمية	168	72.41	64	27.59
3	مؤسسات إغاثة (كوارث، تقديم طعام، مشردين،..)	164	70.69	68	29.31
4	مؤسسات صحية	202	87.07	30	12.93
5	مؤسسات بيئية	125	53.88	107	46.12
6	مؤسسات حكومية	178	76.72	54	23.28
7	مؤسسات حزبية	198	85.34	34	14.66
8	مجموعات مستقلة	189	81.47	43	18.53
9	أفراد من المجتمع	175	75.43	57	24.57
10	مؤسسات دولية، أو خارج الوطن	167	71.98	65	28.02

يظهر من جدول (19.4) بأن منظمات المجتمع المدني من أفراد الدراسة خلال الفترة 2009–2010 كانت أكثر الجهات المنظمة لمشاركات المتطوعين وايصالها لفئات المجتمع المستهدفة بنسبة (94.40%) في حين جاءت المؤسسات البيئيّة في المرتبة الأخيرة من حيث الجهات المستفيدة من الأعمال التطوعية للمتطوعين من أفراد الدراسة في الفترة المذكورة بنسبة لم تتعد (53.88%).

جدول 20.4: الفئات التي تم التطوع من أجلها خلال الأعوام 2009– 2010.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	ذوي الاحتياجات الخاصة	111	47.84	121	52.16
2	الأيتام	191	82.33	41	17.67
3	المرأة	204	87.93	28	12.07
4	الأطفال	196	84.48	36	15.52
5	المسنين	163	70.26	69	29.74
6	المدمنين	177	76.29	55	23.71
7	أبناء الأسرى	153	65.95	79	34.05
8	الشباب	206	88.79	26	11.21
9	الأسرى المحررين	197	84.91	35	15.09
10	النساء والأطفال المعنفين	200	86.21	32	13.79

يبيّن الجدول (20.4) بأن أكثر الفئات التي تم التطوع من أجلها من قبل أفراد الدراسة هي الأيتام، والمرأة، والنساء والأطفال المعنفين بنسب بلغت (88.79%)، (79.93%)، و(86.21%) على التوالي، في حين كانت فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي الأقل من حيث الفئات التي تم العمل معها من قبل المتطوعين من أفراد الدراسة في الفترة 2009–2010 بنسبة لم تتخطى (47.84%).

جدول 21.4: المناطق التي تم التطوع فيها من قبل عيّنة الدراسة.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
2	قرية	78	33.62	154	66.38
3	مدينة	171	73.71	61	26.29
المجموع		215	92.67	17	7.33

يظهر الجدول (21.4) بأن المدن هي أكثر المناطق التي تطوع بها أفراد الدراسة في الفترة 2009-2010 بنسبة بلغت (73.71%) مقارنة بالمناطق القروية التي بلغت نسبة التطوع فيها (33.62%)، بينما لم يكن هناك أحد من المتطوعين ممن تطوع في المخيمات في الفترة الزمنية 2009-2010.

جدول رقم 22.4: المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها أفراد الدراسة مقابل مشاركتهم التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	نعم		لا	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	تدريبات متخصصة مكّنتني من إنجاز العمل	203	87.50	29	12.50
2	الأولوية في عملية التوظيف في حال وجد شاغر وظيفي	153	65.95	79	34.05
3	المساهمة في تكاليف تعليمي	223	96.12	9	3.88
4	تأمين صحي	85	36.64	147	63.36
5	الحصول على بطاقة عضوية	219	94.40	13	5.60
6	مكافآت عينية	173	74.57	59	25.43
7	مكافآت مالية	193	83.19	39	16.81
8	مكافآت معنوية	116	50.00	116	50.00
9	شهادة شكر وتقدير أو درع	124	53.45	108	46.55
10	حفل تكريم في نهاية إنجاز العمل	224	96.55	8	3.45
11	إنهاء ساعات العمل التطوعي الداخلي والخارجي (الخاصة	209	90.09	23	9.91
12	بدل مواصلات	171	73.71	61	26.29
13	لا توجد محفزات	107	46.12	125	53.88

من خلال الجدول (22.4) يتبيّن بأن أبرز المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها المتطوعون مقابل مشاركتهم التطوعية كانت إشراكهم في حفل تكريم عند انتهاء فترة العمل التطوعي بنسبة (96.55%) تليها بنسبة متقاربة (96.12%) محفز المساهمة في تكاليف التعليم، بينما جاء في المرتبة الأخير محفز التأمين الصحي الذي كانت نسبته (36.64%) فقط.

جدول 23.4-أ: أهم مساهمات المتطوع.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
3	وقتي	4.88	0.33
2	مهاراتي	4.76	0.43

جدول 23.4–ب: أهم مساهمات المتطوع.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	خبرتي الشخصية	4.52	0.50
4	الموارد المالية	4.29	0.45

الجدول (23.4) أعلاه يوضح أهم مساهمات المتطوعين مرتّبة حسب المساهمة الأعلى بالاعتماد على المتوسط الحسابي لإجابات المستجيبين. فيظهر بأن أكبر نسبة لمساهمة المتطوع كانت من وقت المتطوع بمتوسط حسابي (4.88)، تلتها المساهمة بمهاراته الخاصة بمتوسط حسابي (4.76)، ومن ثم المساهمة بخبرته الشخصية بمتوسط حسابي (4.52) وأخيراً المساهمة بالموارد المالية للمتطوع بمتوسط حسابي (4.29). ومن الملاحظ أن هذه المتوسطات متقاربة جداً.

جدول 24.4: مساهمة العمل التطوعي في تطوير شخصية المتطوع.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	تطوير قدراتي	4.92	0.27
1	تعزيز ثقتي بنفسي	4.81	0.40
8	زيادة شعوري بالمسؤولية اتجاه المجتمع	4.79	0.41
7	تقليل الجوانب السلبية في شخصيتي	4.76	0.43
4	زيادة وعيي بالقضايا الاجتماعية	4.68	0.47
9	تمكيني من تولي منصب اجتماعي	4.67	0.47
6	تنمية علاقاتي الاجتماعية	4.66	0.48
10	التعرف على المؤسسات الأهلية	4.63	0.50
5	تحسين فرصتي في العمل	4.55	0.50
3	زيادة خبرتي	4.52	0.50
11	لم تساهم في شيء	2.34	1.31

كان للتطوع مساهمة في تطوير شخصية المتطوع، وذلك ما يظهر من خلال الجدول (24.4)، والذي يبيّن الجوانب التي ساهمت بها المشاركة التطوعية فيما يتعلق في تطوير شخصية المتطوع، وهي مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر المستجيبين أنفسهم. فقد تبيّن بأن تطوير قدرات المتطوع

الشخصية هي أكثر مجال ساهمت المشاركة التطوعية بتطويره لدى المتطوعين بمتوسط حسابي (4.92)، بينما جاء في المرتبة ما قبل الأخيرة زيادة خبرات المتطوع في حين أفاد عدد قليل من أفراد الدراسة بأن التطوع لم يساهم في تطوير المتطوع في شيء بمتوسط حسابي (2.34).

جدول25.4: دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
18	دافع وانتماء حزبي	4.95	0.22
10	تنمية هواياتي	4.93	0.31
3	المساعدة في إحداث تغيير اجتماعي لصالح الفئات المهمشة	4.85	0.41
5	اكتساب الخبرة (التدريبات العملية)	4.83	0.42
8	الحاجة للنمو المهني	4.73	0.48
9	مناصرة قضايا اجتماعية معيّنة	4.64	0.52
15	شعوري بالمسؤولية تجاه وطني	4.63	0.63
6	استثمار الوقت بشكل مفيد	4.58	0.72
11	الرغبة في تقديم المساعدة	4.55	0.71
14	سد النقص في المؤسسات الفلسطينية المقدسية	4.54	0.53
13	الإحساس بالرضا الشخصي (تحقيق الذات)	4.53	0.53
4	الأمل في الحصول على وظيفة أو أولوية في تغطية شاغر وظيفي	4.52	0.54
12	جزء من متطلبات دراستي أو مهنتي	4.52	0.53
1	تعلم مهارات جديدة	4.50	0.63
2	تطوير شخصيتي	4.42	0.54
7	التعرف على أناس جدد	4.25	0.47
19	الشهرة	3.59	1.57
17	الحصول على مكانة اجتماعية	3.24	0.95
16	قلة الموارد المتوفرة للمؤسسات المقدسية	3.23	1.08

يظهر الجدول (25.4) بأن الدافع والانتماء الحزبي هو أبرز دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (4.95) في حين أن قلة الموارد المتوفرة لدى المؤسسات المقدسية والشهرة والحصول على المكانة الاجتماعية هي أقل هذه الدوافع بروزاً بمتوسط حسابي متقارب للمتوسط (3.4) تقريباً.

جدول 26.4: الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية من وجهة نظر المتطوعين.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع	4.97	0.18
2	دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً	4.95	0.22
3	إشراك الشباب والمنظمات الشبابية في وضع الخطط التي تختص باحتياجات الشباب	4.92	0.36
4	إدخال مساقات وحصص دراسية حول العمل التطوعي في المناهج التعليمية	4.84	0.37
5	استحداث أساليب جديدة لاستقطاب القدرات المتميزة للعمل التطوعي	4.74	0.44
6	ضرورة إيجاد نظام داخلي معلن ينص على حقوق وواجبات المتطوع	4.67	0.69
7	دعم وتطوير قدرات المؤسسات في معرفة كيفية تلبية احتياجات الشباب	4.65	0.53
8	تفعيل المشاركة القيادية للمرأة في المشاركة التطوعية والأهلية	4.39	0.49

يوضح الجدول (26.4.) بأهم الآليات المقترحة لتعزيز المشاركات التطوعية لدى المتطوعين وقد كانت ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع هي أعلى سلم أولويات الآليات المقترحة. وبناء على محور السؤال المتعلق بآليات التعزيز المقترحة من قبل المستجيبين، تبين بأن أهم الآليات المقترحة من وجهة نظرهم هي التالية:

- إصدار قانون خاص لحماية حقوق المتطوعين وضمانها.
- تخصيص ميزانية كافية للمؤسسات العاملة في مجال العمل التطوعي لدعم الأنشطة التطوعية بكافة برامجها لما لها من أثر إيجابي على الارتقاء بالمجتمع بمختلف أفراده وفئاته.
- العمل على إكساب القائمين على المؤسسات التنموية مهارات جديدة في إدارة وتنظيم العمل التطوعي من خلال الممارسة الفعلية والمرور بتجارب متنوعة واكتساب المهارة ورسم خطط العمل والإشراف على التنفيذ.
- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية؛ مما يثبت هذه القيمة في نفوس الشباب، كحملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.
- ابتكار أساليب جديدة لاستقطاب القدرات المتميزة للعمل التنموي وتهيئة الظروف المناسبة لاستمراريته، خصوصاً في ظل وجود متعاونين ومشاركين في المؤسسات التخصصية على

درجة عالية من التأهيل الأكاديمي، من الذين يقدمون خدماتهم ويكرسون جهودهم لخدمة المستفيدين من هذه المؤسسات.

- العمل على إيجاد قاعدة معلومات في كل مؤسسة من المؤسسات العاملة في المجال التطوعية لتسجيل المعلومات الخاصة بالمتطوعين والتركيز على مشاركتهم وإيجاد السبل التي تشجعهم على المشاركة التطوعية.
- ضرورة إقامة دورات تدريبية للعاملين في الهيئات والمؤسسات التطوعية تهدف إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، مما يساعد على رفع مستوى كفاءتهم في هذا المجال.
- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بلعب دور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.

جدول 27.4: الفقرات المتعلقة بمفهوم المشاركة التطوعية لدى عيّنة الدراسة.

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العمل التطوعي يساعد في تنمية المجتمع	5.00	0.00
2	العمل التطوعي هو مفهوم إسلامي	4.66	0.47
3	العمل التطوعي هو مفهوم غربي	1.68	1.12
4	يتلقى المتطوع حوافز تشجيعية مقابل خدماته	4.87	0.34
5	التطوع عمل يجب أن يتم عن طيب خاطر وليس إجبارياً	4.87	0.34
6	لا يتضمن العمل التطوعي جمع التبرعات لمنظمة ما فقط	3.72	1.18
7	العمل التطوعي يساعدني على بناء مهاراتي ومعارفي	4.73	0.45
8	التطوع توظيف أمثل للطاقات البشرية أو المادية وتسخيرها لخدمة المجتمعات	4.50	1.33
9	العمل التطوعي يعطي أهمية للإنسان	4.56	0.50
10	العمل التطوعي ينمي الإنسان بالطرق الإيجابية التي تكفل الارتقاء به	3.13	1.84
11	العمل التطوعي عادة هو عمل غير مدفوع الأجر	3.61	1.61
12	لا يقتصر العمل التطوعي على من يحملون مؤهلاً أقل من الدرجة الجامعية	4.33	1.19
13	يتضمن العمل التطوعي (مساعدة كبار السن، ومجالسة الأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة)	4.09	1.43

يلاحظ من خلال الجدول (27.4) بأن أعلى متوسط حسابي للفقرات المتعلقة بمفهوم العمل التطوعي لدى عيّنة الدراسة كان للفقرة (1) من الاستبانة وهي (العمل التطوعي يساعد في تنمية المجتمع) ،

حيث بلغ متوسطها الحسابي (5) وانحرافها المعياري (0)؛ وهذا يعني أن الجميع قد اتفقوا وبشدة على هذه الفقرة وبأن العمل التطوعي يساعد في تنمية المجتمع. ومن ناحية أخرى، فقد ظهر بأن قيم متوسط جميع الفقرات كانت أكبر من 3 لتعني أكبر من 50% أي قبول الفقرة، مما يعكس وجود معرفة ذات دلالة إحصائية عن مفهوم العمل التطوعي لدى المستجيبين.

جدول 28.4: الفقرات التي تقيس الاستعداد للعمل التطوعي لدى المستجيبين.

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التطوع في أية منطقة جغرافية داخل الوطن	4.53	0.73
2	التطوع في أية منطقة جغرافية خارج الوطن	3.49	1.24
3	التطوع في مناطق منكوبة (حروب)	4.34	1.09
4	العمل كمتطوع يومي	4.47	0.86
5	العمل كمتطوع تحت الطلب	4.14	1.34
6	العمل كمتطوع أسبوعي	4.32	1.14
7	قضاء عدد من ساعات العمل التطوعي شهرياً	3.37	1.62
8	الانضمام إلى عضوية لجنة تابعة لإحدى منظمات العمل التطوعي	4.68	0.73
9	تولي أنشطة مشروع أو برنامج لأحدى المنظمات بشكل منتظم	4.38	0.90
10	العمل مع الفئات المهمشة في المجتمع	3.08	1.76
11	حضور اجتماعات خاصة بالمتطوعين في أي وقت	4.63	1.09
12	العمل دون مقابل مادي	4.54	0.82
13	تلقي تدريبات خاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات	3.11	1.35

يبيّن الجدول(28.4) بأن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة (8) (أوافق على عضوية لجنة تابعة لإحدى منظمات العمل التطوعي)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.68) وانحرافها المعياري (0.73) في حين أن قيم متوسط جميع الفقرات كانت أكبر من 3 لتعني أكبر من (50%) وتعني قبول الفقرة مما يعني أنه يوجد لدى المستجيبين استعداد للقيام بالعمل التطوعي.

3.4 المعيقات وتأثيرها على استمرار المشاركة التطوعية

فيما يأتي تلخيص لأهم المعيقات وتأثيرها على استمرار المشاركة التطوعية

1.3.4. المعيقات الشخصية:

جدول 29.4: المعيقات الشخصية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	نقص في الخبرة في التعامل مع الفئات المستهدفة	4.67	0.82
1	عدم توفر وقت كافٍ للتطوع	4.56	0.85
2	ضعف الاهتمام بالعمل التطوعي	4.48	0.97
5	التخوف من الالتزام وحجم المسؤولية	4.37	1.05
8	عدم تأمين سكن في المناطق التي أرغب التطوع بها	4.33	1.22
3	التزامات تعليمية (المدرسة، الجامعة)	4.19	1.19
4	التزامات العمل	3.91	1.41
9	الخجل	3.80	1.21
7	قلة المعلومات حول فرص التطوع وكيفية المشاركة فيها	3.50	1.61

يظهر من خلال الجدول (29.4) بأن هناك معيقات شخصية تؤثر على استمرارية مشاركة المتطوعين التطوعية، إذ يبيّن بأن أبرز هذه المعيقات وجود نقص في الخبرة في التعامل مع الفئات المستهدفة، بينما كان أقل المعيقات الشخصية تأثيراً قلة المعلومات حول فرص التطوع وكيفية المشاركة فيها. إلا أن الجدول نفسه يظهر بأن قيم متوسط جميع الفقرات كانت أكبر من (3) أي أكبر من (50%) وتعني قبول الفقرة، مما يعكس أنه يوجد معيقات شخصية تواجه المتطوعين تؤثر على استمرارية مشاركتهم التطوعية.

2.3.4. المعيقات الاجتماعية

جدول 30.4–أ: المعيقات الاجتماعية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5	نظرة المجتمع السلبية تجاه المؤسسات الأهلية	4.84	0.48
1	عدم تقبل العائلة والبيئة المحيطة لفكرة العمل التطوعي	4.69	0.52
4	كثرة الأعباء والمسؤوليات الأسرية	4.65	0.58

جدول 30.4–ب: المعيقات الاجتماعية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	النظرة الاجتماعية لطبيعة العمل التطوعي ومقارنته بالمركز الاجتماعي	4.64	0.63
2	رفض الأسرة لفكرة التأخر عن وقت محدد	4.58	0.58
3	رفض فكرة الاختلاط في العمل	4.52	0.58

يظهر من خلال الجدول(30.4) بأن نظرة المجتمع السلبية تجاه المؤسسات الأهلية هي أكثر العوامل الاجتماعية تأثيراً على مشاركة المتطوعين في العمل التطوعي، تلاها عامل عدم تقبل العائلة والبيئة المحيطة لفكرة العمل التطوعي، ومن ثم كثرة الأعباء والمسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتق المتطوع، وبعدها النظرة الاجتماعية لطبيعة العمل التطوعي ومقارنته بالمركز الاجتماعي، في حين جاء في المرتبتين الأخيرتين رفض الأسرة لفكرة التأخر عن وقت محدد ورفض فكرة الاختلاط في العمل على التوالي.

3.3.4. المعيقات المؤسسية

جدول 31.4–أ: المعيقات المؤسسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	سيطرة أحد أو بعض الأفراد على المؤسسة	4.74	0.51
16	طبيعة البرامج والمشاريع والأنشطة المشروطة	4.71	0.49
13	قلة الموارد المالية في المؤسسات	4.71	0.52
17	عدم وجود قانون مشرع يحمي حقوق المتطوعين	4.66	0.51
14	غياب الدعم الحكومي عن المؤسسات	4.66	0.72
6	عدم تشجيع المؤسسة المتطوعين من خلال تقديم الحوافز لهم	4.63	0.68
5	عدم منح المؤسسات المتطوع مناصب ومسؤوليات تتوافق مع وكفاءته	4.58	0.66
4	عدم اعتراف المؤسسة بإنجازات المتطوع وعطاءه	4.57	0.64
2	توجه وانتماء المؤسسات المجتمعية لأحزاب سياسية	4.57	0.65
1	عدم معرفة المؤسسات ببرامج الخدمة العامة	4.57	0.64
9	عدم وجود أهداف واضحة لعمل المؤسسة	4.53	0.78

جدول 31.4–ب: المعيقات المؤسسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
15	عدم توزيع المتطوعين حسب ميولهم على مجالات التطوع	4.49	0.55
10	قصور وسائل الإعلام في التعريف عن مؤسسات العمل الاجتماعي	4.47	0.57
7	عدم وضوح دور المتطوع بالنسبة للمؤسسة	4.47	0.82
12	وجود خلافات داخلية بين أعضاء المؤسسة	4.47	0.56
3	عدم امتلاك المؤسسات خطط لتدريب المتطوعين	4.43	0.66
8	عدم وجود صفة الاستمرارية في نشاطات وخدمات المؤسسة	4.18	0.74

يظهر من خلال الجدول (31.4) بأن سيطرة أحد أو بعض أفراد المؤسسة يعدّ من أكثر العوامل تأثيراً من بين المعيقات المؤسسية على العمل التطوعي، في حين أن عدم وجود صفة الاستمرارية في نشاطات وخدمات المؤسسة يعتبر أقل هذه المعيقات المؤسسية تأثيراً. إلا أن الجدول نفسه يظهر بأن قيم متوسط جميع الفقرات كانت أكبر من (3) أي أكبر من (50%) وتعني قبول الفقرة، مما يعكس أنه يوجد معيقات مؤسسية تواجه المتطوعين تؤثر على استمرارية مشاركتهم التطوعية.

4.3.4. المعيقات الاقتصادية:

والجدول التالي يبيّن الفقرات التي تقيس المعوقات الاقتصادية مرتّبة حسب أهميتها من وجهة نظر المستجيبين أنفسهم.

جدول 32.4: المعيقات الاقتصادية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
2	عدم وجود نظام للضمان الاجتماعي يشمل المتطوعين	4.716	0.489
3	عدم وجود نظام التعليم المجاني (لدى الجامعات)	4.569	0.53
1	عدم وجود نظام يحمي العاطلين عن العمل (تعويض بدل بطالة)	4.517	0.534
5	عدم وجود حوافز تشجيعية أو مادية	4.483	0.727
4	الانشغال بالعمل لتغطية مصاريف الدراسة	4.478	0.821
6	عدم دفع بدل مواصلات	4.353	0.607

يظهر من خلال الجدول (32.4) عدم وجود نظام ضمان اجتماعي يعد من أهم المعيقات الاقتصادية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية من وجهة نظر المستجيبين أنفسهم، في حين أظهروا بأن الانشغال بالعمل لتغطية مصاريف الدراسة وعدم دفع بدل مواصلات كانت من آخر المعيقات الاقتصادية من حيث الترتيب والتي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية بالنسبة للمتطوعين.

5.3.4. المعيقات السياسية:

والجدول (33.4) يبيّن الفقرات التي تقيس المعوقات السياسية مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر المستجيبين أنفسهم.

جدول 33.4: المعيقات السياسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التنقل بين المناطق في ظل السياسات والإغلاقات الإسرائيلية	4.88	0.36
3	عمل الأحزاب السياسية على إيجاد مؤسسات مجتمعية لخدمة المنتمين لها	4.74	0.49
2	الخلاف والانقسام السياسي	4.53	0.54

يبيّن الجدول (33.4) بأن التّنقل بين المناطق في ظل السياسات والإغلاقات الإسرائيلية كانت صاحبة أعلى متوسط حسابي (4.88) من بين فقرات المعيقات السياسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية تلتها فقرة عمل الأحزاب السياسية على إيجاد مؤسسات مجتمعية لخدمة المنتمين لها فقط وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة الخلاف والانقسام السياسي.

فإنه بالرغم مما يشكله إندفاع المتطوعين الشباب للقيام بأعمال تطوعية في الفئات العمرية (15–19) وتتزايد في الفئة العمرية (20–24) فإن هذه المعيقات تبدأ فعلها وربما بشكل تراكمي في هذه الفئات حتى تبلغ أشدها ويبدأ مفعولها بهدم عملية التطوع ونقصها لتتراجع إلى (17%) فقط في الفئة العمرية (25–29) ولساعات التطوع التي تقف عند حد (10%) لساعات التطوع التي تزيد عن (20) ساعة شهرياً وبالخلاصة، إذا أردنا أن نزيد من عدد ساعات التطوع و/أو الدفع من أجل استثمار العمل التطوعي في فئات عمرية أوسع فإنه لا بد من العمل على إزالة هذه المعيقات المجتمعية والتعامل معها بطريقة تسمح بتحقيق أهداف الزيادة في استثمار الأعمال التطوعية في

تنمية المجتمع المقدسي. فمثلاً: يمكن إدارة ندوات لتوعية المجتمع المحلي بقيمة ومفاهيم العمل التطوعي لدى المجتمعات الأخرى كأمثله ومدى الاستفادة من رأسمال المجتمع الشبابي.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها تبعاً لتسلسل أسئلتها. حيث أظهرت الدراسة العديد من النتائج، أهمها ما يلي:

1.5 النتائج

1) تأثير علاقة العوامل الديموغرافية والإجتماعية على واقع المشاركة التطوعية.

- إن ما نسبته (45.69%) من أفراد الدراسة وهي الأعلى تتراوح أعمارهم ما بين (20–24) سنة.
- معظم أفراد الدراسة من الذكور بنسبة الثلث إلى الثلثين (34.05% : 65.95 %) تقريباً.
- معظم أفراد الدراسة عزاب بنسبة (84.05%).
- أكثر من نصف أفراد الدراسة حاصلين على شهادة الثانوية العامة بنسبة (53.45%)، هذه فئة عريضة تعكسها الدراسة ويجب تعليمها وتدريبها.
- معظم أفراد الدراسة الحاصلين على شهادات التعليم العالي متخصصون في مجال الإدارة (18 من أصل 35).
- معظم أفراد الدراسة يسكنون في القرى المجاورة لمدينة القدس بنسبة تجاوزت النصف (56.90%).عدم وجود أي مشاركة تطوعية من قبل الشباب سكان المخيمات.
- أكثر من نصف عيّنة الدراسة يحملون هوية الضفة الغربية بنسبة (55.17%).

- معظم أفراد الدراسة عاطلون عن العمل (لا يعملون) وبلغت نسبتهم (79.74%). وهذا مؤشر برأي الباحثة غير صحي لدرجة البطالة في منطقتنا في القدس وقراها، وبالوقت نفسه إلى الطاقة الكامنة التي يمكن إستثمارها وتوجيهها فيما يتناسب وبرامج التنمية المجتمعية.
- أكبر نسبة للمتطوعين تملكها رابطة الشباب المقدسيين.

2) مفاهيم ومواقف الشباب من المشاركة التطوعية الإجتماعية.

- احتلت الأنشطة المتعلقة بالتفريغ النفسي الدرجة الأولى من حيث أولويات المتطوعين، وهذا برأي الباحثة يؤكد مفهوم التطوع لدى الشباب لأنه لا مردود شخصي لهم وإنه ضمن ثقافة الواجب للمساعدة والتراحم والتكافل.
- يفضل المتطوعون العمل مع فئة الأسرى المحررين كأولوية أولى بالنسبة لهم.
- معظم أفراد الدراسة يرون بأن وجود قانون يحمي المتطوع هو من أهم العوامل التي تساعد في جعل العمل التطوعي أكثر فاعليه.

3) واقع المشاركة التطوعية لدى الشباب المقدسي (خلال الأعوام 2009–2010).

- الأنشطة الصحية والتطوع في قطف الزيتون كانت من أعلى الجوانب التطوعية التي شارك فيها المتطوعون خلال السنتين 2009–2010 ، وهذه الأنشطة لا تحتاج إلى الكثير من التدريب والتعليم.
- أكثر أوقات التطوع التي شارك بها أفراد الدراسة كانت بشكل أسبوعي بنسبة (92.24%) وجاءت نسبة تلقي التدريبات الخاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات مقاربة لهذه النسبة إذ بلغت (91.81%)، وهذا يشير إلى الربط بين التدريب وزيادة ساعات التطوع لدى المتطوعين.
- الجهة التي حصل المتطوع من خلالها على أكبر قدر من الدعم للقيام بالعمل التطوعي هي الأحزاب السياسية بنسبة ساحقة بلغت (95.69%)، والحرص هنا، برأي الباحثة أن لا ينقطع العمل التطوعي بإنقطاع الدعم من الحزب لأن ذلك يضعف من معنى التطوع وتوقيته.
- منظمات المجتمع المدني هي أكثر الجهات استفادة من الخدمات التطوعية للمتطوعين من أفراد الدراسة خلال الفترة 2009–2010 بنسبة وصلت إلى (94.40%)، مما يشير إلى ضعف في توجيه هذا العمل التطوعي إلى المؤسسات المستفيده بدلاً من ضخه في المجتمع إجمالاً.

- أكثر الفئات التي تم التطوع معها من قبل أفراد الدراسة في العامين 2009–2010 هي الأيتام، وهذه إشارة برأي الباحثة، بالإضافة إلى نشاط المتطوعين المتعلق بالأيتام والأسرى إلى وعي عال ومطمئن لدى المتطوعين ضمن ثقافة الواجب للمساعدة والتراحم والتكافل.
- المدن هي أكثر المناطق التي تطوع فيها أفراد الدراسة في الفترة 2009–2010 بنسبة بلغت (73.71%).
- أبرز المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها المتطوعون مقابل مشاركتهم التطوعية كانت إشراكهم في حفل تكريم عند انتهاء فترة العمل التطوعي بنسبة (96.55%) تليها بنسبة متقاربة (96.12%) محفز المساهمة في تكاليف التعليم، وقد يكون هذا تحفيز في محله برأي الباحثة.
- أكبر نسبة لمساهمة المتطوع كانت بالوقت بمتوسط حسابي (4.88).
- أكثر مجال ساهمت المشاركة التطوعية بتطويره لدى المتطوعين هو تطوير قدرات المتطوع الشخصية بمتوسط حسابي (4.92).
- أكبر نسبة للمتطوعين هي لمدينة القدس مقارنة بالمناطق الأخرى.
- إن ما نسبته (34.91%) من المستجيبين تتراوح ساعات تطوعهم ما بين ساعة وخمسة ساعات شهرياً.

4) البرامج التنموية المنفذة لدى المؤسسات الشبابية المقدسية.

بيّنت نتائج الدراسة كما هو موضح في الملحق (2) بأن البرامج التنموية التي تنفذها المؤسسات الشبابية المقدسية متنوعة نوعاً ما –حيث بلغت اثني عشرة برنامجاً تنموياً بالاضافة إلى برنامج واحد للاغاثة– وقد شملت البرامج "التعليمية والفنية والتبادل الشبابي والتراث الشعبي والإرشاد الزراعي والمبادرات الشبابية والتوعية والتثقيف والإرشاد والكشافة والرياضية والإعلامية والانتماء والمواطنة والقيادة الشابة". هذا مع العلم بأن أغلب المؤسسات قد ركّزت على بعض البرامج أكثر من غيرها خصوصاً برامج الانتماء والمواطنة وبرامج القيادة الشابة والمبادرات الشبابية. وبالمقابل فإن برامج الارشاد الزراعي والكشافة والرياضة والإعلام والتراث الشعبي والدبكات كانت ضمن اهتمام البعض القليل من المؤسسات. ويتوسط ذلك كله المؤسسات التي اعتنت في برامج التعليم، والفن، والتبادل الشبابي، وبرامج التوعية والتثقيف والارشاد. بالاضافة إلى البرنامج الإغاثي.

5) لمعيقات وتأثيرها على إستمرارية المشاركة التطوعية.

- إن وجود نقص في الخبرة في التعامل مع الفئات المستهدفة من أبرز المعيقات الشخصية.

- إن نظرة المجتمع السلبية تجاه المؤسسات الأهلية هي أكثر العوامل الاجتماعية تأثيراً على مشاركة المتطوعين في العمل التطوعي.
- أكثر العوامل تأثيراً من بين المعيقات المؤسسية على العمل التطوعي سيطرة أحد أو بعض أفراد المؤسسة (المركزية) مما قد يشير إلى أن التواصل بين المؤسسات والتعاون والتشبيك يفتح آفاق ذات فوائد وتلغي من مركزية القرار في المؤسسة الواحدة.
- من أهم المعيقات الاقتصادية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية عدم وجود نظام ضمان اجتماعي للمتطوعين، ومع أن الدراسة تتضمن فقط الشباب إلا أن نظرتهم للمستقبل تشير إلى بعض همومهم الإقتصادية.
- من أهم المعيقات السياسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية التنقل بين المناطق في ظل السياسات والإغلاقات الإسرائيلية، وهذا المعيق من المعيقات غير المتوفرة في البلاد المتقدمة حيث يتنقل فيها المتطوعون في البلد نفسه بكل حرية وحتى إلى البلدان الأخرى، وتجد الباحثة بأن الأمريكي والأوروبي والياباني، على سبيل المثال لا الحصر ، يتطوعون في بلادنا ولهم قسط الحرية الأكبر في التجوال منّا- أهل البلد-.

6) دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية:

أبرز دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية هو الدافع والانتماء الحزبي بمتوسط حسابي (4.95). وبرأي الباحثة أن لا تدفع هذه الدوافع والإنتماءات الحزبية إلى إنقسامات فتضيع آثار التطوع وإنتاجياته كرأس مال للمجتمع في مجمله.

7) الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية في المؤسسات الشبابية المقدسية، من منظور الشباب المقدسي:

من أهم الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية لدى الشباب هي ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع.

5.2 الاستنتاجات

فيما يلي عرض لأهم استنتاجات الدراسة:

1) عيّنة الدراسة حسب المؤسسة:

أظهرت نتائج الدراسة بالنسبة لعدد المتطوعين لدى المؤسسات بأن رابطة الشباب المقدسيين جاءت بأعلى نسبة وصلت إلى (21.98%)، ويعود ذلك للموقع الجغرافي للمؤسسة إذ أنها تقع في منطقة الرام وما تقدمه من برامج متقدمة للشباب مقارنة بالمؤسسات الأخرى في هذه الدراسة. هذا وجاءت هيئة شباب جميعنا فلسطين في المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية لم تتعدَ (3.45%) وقد يعود ذلك لكونها واقعة ضمن قرية (قرية عناتا) وبطبيعة الحال إن تعداد أهل القرية أقل من تعداد أهل المدينة وبالتالي فنسبة المترددين على المؤسسات المدنية أكبر من نسبة المترددين على المؤسسات القروية.

2) عيّنة الدراسة حسب مكان المتطوع:

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن حوالي نصف أفراد الدراسة تقريباً متطوعون في منطقة القدس بنسبة وصلت إلى (42.67%)، تليها الرام بنسبة (21.98%) إلى أن تصل إلى نسبة (3.45%) منهم في قرية عناتا، وهي النسبة الأقل. وهذه النتيجة طبيعية كون القدس هي العاصمة وهي المكان الأكثر اكتظاظاً بالسكان والمنطقة الأكثر حيوية وتقع في وسط الضواحي والقرى التابعة لها. وهذه النتيجة لا تتوافق مع نتيجة دراسة Hawley and Zimmer (1960) التي تقول بأن معظم المتطوعين هم من أهل القرية، بينما تتوافق مع دراسة الشربجي والحوري (2001) ودراسة النابلسي (2007) التي تقول بأن نسبة المتطوعين في المدينة بلغت (97.8%) بينما بلغت في القرية (15.7%) مقابل (3.7%) فقط في المخيم.

3) عيّنة الدراسة حسب ساعات التطوع الشهرية:

وفقاً لنتائج الدراسة، فإن أعلى نسبة لعدد ساعات التطوع الشهرية كانت لعدد الساعات من ساعة إلى خمس ساعات بنسبة (34.91%) وجاءت في المرتبة الثانية عدد الساعات من ست إلى عشر ساعات تطوع بنسبة (34.48%) أي بنسبتين متقاربتين نسبياً، وبعبارة أخرى فإن ما يقارب (34.9%، 34.4%) = (70%) تقريباً من المتطوعين يقدمّون من (1–10) ساعات من العمل التطوعي، ومن ثم تتضاءل وتتراجع هذه النسبة لتبلغ (30%) لساعات تطوع أكثر من 11ساعة. التساؤل عن السبب في ذلك أنه "هل طبيعة البرامج التطوعية المتوافرة في المؤسسات وقدرتها الاستقطابية تحول دون استمرار تطوع الشباب لساعات طويلة شهرياً؟" ومن جهة أخرى فإن ساعات التطوع هذه، والتي لا تزيد عن عشر ساعات ل (70%) تقريباً من عيّنة الدراسة، قد تشير إلى عدم توافق مع مستوى البطالة المشار إليه في البند (1.8) من النتائج والبالغ (80%) إلا أن

المتوقع هو أن يُقبل العاطلون عن العمل لساعات تطوع أطول أو تدريب وتعليم من خلال العمل التطوعي أو قد يكون قصوراً من المؤسسات الأهلية لاستقطاب هؤلاء العاطلين عن العمل.

4) عيّنة الدراسة حسب الفئات العمرية:

أظهرت نتائج الدراسة جدول (4.4) من النتائج بأن (45.69%) من أفراد الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (20–24) سنة، وقد يكون السبب في ذلك أن الإنسان في هذه الفئة العمرية يكون في قمة عطائه ونشاطه واندفاعه للقيام بكافة الأعمال والنشاطات بما فيها العمل التطوعي. وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة شتيوي وآخرون (2000) التي بيّنت بأن معدل المتطوعين متوسطي العمر أعلى من معدل المتطوعين كبار العمر بينما لا تتوافق مع دراسة Rose (1960) التي بيّنت بأن العمل التطوعي يزيد عند كبار السن. بالإضافة فإن الجدول نفسه يظهر للمتتبع نسب الفئات العمرية لأفراد الدراسة فإنها تبدأ بقوة في الفئة العمرية (15–19) بنسبة (37%) وتتزايد لتبلغ (46%) للفئة العمرية (20–24) ثم في الفئة العمرية اللاحقة (25–29) تتراجع إلى (17%) مما يطرح التساؤل عن أسباب هذا الإنتكاس في ممارسة المتطوعين فهل إنطفأت قدرات الشباب حماسيتهم للتطوع؟ أم أن أملهم قد خاب في تحقيق أهدافهم؟ أم هل وجدوا أولويات لهم في هذه الفئة العمرية تستحق جهودهم وقدراتهم كالزواج وبناء الأسرة؟ وهذا ما توحي إليه نتائج هذه الدراسة نفسها من خلال عيّنة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية والتي تبيّن أن نسبة المتزوجين هي (15%)

5) عيّنة الدراسة حسب الجنس:

تبيّن من خلال عيّنة الدراسة بأن (65.95%) من أفراد الدراسة هم من الذكور مما يدل على أن المجتمع الفلسطيني لا يزال مجتمعاً تقليدياً يحد إلى نوع ما من السماح بمشاركة الإناث في كافة المجالات وإن كان ذلك بشكل نسبي. وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة دراسة النابلسي (2007) ودراسة اليونيسيف (2003) ودراسة الزبيدي (2006) ودراسة الشربجي والحوري (2001) ودراسة Gordon (1960) ودراسة Rosenthal et al. (1998) ودراسة شتيوي وآخرون (2000) بينما لا تتوافق مع دراسة الباز (1997).

6) عيّنة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

معظم أفراد الدراسة عزاب بنسبة وصلت إلى (84.05%)، وهذه النتيجة طبيعية كون التزامات

المتزوجين عادة ما تكون أكبر من التزامات غير المتزوجين وبالتالي فإن أوقات فراغ العزاب تكون أكثر من أوقات فراغ المتزوجين، مما يجعلهم أكثر قدرة على التطوع والمشاركة في البرامج التطوعية. إلا أن هذه النتيجة لا تتوافق مع نتيجة دراسة شتيوي وآخرين (2000) التي قالت بأن نسبة المتطوعين المتزوجين أعلى من نسبة العزاب والأرامل والمطلقين.

7) عيّنة الدراسة حسب المستوى التعليمي

أظهرت نتائج الدراسة بالنسبة التراكمية البالغة (81.04%) أن أفراد الدراسة قد وصلوا إلى الثانوية أوما دونها، في حين لم تتعدى نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (0.43%). والسبب في ذلك قد يكون ناجماً عن الالتزامات الدراسية لمن هم في مرحلة البكالوريوس أو الماجستير مقارنة بمن هم أقل تحصيلاً علمياً، كما قد يكون ناجماً عن عدم مناسبة الحوافز المقدمة للمتطوعين من قبل المؤسسات التطوعية لاحتياجات وقدرات ذوي مستويات التعليم العالي. وقد يكون السبب برأي الباحثة يرجع إلى طبيعة البرامج التطوعية التي تطرحها المؤسسات الشبابية مما قد لا يكون فيه محفّزات تتناسب مع إمكانية العطاء لدى حملة الماجستير.

وهذه النتيجة لا تتوافق مع نتيجة دراسة الزبيدي (2006) ودراسة Bekkers (2005) التي بيّنت بأن نسبة المشاركة بالعمل التطوعي ترتفع مع ارتفاع المستوى التعليمي لدى المتطوع. فهذه النسبة المرتفعة والبالغة (81.4%) من أفراد الدراسة إنما تدل على أن الأشخاص غير المتعلمين يمتلكون أوقات فراغ بل ونمط حياة يتميّز بالفراغ مما يجعلهم أكثر انخراطاً في مجال العمل التطوعي من المتعلمين الذين يسهل عليهم الحصول على وظائف وشغل أوقاتهم لما تؤهلهم له الشهادات العلمية التي يحملونها.

8) عيّنة الدراسة حسب التخصص العلمي

من بين الذين يحملون شهادة تخصص علمية، تبيّن بأن (18) متطوع من أصل (35) متطوع، أي حوالي النصف لهذه الفئة، هم متخصصون في مجال "الإدارة". وهذه النتيجة قد تكون بسبب ما تتميز به الإدارة من نزعة قيادية تتوافق وطبيعة العمل التطوعي وبرامجه. وهذه الدراسة تتوافق مع دراسة النابلسي (2007). من ناحية أخرى فإن المشاركين من ذوي تخصص في مجال "الخدمة الإجتماعية" يتناقض مع توقعات الباحثة بأن تحظى نسبة المشاركين في هذا التخصص النسبة الأعلى بدلاً من نسبة (1.3%) كما تشير الدراسة.

9) عينة الدراسة حسب مكان السكن

أظهرت نتائج الدراسة بأن (57.33%) من أفراد الدراسة يسكنون في القرى، أي أكثر من نصف أفراد الدراسة. وهذه النتيجة طبيعية كون أربع مؤسسات فقط (جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع، جمعية شباب البلدة القديمة، مؤسسة الرؤيا الفلسطينية، وجمعية شموع القدس للثقافة والفنون) من أصل عشر مؤسسات تقع داخل مدينة القدس، مما يجعل العدد الكلي للمتطوعين الذين يسكنون في القرى أكبر من عدد أولئك الذين يسكنون في المدينة. وهذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة الشربجي والحوري (2001). أما من ناحية النسبة والتناسب لما يقارب (60%) ليست مؤسسات في قرى مدينة القدس مقابل (40%) لأربع مؤسسات في مدينة القدس فإن ذلك يوزاي ويتوافق مع دراسة الشوربجي والحوري (2001).

10) عيّنة الدراسة حسب الهوية

من خلال نتائج الدراسة، تبيّن بأن (55.17%) من أفراد الدراسة يحملون الهوية الخضراء (هوية الضفة الغربية)، في حين أن (44.83%) منهم يحملون الهوية الزرقاء (هوية القدس). وهذا التناسب يوازي تقريباً التوزيع الجغرافي للمؤسسات المدروسة التي يتطوع فيها أفراد الدراسة (ستة مؤسسات من أصل عشره) تقع في مناطق الضفة الغربية، وهذا يتوازى مع النسب التي تبيّنها نتائج الدراسة (60%: 40%) أو (ست مؤسسات خارج الجدار: أربع مؤسسات داخل الجدار) مما يدل على التوازي في العمل والتطوع لمن هم داخل الجدار وخارجه، مما يدل على ترابط بين ما هم داخل الجدار وخارجه (هذا إذا ما تجاوزنا الواضح من مثل هذا التقسيم أنه من الإحتلال وليس فلسطينياً أصلاً).

11) عيّنة الدراسة حسب العمل

أظهرت النتائج أن (79.74%) من أفراد الدراسة لا يعملون. قد تعزى هذه النسبة العالية لطبيعة الوضع بأن المشاركين في العمل التطوعي هم من الذين لديهم أوقات فراغ كافية لدرجة تكاد توازي البطالة. وتتساءل الباحثة فيما كانت هذه النسبة العالية تعزى إلى قصور في البرامج التطوعية التي تقدمها المؤسسات الأهلية من بين أسباب أخرى مثل المعيقات الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية وما إلى ذلك.. مع الإشارة أن العاطل عن العمل يمتلك الكثير من الوقت الذي يمكن له أن يستثمره في عدة نشاطات بما فيها العمل التطوعي. وهذا يتوافق مع النابلسي (2007).

12) أولويات العمل التطوعي

أظهرت نتائج الدراسة بأن من أولى أولويات العمل التطوعي لدى أفراد الدراسة التفريغ النفسي بمتوسط حسابي (4.79)، وهذه النتيجة برأي الباحثة مرتبطة إلى حد كبير بالواقع الذي يعيشه الشعب الفلسطيني بما فيه من ضغوطات نفسية يتسبب فيها الاحتلال، والذي يعني كذلك وجود الترابط والتآخي بين أبناء المجتمع الفلسطيني الذين يعملون على مؤازرة بعضهم البعض. أما الأولوية التي جاءت في المرتبة الأخيرة من أولويات أفراد الدراسة فكانت التوعية الصحية بمتوسط حسابي لم يتعدّ (2.59)، وهذا يعني بأن التوعية الصحية، بالرغم من أهميتها في المجتمع الفلسطيني لا تزال دون المستوى المطلوب. وأن لهذا المجتمع ما يشغله من أولويات تؤخر اهتمامه بالوضع الصحي له – وضع غير طبيعي.

13) الفئات التي يفضل المستجيبون التطوع من أجلها

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن فئة الأسرى المحررين هي الفئة الأكثر تفضيلاً للتطوع من أجلها من قبل أفراد الدراسة بمتوسط حسابي (4.76) ويقاربها فئة أبناء الأسرى بمتوسط حسابي (4.53)، وهذا ناتج عن كثرة أعداد الأسرى في المجتمع الفلسطيني الذي يعاني من الاحتلال وتأثيراته ونتائجه حيث أن كثرة عدد الأسرى والحاجة إلى التعامل معهم بما يخفف من حدة معاناتهم قدر الإمكان، والشباب الفلسطيني يعيش معاناة شعبه ويدرك هذه الحاجة ويندفع للتطوع من أجل الفئة المتضررة من مجتمعه في هذا المجال، ألا وهي فئة الأسرى المحررين. عليه ترى الباحثة أن هناك ترابط وثيق بين الأسرى في السجون وهموم الذين خارج السجون من الشباب "فهل من هم خارج السجون هم أيضاً أسرى بقيودهم التضامنية مع إخوانهم وأبنائهم الأسرى داخل السجون؟".و أقل نسبة على سلم التفضيل هي نسبة (60%) أو (متوسط حسابي 3 من 5) لفئة المدمنين.

14) عوامل العمل التطوعي الفعّال من وجهة نظر المستجيبين:

أظهرت نتائج الدراسة بأن المستجيبين يرون بأن أهم العوامل الفعّالة في العمل التطوعي وجود قانون يحمي حقوقهم كمتطوعين بنسبة (90.2%)، وهذه النتيجة إنما تنبع من احتياج المتطوع للشعور بالحماية والأمان ووجود قانون ينظم عملهم مثل حصول المتطوع على التدريب الكافي في المجالات التي يتطوع معها، ويليها من وجهة نظر المستجيبين عامل الأولوية في التوظيف بنسبة (87.6%)، كأن تؤخذ ساعات التطوع بعين الاعتبار في حين الاختيار بين طلبات التوظيف، و مثل

هذه العوامل هي من أبسط حقوق المتطوع التي تعينه وتشجعه على الاستمرار والإبداع في مجال العمل التطوعي.

15) ممارسة الشباب في المشاركة التطوعية

أظهرت نتائج الدراسة بأن النسبة التي احتلت أعلى سلم الممارسات هي نسبة (97.41%) من أفراد الدراسة الذين قد مارسوا التطوع في مجال الأنشطة الصحية على الرغم من أنها من أدنى سلم أولوياتهم، وعلى عكس النسبة التي احتلت أدنى سلم الممارسات وهي نسبة (38%) من أفراد الدراسة الذين قد مارسوا التطوع في مجال جمع التبرعات على الرغم من أنها من أعلى سلم أولوياتهم. هذه باختصار اتجاهات معاكسة بين سلم أولويات المتطوعين وسلم ممارساتهم من خلال برامج المؤسسات الأهلية. وهذه النتيجة إنما تؤكد على افتقار البرامج المؤسسية التطوعية لآليات تمنح المتطوع الحق في اختيار المجال الذي يرغب المتطوع أن يشارك فيه، وإنما تفرض عليه المشاركة التطوعية في مجالات معيّنة سواء كانت هذه المجالات من ضمن أولوياته أم لا. وهذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة John (2005) التي بيّنت بأن أكثر مجالات التطوع كانت جمع التبرعات والمشاريع الدينية ولا مع دراسة Jacqueline (2004) التي بيّنت بأن المجال الأبرز كان للتبرع بالمال أو بالمواد العينية.

16) إنجازات الشباب في العمل التطوعي خلال الفترة (2009–2010)

أظهرت نتائج الدراسة بأن (92.24%) من أفراد الدراسة قد تطوعوا بشكل أسبوعي، وأن (90.52%) منهم قضوا عدد من ساعات العمل التطوعي شهرياً، وأن نفس النسبة، أي (90.52%) منهم تولوا أنشطة مشروع أو برنامج لإحدى المنظمات بشكل مستمر، مما يدل على أن هناك تواصل ما بين المتطوعين والمؤسسات التي يتطوعون فيها، وأن هناك إحساس بالمسؤولية من قبل المتطوعين وتجاههم في الوقت نفسه.

17) المشجعين للمتطوع على المشاركة التطوعية

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن الدافع الذاتي المتمثل برغبة المتطوع بالتطوع من تلقاء نفسه قد كان الحافز الأكبر وراء تطوع أفراد الدراسة في البرامج التطوعية المؤسسية بنسبة وصلت إلى (95.69%)، بينما نالت فقرة "أحد أفراد العائلة النسبة الأقل (40.95%)، مما يدل على أن

المتطوعين يمتلكون دافعاً قوياً تجاه التطوع نابعاً من أنفسهم ودالاً على إيمانهم ورغبتهم بالمشاركة التطوعية على الرغم من أن النتيجة الضعيفة لفقرة "أحد أفراد العائلة" قد تعني عدم موافقة العائلة على مشاركة أبنائها في المجالات التطوعية على اختلافها. وهذه النتيجة لا تتوافق مع نتيجة دراسة Jones and Hill (2003) ودراسة العزام (1991) التي بيّنت بأن الأسرة هي المشجع الأكبر على الانخراط في العمل التطوعي.

18) الجهات التي شارك المتطوعين من خلالها أعمالهم التطوعية.

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن منظمات المجتمع المدني (بما فيها المؤسسات الأهلية) هي أكثر الجهات التي عملت على تنظيم مشاركات الأعمال التطوعية للمتطوعين من أفراد الدراسة وذلك بنسبة وصلت إلى (94.40%)، وهذه نتيجة طبيعية كون عيّنة الدراسة مأخوذة أصلاً من منظمات المجتمع المدني العشر التي أجريت عليها الدراسة. وهذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة Yanlam (2002) التي بيّنت بأن المؤسسات والجمعيات الدينية هي أكثر الجهات المنظمة للمشاركات التطوعية. مع ملاحظة أن الجمعيات الدينية غير مدرجة في قائمة الجهات المنظمة. وكما تبيّن نتائج الدراسة بأن المؤسسات البيئيّة احتلت المرتبة الأخيرة بين أفراد الدراسة في الفترة المذكورة بنسبة لم تتعد (53.88%) من حيث الجهات المنظمة لمشاركات الأعمال التطوعية للمتطوعين. بينما توسطت المؤسسات الإغاثية والدولية والتعليمية والحكومية بنسب قاربت الـــ (70%).

19) الفئات التي تم التطوع من أجلها خلال الأعوام (2009–2010)

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن فئات الشباب والمرأة والنساء والأطفال المعنفين كانت من بين أكثر الفئات التي تم التطوع من أجلها خلال العامين 2009–2010 بنسب وصلت إلى (88.79%) و(87.93%) و(86.21%) على التوالي، إلا أن كون النسبة الأعلى للفئات التي تم التطوع من أجلها كانت للشباب (88.79%) إنما هي نتيجة طبيعية كون المتطوعين من أفراد الدراسة يتطوعون ضمن مؤسسات شبابية تعنى بفئة الشباب وتهتم بها. ومن هنا تظهر النتائج أن (70%) (أي سبعة فئات من أصل عشرة فئات) من الفئات التي تطرحها المؤسسات الأهلية كقنوات تطوع قد حظيت بمشاركة ما نسبته أكثر من (75%) من المتطوعين (بداية من فئة المدمنين (76%) وصولاً لفة الشباب بنسبة (89%)) وهذه نقطة قوة للمؤسسات الأهلية بأن تقترح وتختار مجالات التطوع والفئات المستفيدة.

20) المناطق التي تمّ التطوع فيها من قبل عيّنة الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة بأن معظم أفراد الدراسة قد تطوعوا في المدينة بنسبة وصلت إلى (73.71%) في حين أن (33.62%) تطوعوا في القرى بينما لم يتطوع أحد في المخيمات، وهذا الأمر طبيعي كون المؤسسات المدروسة تتواجد في القرى والمدن ولا يوجد أية مؤسسة من المؤسسات المدروسة في المخيمات. وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة دراسة الشربجي والحوري (2001).

21) المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها أفراد الدراسة مقابل مشاركتهم التطوعية

أظهرت نتائج الدراسة بأن أهم المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها أفراد الدراسة مقابل مشاركتهم التطوعية كانت حفل تكريم في نهاية إنجاز العمل والمساهمة في تكاليف التعليم بنسب وصلت إلى (96.55%) و(96.12%) على التوالي، مما يعني بأن المؤسسات تهتم بتعليم الشباب وتثقيفهم وبأنها تقدر الأعمال التي يقومون بها وتقوم بتكريمهم في حفل خاص بهم نهاية العمل التطوعي تعبيراً عن هذا التقدير من قبلها.

22) أهم مساهمات المتطوع

تبيّن من خلال نتائج الدراسة، بأن الوقت هو أكثر ما ساهم به المتطوع في عمله التطوعي بمتوسط حسابي وصل إلى (4.88)، وذلك بسبب وجود الكثير من وقت الفراغ لدى الشباب الفلسطيني الذي لا تتوفر لديه أسباب الرفاهية وتمضية الوقت التي تتوفر في الكثير من الدول الأخرى. وا لملاحظ من نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لمساهمات المتطوع من حيث "وقته و مهاراته و خبراته الشخصية و الموارد المالية" هي متقاربة جداً. حيث بلغت (4.88– 4.29).

23) مساهمة العمل التطوعي في تطوير شخصية المتطوع

من خلال نتائج الدراسة، تبيّن بأن تطوير الشخصية وتعزيز الثقة بالنفس من أهم الأمور التي ساهم العمل التطوعي من خلالها في تطوير شخصية المتطوع بمتوسطات حسابية (4.92) و(4.81) على التوالي، وذلك من خلال الدور القيادي الذي يلعبه المتطوع ومن خلال الأنشطة والفئات المتنوعة التي يتعامل معها المتطوع والتي من شأنها أن تصقل شخصيته وتحسن من قدراته وتطورها. وهذه

النتيجة تتوافق مع نتيجة دراسة Primavera (1999) التي بيّنت بأن مجالات معرفة الذات واحترامها هي أهم ما ساهم فيه العمل التطوعي في تطوير شخصية المتطوع.

24) دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية

أظهرت نتائج الدراسة بأن الإنتماء الحزبي هو أبرز دافع وراء توجه الشباب نحو المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (4.95)، وقد يكون السبب في تصدر هذا الدافع هو طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يمتاز بتنوع الأحزاب والتوجهات الحزبية والسياسية فيه بحكم الأوضاع الخاصة للفلسطينين. وهذه النتيجة لم تتوافق مع نتيجة دراسة الخاطر (1993) التي بيّنت أن أهم دافع للعمل التطوعي لدى الشباب هو أوقات الفراغ، ولا مع دراسة (Bekkers ,2005) التي بيّنت بأن ايجاد معنى للحياة هو أبرز دوافع العلم التطوعي، ولا مع دراسة فيروز (2002) التي بيّنت بأن الدافع للتطوع هو دافع ديني.

25) البرامج التنموية المنفّذة لدى المؤسسات الشبابية المقدسية

إضافة إلى ما أظهرته نتائج الدراسة بأن أكثر البرامج التي تتبناها المؤسسات الشبابية مجتمع الدراسة كانت برامج الانتماء والمواطنة وبرامج القيادات الشبابية. فإن الجدول (5.1) يبيّن القدرة الاستقطابية لهذه المؤسسات.

جدول 1.5–أ: مقارنة حول ملخص عدد البرامج المنفذة لدى المؤسسات وربطها بعدد المتطوعين الكلي لديها (القدرة الاستقطابية).

#	اسم المؤسسة	المجموع الكلي لأعداد المتطوعين	عدد البرامج المنفذة	القدرة الاستقطابية
1	جمعية الجديرة للتنمية والتطوير	30	8	4
2	جمعية الشبان المسلمين	51	11	5
3	جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	68	8	9
4	جمعية شباب البلدة القديمة	68	11	6
5	جمعية شموع القدس للثقافة والفنون	43	8	5
6	جمعية منتدى نوافذ الشبابي	52	8	7
7	رابطة الشباب المقدسيين	102	8	13

جدول 1.5–أ: مقارنة حول ملخص عدد البرامج المنفذة لدى المؤسسات وربطها بعدد المتطوعين الكلي لديها (القدرة الاستقطابية).

#	اسم المؤسسة	المجموع الكلي لأعداد المتطوعين	عدد البرامج المنفذة	القدرة الاستقطابية
8	مجموعة الأوائل الشبابية	20	5	4
9	مؤسسة الرؤيا الفلسطينية	30	7	4
10	هيئة شباب جميعنا فلسطين	16	9	2
11	جمعية الأمل للشباب	12	3	4
12	جمعية مركز تنمية المجتمع	0	2	0
	المجموع الكلي	**492**	**88**	**6**

يلاحظ من الجدول (5.1) أن (المتوسط الكلي للقدرة الاستقطابية =6). و بأن رابطة الشباب المقدسيين قد تصدّرت المؤسسات في استقطاب المتطوعين بقدرة استقطابية = 13 (متطوع للبرنامج الواحد) ضمن الأربع مؤسسات (الثلث) ذات قدرة استقطابية = >6 . بينما ثلثا المؤسسات المتبقية كانت دون متوسط القدرة الاستقطابية العام. لتصل إلى 0 كما هو الحال لدى جمعية مركز تنمية المجتمع. وهذا يدل على وجود معيقات تواجه المتطوعين وتؤثر على القدرة الاستقطابية للمؤسسات الأهلية.

26) الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية

تبيّن من خلال نتائج الدراسة بأن أبرز الآليات المقترحة من قبل أفراد الدراسة هي ضرورة إيجاد بيئة قانونية تحمي حقوق المتطوع، مما يعكس افتقار مجال العمل التطوعي لهذا النوع من القوانين الذي من شأنه أن يحمي المتطوع من استغلال المؤسسات له من خلال البرامج التي يقوم بتنفيذها هو وغيره من المتطوعين.

3.5 التوصيات

بناء على نتائج الدراسة، خرجت الباحثة بعدة توصيات أهمها:

- ضرورة العمل من الجهات المختصة على إيجاد مؤسسات شبابية تنموية داخل المخيمات وتفعيل دور الشباب في داخلها.

- العمل على إيجاد لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي.
- اتباع منهجية ديمقراطية في سياسة وعمل المؤسسات الأهلية.
- دعم المؤسسات الأهلية التي تستقبل المتطوعين دعماً مادياً ومعنوياً، لكي يستمر استثمار الرأسمال المجتمعي.
- إيجاد آليات تنظم وتوازي بين البرامج المقدمة من المؤسسات ومدى استجابتها لأولويات المتطوعين مثل (فحص الاحتياج).
- العمل على بناء قدرات العاملين والإدارة العليا لدى المؤسسات للتميز ما بين البرامج والمشاريع والأنشطة التنموية والبرامج الإغاثية.
- بناء قدرات الكادر لدى المؤسسات الأهلية ضمن احتياجات كل مؤسسة من أجل الارتقاء بطبيعة البرامج المقدمة وزيادة القدرة الاستقطابية لدى المتطوعين.
- إيجاد قاعدة معلومات لدى كل مؤسسة من المؤسسات العاملة في مجال المشاركات التطوعية.
- توسيع نطاق وسائل الاتصال والتواصل بين المؤسسات عبر وسائل الاتصال الحديثة.
- التشبيك بين المؤسسات العاملة في مجال التطوع وتواصلها من أجل تبادل الخبرات والموارد البشرية ليكون هناك دور تكاملي لاستثمار الرأسمال المجتمعي (الشباب).
- تنظيم حملات إعلامية توعوية تهدف إلى التعريف بماهيتها وأهدافها وطبيعة البرامج التي تنفذها المؤسسات الأهلية وتغيير الصورة السلبية عن هذه المؤسسات لدى شريحة المجتمع.
- تفعيل هيئة العمل التطوعية الوطنية (الموجودة) وتعزيزها بعضوية المؤسسات التي تعنى بالعمل التطوعي بكافة قطاعاته.
- إجراء دراسات مماثلة في مناطق أخرى من مناطق الوطن.
- إجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوع المشاركة التطوعية للشباب المقدسي من خلال اتباع آلية الالتقاء بكل متطوع على حدى وليس على شكل مجموعات إضافة إلى اختيار العيّنة وفقاً لتوزيع كل من الفئة العمرية والمستوى التعليمي وبحسب التوزيع الجغرافي للمؤسسات الشبابية العاملة في المجال التطوعي.

4.5 المقترحات

يعتبر استثمار الطاقات البشرية من أهم الموارد التي تعمل على تنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني، وعليه و من خلال ما سبق، تقترح الباحثة بضرورة إيجاد وإعداد خطة وطنية للعمل التطوعي وتطبيقها للحفاظ على الطاقات والموارد البشرية واستثمارها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، حسين (2004)، العمل التطوعي في منظور عالمي، ألمانيا: ربون.
- ابن منظور، لسان العرب، قدم له العلامة عبد الله العلالي، إعداد وتصنيف يوسف الخياط، بيروت: دراسات العربي، بدون تاريخ.
- لسان العرب– ابن منظور– جـ 14، دار صادر للطباعة والنشر– بيروت سنة 1956 م.
- الباز، شهيرة (1997)، المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين، القاهرة: لجنة المتابعة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية.
- الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعات للشباب (2011–2013)، (2010)، السلطة الوطنية الفلسطينية، وزارة الشباب والرياضة.
- بدوي، أحمد زكي (1982)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان.
- بدوي، هناء حافظ (2004)، أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- برنامج الأمم المتحدةالإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2006، ملاحظات على الأداء، رام الله.
- تقرير الأمم المتحدة حول التنمية في العالم، 2006.
- جريدة العرب، عدد 7250، الجمعة 18 أبريل 2008م، الموافق 12 ربيع الآخر 1429 هـ.
- حرب، جهاد (2003)، العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني تطور أم تراجع، الأسوار للأبحاث الفكرية والثقافية الوطنية، العدد الخامس والعشرين، عكا: مؤسسة أسوار.
- حسانين، سيد أبو بكر (1985)، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، ط 4، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- حماد، وليد (1995)، أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مستوى مشاركة الشباب في العمل الاجتماعي التطوعي الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- حمد، إسعاف (2001)، المنظمات الأهلية على مشارف القرن الحادي والعشرين: حالة سوريا، مستخلصات البحوث والدراسات المقدمة إلى المؤتمر التأسيسي العام للشبكة العربية للمنظمات الأهلية: بيروت، 24–26 سبتمبر، القاهرة: دار نوبار للطباعة.

- خاطر، أحمد مصطفى (2002)، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- خاطر، أحمد مصطفى (1984)، طريقة تنظيم المجتمع، مدخل تنمية المجتمع المحلي: إستراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الخاطر، سبيكة، رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، مجلة شؤون اجتماعية، العدد السابع والثلاثون، السنة العاشرة، ربيع 1993، تصدر عن جمعية الاجتماعيين، الإمارات العربية المتحدة.
- الخطيب، عبد الله (1998)، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي لمنظمات القطاع الثالث العاملة في مجال التنمية الاجتماعية في الأردن، عمان: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال (1995)، المسح الشامل لمراكز الطفولة والشباب: ملخص التقرير الأول للمراكز الشبابية والنسوية، القدس.
- دراسة معهد هارفرد (2002)، المواقف الجامعية تجاه السياسات والخدمات الاجتماعية، الولايات المتحدة الأمريكية.
- راشد، محمد (1992)، المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة، دراسة ميدانية، أبو ظبي: دار الكتب الوطنية.
- رضوان، نادية (1997)، الشباب المصري المعاصر وأزمة القيم، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- الزبيدي، فاطمة علي (2006)، اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- السرحان، محمود (1988)، تجربة رعاية الشباب في الأردن، ورقة عمل مقدمة إلى مهرجان الرعاية العلمية الثالث للشباب العربي، بغداد– العراق.
- شتيوي، موسى وآخرون (2000)، دراسة حالة التطوع والمتطوعون في الوطن العربي، مصر، فلسطين، الأردن، بالتعاون مع مؤسسة ساساكاوا اليابانية، عمان، الأردن.
- الشربجي، قائد والحوري، نورية (2001)، المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين: حالة اليمن، مستخلصات البحوث والدراسات المقدمة إلى المؤتمر التأسيسي العام للشبكة العربية للمنظمات الأهلية القاهرة: دار نوبار للطباعة.
- شعيب، مختار (2004)، الشباب والسياسة في مصر المحروسة، القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.
- الصواف، ماهر (1998)، دور وأهمية الجمعيات التطوعية في المجتمعات الجديدة، بحث منشور مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الرابع للأكاديمية ومركز البحوث بعنوان التنمية

البشرية والمجتمعات العمرانية الجديدة، 17–18 أكتوبر 1998، القاهرة: أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

- عبد العزيز، أميرة (1987)، الاستعداد الاجتماعي وعلاقته بالمشاركة التطوعية، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث لعلم النفس في مصر، تنظيم الجمعية المصرية للدراسات النفسية، مركز التنمية البشرية والمعلومات، القاهرة، مصر.
- عبد القادر، محمد علاء الدين (1998)، دور الشباب في التنمية، الإسكندرية: منشأة المعارف.
- عبد المعطي، طلال (2002)، أبحاث في علم الاجتماع نظريات ونقد، دمشق: دار هادي.
- عبوي، سلمان وآخرون (2000)، مسيرة العمل الاجتماعي التطوعي للجمعيات الخيرية، عمان، الأردن.
- العزام، إدريس، أثر بعض الظروف الأسرية على مشاركة الطلبة الجامعيين بالنشاطات الجامعية، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، المجلد الأول، العدد الأول، 1991.
- العطري، عبد الرحيم (2004)، سسيولوجيا الشباب المغربي جدل الإدمان والتهميش، الرباط: طوب بريس.
- عيوش، ذياب (1997)، مؤسسات الخدمات الاجتماعية في القدس واحتياجاتها حتى العام 2000م، جمعية الدراسات العربية– القدس.
- فهمي، سامية (1987)، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الاجتماعية.
- فهمي، سامية وآخرون (1986)، مدخل في التنمية الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- فيروز، فاطمة (2002)، عزوف المرأة عن المشاركة في العمل التطوعي والمؤسسات المعوقات والصعوبات، مؤتمر عزوف المرأة عن المشاركة في العمل التطوعي والمؤسسي، جمعية الوفاق الوطني الإسلامية، العام الأول، مملكة البحرين، ديسمبر 2002.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2003/50،81.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 49/ 152 والقرار رقم 154/49، 1994.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1999.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 50/18، 1995.
- تقرير مجلس إدارة الأمم المتحدة للبيئة، 2003.
- قنّام، زياد، طرق البحث والكتابة العلمية،جامعة القدس، بدون تاريخ.

- كامل، سمير وعلي، محمد (1997)، الزيارات الميدانية في مجالات الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- كتاب القدس الإحصائي السنوي رقم (10)، (2008)، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS)، السلطة الوطنية الفلسطينية.
- كتاب العونة، دليل مؤسسات العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية (2003)، بانوراما (المركز الفلسطيني لتعميمي الديمقراطية وتنمية المجتمع، برنامج متطوعي هيئة الأمم.
- أبو عمرو، زياد (1992)، المجتمع المدني والتحول الديقراطي في فلسطين، اتجاهات جديدة في التفكير والممارسات السياسية الاستراتيجية في الساحة الفلسطينية ، القدس ، الجمعية الفلسطينية الأكاديمية للشؤون الدولية.
- المعجم الوسيط، الجزء الثالث، مادة (طوع)، بدون تاريخ.
- محمد، إبراهيم (1997)، تنمية المجتمع وتنظيمه، غزة.
- محمد، علي محمد (1985)، الشباب العربي والتغير الاجتماعي، بيروت: دار النهضة العربية.
- مركز خدمات التنمية (1005)، دراسة عن العطاء الاجتماعي في مصر.
- المليجي، إبراهيم (2003)، تنظيم المجتمع، مدخل نظرية ورؤية واقعية، الإسكندرية.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (2003)، الشباب الأردنيون، حياتهم وآرائهم، عمان: مكتب الأردن.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (2003)، الشباب الأردنيون، حياتهم وآرائهم، عمان: مكتب الأردن.
- النابلسي، هناء (2007)، دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية: دراسة مقارنة على عيّنة من طلبة الجامعة الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- هاشم، زاهر، الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، نقلاً عن موقع شبابنا الإلكتروني www.shababona.com، 10 أيار 2007.
- الواكد، مصطفى (2006)، اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ياسين، أيمن (2010)، الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، ورقة عمل مقدمة لنادي بناة المستقبل، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bekkers, R. (2005), Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values, Political Psychology, 26(3): 439-454.
- Bringle, R. and Hatcher, J. (2002), Campus-Community Partnerships: The Terms of Engagement, Journal of Social Issues, 58(3): 503-516.
- Buchut, N. and Gordon, G. (1960), Men and Women in Community Agencies: A Note on Power and Prestige, American Sociology Review, 25 June, pp. 339-403.
- Ferrar, J. and Bristow, M. (2005), Are We Helping Them Serve Others? Student Perceptions of Campus Altruism in Support of Community Service Motives, Education, 125(3): 404-413.
- John, P. (2005), The Contribution of Volunteering, Trust and Networks to Educational Performance, The Policy Studies Journal, 33(4): 635-656.
- Jones, S. and Hill, K. (2003), Understanding Patterns of Commitment: Student Motivation for Community Service Involvement, The Journal of Higher Education.
- Locke, J. (2005), Essays On The Law Of Nature, Stanford Encyclopedia of Philosophy, Essay I.
- Long, A. et. al. (2001), Organizing, Managing and Evaluating Service-Learning Projects. Educational Gerontology, 27: 3-21.
- Milligan, C. and Nicholas (2005), Preserving Space for Volunteers: Exploring the Links between Voluntary Welfare Organizations Volunteering and Citizenship, Urban Studies, 1(42): 417-433.
- Nelson, T. (2005), A Comparative Look at National Volunterism Legistaltion, The Inter-American Initiative for Social Capital, Ethics and Development Inter-American Development Bank
- Ostrander, S. (2003), Democracy, Civic Participation and University: Comparative Study of Civic Engagement of Five Composes. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 33(1): 74-93.
- Primavera, J. (1999), The unintended Consequences of Volunteerism: Positive Outcomes for those who Serve. Journal of Prevention and Intervention in the Community, 2(18): 125-140.
- Rose, A. (1960), The impact of Aging on Voluntary Association, in Clark Tibbitts, (ed.) Handbook of Social Gerontology: Social Aspects of Aging, Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenthal, S., Fearing, F. and Lewis, M. (1998), Political Volunteering from Late Adolescence to Young Adulthood: Pattern and Predictors. Journal of Social Issues, 2(54): 477-493.

- Smith, E. (1999), The Effects of Investments in the Social Capital of Youth on Political and Civic Behavior in Young Adulthood: A Longitudinal Analysis. Political Psychology, 1(20): 553-580.
- Wilson, J. and Musick, M. (1999), The Effects of Volunteering on the Volunteer Cited: 62 Law Contempt Probes, 8(141).
- Yan-Lam, P. (2002), As the Flocks Gather: How Religion Affects Voluntary Association Participation, Journal for the Scientific Study of Religion.
- Zimmer and Hawley (1959), The Significance of Membership in Associations, American Journal of Sociology. 65, SPC, pp. 155-201.
- Zimmer and Hawley (1960), The Metropolitan Community: Its People and Government, Beverly Hill, California, Sage Publications, pp. 56-57.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

- نقلاً عن الموقع الإلكتروني www.shabablek.com 2009/4/30.
- الموقع الإلكتروني http://www.sudanorphans.org/vb/archive/index.php/t-929.html موقع منتدى منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية، تاريخ زيارة الموقع 2010/9/15.
- الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي، جمعية تفلتواز حياة، مبادرات الشباب العربي، نقلاً عن الموقع الإلكتروني صيد الفوائ http://www.saaid.net/Anshatah/dole/61.htm ، تاريخ زيارة الموقع15/9/2010
- نصري، سميرة، التنمية أهدافها وأبعادها، نقلاً عن الموقع الإلكتروني www.maktoobblog.com، تاريخ 4 تموز 2010.
- هيام المفلح المصدر : جريدة الجزيرة السعودية العدد: 10419 الطبعة الأولى الأحد 14، محرم1422 ، نقلاً عن الموقع الإلكتروني www.thomala.com.
- نقلاً عن الموقع الإلكتروني www.saudivol.org.

ملحق 1: الاستمارة

رقم الإستبانة : (.....)
التاريخ:.....
المكان:.....

إستبانة خاصة في دراسة

واقع المشاركة التطوعية في البرامج التنموية
للمؤسسات الشبابية المقدسية
وآليات تعزيزها

الرجاء قراءة العبارات التالية ومن ثم وضع إشارة (X) في المكان المناسب أمام كل عبارة مما يلي، أو الإجابة في الفراغات بالشكل الذي ينطبق عليك:

القسم الأول:

المحور الأول: معلومات خاصة بهوية المتطوع:

1. اسم المؤسسة المنتمي إليها:.....
2. متوسط الساعات التي تقضيها في الأعمال التطوعية شهرياً (حدد):

□من1إلى 5 ساعات □من 6إلى 10 ساعات □من 11إلى 20ساعة □ أكثر من 20 ساعة

المحور الثاني: البيانات الشخصية (الديمغرافية):

1. العمر: □15-19 □ 20-24 □25- 29
2. الجنس: □ذكر □أنثى
3. الحالة الإجتماعية □أعزب (عزباء) □متزوج/ة □أرمل/ة □مطلق/ة □حالات أخرى
4. المستوى العلمي: □أقل من إبتدائي □إبتدائي □إعدادي □ ثانوي □ دبلوم متوسط □بكالوريوس □دبلوم عالي □ماجستير
5. التخصص العلمي: .....

6. مكان السكن: □مدينة □ قرية □ مخيم

7. نوع الهوية: □القدس (خط أخضر) □ الضفة □ غير ذلك الرجاء التحديد_____

8. العمل: هل تعمل (لديك وظيفة) ؟ □نعم □لا إذا نعم حدد

□ وظيفة حكومية (طبيعة الوظيفة) .....

□ وظيفة في قطاع خاص (طبيعة الوظيفة).....

□ وظيفة في مؤسسات أهلية (طبيعة الوظيفة).....

□ أعمال حرة (طبيعة الوظيفة).....

القسم الثاني: الرجاء قراءة العبارات التالية ومن ثم وضع إشارة (X) في المكان المناسب أمام كل عبارة:

المحور الثالث: مفاهيم ومواقف الشباب من المشاركة التطوعية الإجتماعية

رقم	مفهوم العمل التطوعي بالنسبة لك:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	العمل التطوعي يساعد في تنمية المجتمع					
2	العمل التطوعي هو مفهوم إسلامي					
3	العمل التطوعي هو مفهوم غربي					
4	يتلقى المتطوع حوافز تشجيعية مقابل خدماته					
5	التطوع عمل يجب أن يتم عن طيب خاطر وليس إجبارياً					
6	لا يتضمن العمل التطوعي جمع التبرعات لمنظمة ما فقط					
7	العمل التطوعي يساعدني على بناء مهاراتي ومعارفي					
8	التطوع توظيف أمثل للطاقات البشرية أو المادية وتسخيرها لخدمة المجتمعات					
9	العمل التطوعي يعطي أهمية للإنسان					
10	العمل التطوعي ينمي الإنسان بالطرق الإيجابية التي تكفل الإرتقاء والنهوض به					
11	العمل التطوعي عادة هو عمل غير مدفوع الأجر					
12	لا يقتصر العمل التطوعي لمن يحملون مؤهلاً أقل من الدرجة الجامعية					
13	يتضمن العمل التطوعي (مساعدة كبار السن, ومجالسة الأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة)					
14	غير ذلك حدد:.....					

2.3 أولويات العمل التطوعي في فلسطين (من وجهة نظرك):						
1	الأعمال المكتبية (الإدارية)					
2	الأعمال الميدانية					
3	الأعمال اليدوية (حرفية)					
4	الأنشطة المتعلقة بالسلم الإجتماعي (محاربة العنف)					
5	التفريغ النفسي					
6	التوعية الإنتخابية					
7	التوعية البيئية					
8	التوعية الدينية					
9	التوعية الصحية					
10	إسعاف أولي					
11	تعليم اللغات					
12	تعليم مهارات وتدريب					
13	جمع التبرعات (أعمال خيرية أو إغاثية)					
14	حملات الضغط والمناصرة					
15	حملات النظافة					
16	دروس تقوية تعليمية					
17	قطف الزيتون					
18	غير ذلك حدد:.....					
3.3 الإمكانيات والإستعداد التي بإمكاني أن أقدمها من خلال العمل التطوعي:						
1	التطوع في أية منطقة جغرافية داخل الوطن					
2	التطوع في أية منطقة جغرافية خارج الوطن					
3	التطوع في مناطق منكوبة (حروب)					
4	العمل كمتطوع يومي					
5	العمل كمتطوع تحت الطلب					
6	العمل كمتطوع أسبوعي					
7	قضاء عدد من ساعات العمل التطوعي شهرياً					
8	الإنضمام إلى عضوية لجنة تابعة لإحدى المنظمات					
9	تولي أنشطة مشروع أو برنامج لأحدى المنظمات بشكل منتظم					
10	العمل مع الفئات المهمشة في المجتمع					
11	حضور إجتماعات خاصة بالمتطوعين في أي وقت					
12	العمل دون مقابل مادي					

13	تلقي تدريبات خاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات					
14	غير ذلك حدد:.....					
3.4 الفئات التي أفضل التطوع من أجلها						
1	الأطفال					
2	الشباب					
3	المرأة					
4	ذوي الإحتياجات الخاصة					
5	المسنين					
6	المدمنين					
7	الأيتام					
8	أبناء الأسرى					
9	الأسرى المحررين					
10	النساء والأطفال المعنفين					
11	غير ذلك حدد:.....					
3.5 للقيام بالعمل التطوعي بشكل فعّال فإن على المتطوع الحصول على:						
1	التدريبات التي تمكنه من إنجاز العمل					
2	الأولوية في التوظيف					
3	مساهمة في تكاليف تعليمه					
4	تأمين صحي					
5	وجود قانون يحمي حقوق المتطوع					
6	بطاقة متطوع من إتحاد على مستوى الوطن					
7	غير ذلك حدد:.....					

المحور الرابع: ممارسات الشباب في المشاركة التطوعية (خلال الأعوام 2009-2010)

4.1	تطوعت في البرامج التنموية (2009-2010) من خلال الفعاليات التالية:	نعم	لا
1	الأعمال المكتبية (الإدارية)		
2	الأعمال اليدوية (حرفية)		
3	الأعمال ميدانية		
4	الأنشطة البيئية		
5	الأنشطة الصحية		
6	الأنشطة المتعلقة بالسلم الإجتماعي (محاربة العنف)		
7	الأنشطة المتعلقة بأبناء الأسرى		

8	الإسعاف الأولي		
9	الحملات الإنتخابية		
10	الحملات الدينية		
11	تعليم اللغات		
12	تعليم المهارات والتدريب		
13	جمع التبرعات (أعمال خيرية أو إغاثية)		
14	حملات الضغط والمناصرة		
15	حملات نظافة		
16	دروس التقوية التعليمية		
17	قطف الزيتون		
18	غير ذلك حدد:.....		
4.2	**الإنجازات التي قدمتها من خلال العمل التطوعي (2009-2010):**	**نعم**	**لا**
1	تطوعت داخل الوطن		
2	تطوعت خارج الوطن		
3	تطوعت في المناطق ***المنكوبة***		
4	تطوعت بشكل يومي		
5	كنت دائما تحت الطلب		
6	تطوعت بشكل أسبوعي		
7	قضيت عدد من ساعات العمل التطوعي شهرياً		
8	إنتسبت لعضوية إحدى اللجان التابعة للمنظمات		
9	توليت أنشطة مشروع أو برنامج لأحدى المنظمات بشكل مستمر		
10	شاركت في الإجتماعات الخاصة بالمتطوعين		
11	تطوعت دون أي مقابل مادي		
12	تلقيت تدريبات خاصة من أجل التطوع في الكوارث والأزمات		
13	غير ذلك حدد:.....		
4.3	**الذي شجعني على التطوع:**	**نعم**	**لا**
1	أحد أفراد العائلة		
2	أحد المعلمين		
3	أحد الأصدقاء		
4	منظمة مجتمع مدني (المؤسسات الأهلية،....)		
5	الجامعة		
6	طبيعة العمل		

7	المعتقدات الدينية (الرغبة في عمل الخير)		
8	رغبت بالتطوع من تلقاء نفسي (دافع ذاتي)		
9	المؤسسات الحكومية (الوزارات،.....)		
10	الأحزاب السياسية		
11	غير ذلك حدد:.....		
4.4	**الجهة التي إستفادت من مشاركاتي التطوعية (2009-2010):**	**نعم**	**لا**
1	منظمات المجتمع المدني (المؤسسات الأهلية،....)		
2	مؤسسات تعليمية		
3	مؤسسات إغاثة (كوارث، تقديم طعام، مشردين،...)		
4	مؤسسات صحية		
5	مؤسسات بيئية		
6	مؤسسات حكومية		
7	مؤسسات حزبية		
8	مجموعات مستقلة		
9	أفراد من المجتمع		
10	مؤسسات دولية، أو خارج الوطن		
11	غير ذلك حدد:.....		
4.5	**الفئات التي تطوعت لأجلها (2009-2010):**	**نعم**	**لا**
1	الأطفال		
2	الأيتام		
3	المرأة		
4	ذوي الإحتياجات الخاصة		
5	المسنين		
6	المدمنين		
7	أبناء الأسرى		
8	الشباب		
9	الأسرى المحررين		
10	النساء والأطفال المعنفين		
11	غير ذلك حدد:.....		
4.6	**طبيعة المناطق التي تطوعت فيها (2009-2010):**	**نعم**	**لا**
1	مخيم		

2	قرية		
3	مدينة		
4	غير ذلك حدد:.....		
4.7	**المحفزات التشجيعية التي حصلت عليها مقابل مشاركتي التطوعية:**	**نعم**	**لا**
1	تدريبات متخصصة مكنتني من إنجاز العمل		
2	الأولوية في عملية التوظيف في حال وجد شاغر وظيفي		
3	المساهم في تكاليف تعليمي		
4	تأمين صحي		
5	الحصول على بطاقة عضوية		
6	مكافآت عينية		
7	مكافآت مالية		
8	مكافآت معنوية		
9	شهادة شكر وتقدير أو درع		
10	حفل تكريم في نهاية إنجاز العمل		
11	إنهاء ساعات العمل التطوعي الداخلي والخارجي (الخاصة بالجامعة)		
12	بدل مواصلات		
13	لا توجد محفزات		
14	غير ذلك حدد:.....		

رقم	**8.4: أهم ما ساهمت به كمتطوع:**	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	خبرتي الشخصية					
	مهاراتي					
	وقتي					
	الموارد المالية					
	غير ذلك حدد:.....					
9.4: ساهم العمل التطوعي في تطوير شخصيتي من حيث:						
1	تعزيز ثقتي بنفسي					
2	تطوير قدراتي					

3	زيادة خبرتي					
4	زيادة وعيي بالقضايا الإجتماعية					
5	تحسين فرصتي في العمل					
6	تنمية علاقاتي الإجتماعية					
7	تقليل الجوانب السلبية في شخصيتي					
8	زيادة شعوري بالمسؤولية اتجاه المجتمع					
9	تمكيني من تولي منصب إجتماعي					
10	التعرف على المؤسسات الأهلية					
11	لم تساهم في شيء					
12	غير ذلك حدد:.....					

المحور الخامس: المعيقات وتأثيرها على إستمرارية المشاركة التطوعية.

رقم	1.5: المعيقات الشخصية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	عدم توفر وقت كافٍ للتطوع					
2	ضعف الإهتمام بالعمل التطوعي					
3	إلتزامات تعليمية (المدرسة، الجامعة)					
4	إلتزامات العمل					
5	التخوف من الإلتزام وحجم المسؤولية					
6	نقص في الخبرة في التعامل مع الفئات المستهدفة					
7	قلة المعلومات حول فرص التطوع وكيفية المشاركة فيها					
8	عدم تأمين سكن في المناطق التي أرغب التطوع بها					
9	الخجل					
10	غير ذلك حدد:.....					
2.5: المعيقات الإجتماعية:						
1	عدم تقبل العائلة والبيئة المحيطة لفكرة العمل التطوعي					
2	رفض الأسرة لفكرة التأخر عن وقت محدد					
3	رفض فكرة الإختلاط في العمل					
4	كثرة الأعباء والمسؤوليات الأسرية					
5	نظرة المجتمع السلبية تجاه المؤسسات الأهلية					

6	النظرة الإجتماعية لطبيعة العمل التطوعي ومقارنته بالمركز الإجتماعي					
7	غير ذلك حدد:.....					
3.5: المعيقات الهؤسسية:						
1	عدم معرفة المؤسسات ببرامج الخدمة العامة					
2	توجه وإنتماء المؤسسات المجتمعية لأحزاب سياسية					
3	عدم امتلاك المؤسسات خطط لتدريب المتطوعين					
4	عدم إعتراف المؤسسة بإنجازات المتطوع وعطاءاته					
5	عدم منح المؤسسات المتطوع مناصب ومسؤوليات تتوافق مع إمكانياته وكفاءته					
6	عدم تشجيع المؤسسة المتطوعين من خلال تقديم الحوافز لهم					
7	عدم وضوح دور المتطوع بالنسبة للمؤسسة					
8	عدم وجود صفة الاستمرارية في نشاطات وخدمات المؤسسة					
9	عدم وجود أهداف واضحة لعمل المؤسسة					
10	قصور وسائل الإعلام في التعريف عن مؤسسات العمل الإجتماعي					
11	سيطرة أحد أو بعض الأفراد على المؤسسة					
12	وجود خلافات داخلية بين أعضاء المؤسسة					
13	قلة الموارد المالية في المؤسسات					
14	غياب الدعم الحكومي عن المؤسسات					
15	عدم توزيع المتطوعين حسب ميولهم على مجالات التطوع					
16	طبيعة البرامج والمشاريع والأنشطة المشروطة					
17	عدم وجود قانون مشرع يحمي حقوق المتطوعين					
18	غير ذلك حدد:.....					
4.5: المعيقات الإقتصادية (مادية):						
1	عدم وجود نظام يحمي العاطلين عن العمل (تعويض بدل بطالة)					
2	عدم وجود نظام للضمان الاجتماعي يشمل المتطوعين					
3	عدم وجود نظام التعليم المجاني (لدى الجامعات)					
4	الإنشغال بالعمل لتغطية مصاريف الدراسة					
5	عدم وجود حوافز تشجيعية أو مادية					
6	عدم دفع بدل مواصلات					
7	غير ذلك حدد:.....					
5.5: المعيقات السياسية :						
1	التنقل بين المناطق في ظل السياسات والإغلاقات الإسرائيلية					

2	الخلاف والإنقسام السياسي					
3	عمل الأحزاب السياسية على إيجاد مؤسسات مجتمعية لخدمة المنتمين لها فقط					
4	غير ذلك حدد:.....					

المحور السادس: دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية.

رقم	دوافع العمل التطوعي بالنسبة لي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تعلم مهارات جديدة					
2	تطوير شخصيتي					
3	المساعدة في إحداث تغيير إجتماعي لصالح الفئات المهمشة					
4	الأمل في الحصول على وظيفة أو أولوية في تغطية شاغر وظيفي					
5	إكتساب الخبرة (التدريبات العملية)					
6	إستثمار الوقت بشكل مفيد					
7	التعرف على أناس جدد					
8	الحاجة للنمو المهني					
9	مناصرة قضايا إجتماعية معيّنة					
10	تنمية هواياتي					
11	الرغبة في تقديم المساعدة					
12	جزء من متطلبات دراستي أو مهنتي					
13	الإحساس بالرضا الشخصي (تحقيق الذات)					
14	سد النقص في المؤسسات الفلسطينية المقدسية					
15	شعوري بالمسؤولية تجاه وطني					
16	قلة الموارد المتوفرة للمؤسسات المقدسية					
17	الحصول على مكانه إجتماعية					
18	دافع وإنتماء حزبي					
19	الشهرة					
20	دافع أخر حدد:.....					

المحور السابع: الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية، (نرجو كتابة ما تراه مناسباً).

الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية من منظوري الشخصي:

1) .....
2) .....
3) .....
4) .....
5) .....
6) .....

آية ملاحظات إضافية (فيما يتعلق بالمشاركة التطوعية، ومضمون محاور الإستبانة):

1) .....
2) .....
3) .....
4) .....

"شاكرين لكم حسن تعاونكم"

الباحثة

دينا عبد الرزاق فرعون

ملحق 2: التعريف بالمؤسسات

جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع

جمعية فلسطينية غير حكومية، غير حزبية، خدماتية، تطوعية، غير ربحية تسعى نحو توسيع الخيارات التنموية والتطورية الشبابية للشباب الفلسطيني في منطقة محافظة القدس وبشكل خاص البلدة القديمة من القدس، من خلال الموازنة بين تنمية وتطوير قدراتهم الإبداعية التي تؤهلهم لأداء دور فاعل في مجتمعنا الفلسطيني من جانب وبين فتح أفاق تعاون دولي تخدم هذا الهدف وتعزز الدور الريادي لهم في مجال المساهمة بالفعاليات والأنشطة التنموية والتطويرية في هذا العصربما يدعم ويؤكد الحفاظ على هويتهم الوطنية و القومية، ضمن القوانين والأنظمة الوطنية المعمول بها التي توجه هذا النشاط بفلسطين.

مؤسسة الرؤيا الفلسطينية

منظمة شبابية تعاونية غير حكومية وغير فئوية لا تهدف إلى الربح تم تسجيلها في وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في عام 1998 وترخيصها في وزارة الداخلية الفلسطينية في عام 2000، نشأت هذه المؤسسة من الحاجة الماسة لشبابنا الفلسطيني لضرورة وجودها في ظل الظروف الصعبة ، حيث قامت مجموعة من الشباب الفلسطيني المؤهل علميا وثقافيا من أنحاء الوطن بدراسة خلق جسم شبابي يرعى هموم الشباب الفلسطيني ويعمل على تطوير المستوى الفكريوالعلمي لديهم من خلال دورات عملية وعلمية و ورش عمل دراسية ومعسكرات وأعمال تطوعية لإتاحة الفرصة لهؤلاء الشباب للتعبير عن الذات من خلال العمل التطوعي حيث تعمل على ثلاث محاور أساسية هي (الإنتماء ،المشاركة،الهوية) لها فروع في بيت لحم ونابلس

جمعية منتدى نوافذ الشبابي

مؤسسة أهلية فلسطينية شبابية غير هادفة للربح تم ترخيصها تحت رقم (qr_275_s) تم تسجيل المؤسسة في 15 حزيران 2005 في وزارة الداخلية الفلسطينية تحت منتدى نوافذ الشبابي مؤسسة إجتماعية تتمتع بإستقلالية كاملة ولا تتبع لآي حزب أو أي جهة حكومية أو ساسية معيّنة ويقوم منتدى نوافذ الشبابي على قيم إحترام الديمقراطية وحقوق الإنسان والنزاهة والشفافية والمسائلة والتسامح والمساواة وعدم التمييز بغض النظر عن الجنس أوالعرق أوالدين.يشرف على إدارة

المنتدى مجلس إدارة منتخب مكون من 7 أعضاء يقوم بالإشراف على الإدارة التفيذية ورسم السياسات العامة للمؤسسة.تعمل المؤسسة في منطقة شمال غرب القدس كمنطقة إستهداف كما وتسعى المؤسسة إلى توسيع نطاق خدماتها لتشتمل محافظة القدس وصولاً إلى كافة فلسطين.

جمعية الجديرة للتنمة والتطوير

مؤسسة شبابية تأسست عام 2009م ومقرها الرئيسي الجديرة شمال القدس بناية المجلس القروي الطابق الأول، تهتم بالنواحي الثقافية للفرد وتنمية روح العمل التطوعي و مواهب الشباب والإرتقاء بدور الشباب ليكون لهم دور فاعل في بناء المجتمع ونشر الوعي الثقافي بينهم، وخلق جيل جديد قادر على صنع القرارات والمشاركه بها وان تكون داعم للشباب لايجاد ملتقى لهم وممارسة هواياتهم بعيدا عن الامور السلبية، والحد من الاميّه وتنميتهم بما يتلائم وتكنولوجياالعصرولتكون للجمعيه بادرة لتقوية روح التطوع لدي الشباب والاهالي.

جمعية شباب البلدة القديمة

جمعية غير ربحية وغير حكومية (منظمة غير حكومية)،أنشئت عام 1990م على يد مجموعة من الشباب المتحمسين الذين يعتقدون في مساعدة المجتمع وحل المشاكل التي تعوق التنمية،وتحتل مكانا إستراتيجياً في في مدينة القدس بالبلدة القديمة،تتألف الجمعية من لجنة إدارية منتخبة كل سنتين من قبل ممثلين عن اللجنة العامة والمجتمع المحلي،هنالك أنشطة يديرها مجموعة من الموظفين العاملين،وبعض الأنشطة المجتمعية كان يديرها متطوعون،ومدقق حسابات خارجي لمراقبة حساباتها.

جمعية شموع القدس للثقافة والفنون

منظمة مجتمعية شبابية غير حكومية وغير ربح تقع في قلب مدينة القدس في العام 2009 تعمل على تلبية بعض حاجات المجتمع المحلي في ظل ظروف صعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني والسعي لترسيخ المفاهيم والقيم الاجتماعية الفلسطينية، وإنشاء نسيج شبابي واجتماعي متماسك يعبر عن ذاته وأحلامه وهمومه وطموحاته، قادر على مواجهة التحديات وبلورة أسس وقواعد رئيسية من شانها تعزيز الانتماء الفكري والوطني للأرض والإنسان.

جمعية الشبان المسلمين – حزما

جمعية خيرية إجتماعية ثقافية رياضية كشفية شبابية تأسست عام 1985م، يوجد بها قسم لرياض الأطفال، وقد تم تشكيل فرقة دبكة مكونة من 15 شاب/ة ومجموعة كشفية مكونة من 150 شاب/ة.

هيئة شباب جميعنا فلسطين

هيئة محلية فلسطينية مستقلية وتعتني بالشباب الفلسطيني وتعمل في مجال التطوير الشبابي وتقوية المجتمع من أجل إحداث تغير إيجابي من خلال عدة برامج وأنشطة وتشمل أبناء المجتمع الفلسطيني من أبناء الديانتين الإسلامية والمسيحية من كلا الجنسين من خلال عدة لجان بهدف بناء جيل قادر على خدمة الوطن ومؤسساته الوطنية من خلال الخبرات السليمة من أبناء الشعب الفلسطيني وهي مؤسسة مسجلة رسمياً لدى الجهات المختصة ومقرها بلدة عناتا في محافظة القدس وتعمل على مستوى الوطن من خلال منسقيها في كل المحافظات.

مجموعة الأوائل الشبابية

مجموعة شابية إنطلقت منذ عام 2007 في منطقة العيزرية وتقوم بالعديد من النشاطات التطوعية الخيرية ،تعتمد بتمويل نشاطاتها على المجتمع المحلي بشكل خاص. تملي جل إهتماماتها للفئة الشبابية في المجتمع من خلال العديد من الدورات التدريبية القيادة الشابة وتعليم اللغات والتدريب المهني

رابطة الشباب المقدسيين

مؤسسة وطنية، وهي جمعية غير ربحية تأسست سنة 2004 هدفها العمل الوطني والجماهيري والشعبي. وقد تأسست على طاولة الشهيد الراحل ياسر عرفات– رئيس دولة فلسطين، وتعمل على صعيد التوعية والعمل الإجتماعي والتنموي والتطوعي، ودعم الشباب لتمكينهم وتعزيز دورهم وإشراكهم في المساهمة في نهضة المجتمع من خلال صقل شخصيتهم الوطنية للتصدي للغزو الفكري والإقتصادي والإجتماعي للإحتلال. وهي إحدى مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية. وهي مسجلة كهيئة أهلية غير ربحية مرخصة من قبل وزارة الداخلية الفلسطينية –مؤسسة إجتماعية، ثقافية.

ملحق 3: ملخص البرامج التي تعمل بها المؤسسات الشبابية المقدسية

نوع البرنامج	البرامج الإغاثية	البرامج التنموية												المجاميع
اسم المؤسسة	المساعدات العينية والطارئة	برامج تعليمية	برامج فنية	برامج التبادل الشبابي	برامج التراث الشعبي	برنامج الإنماء الزراعي	برامج المبادرات الشبابية	برامج التوعية والتثقيف	برنامج الكشافة	البرنامج الرياضي	البرنامج الإعلامي	برنامج الانتماء والمواطنة	برنامج القيادات الشابة	
1. جمعية زهرة المدائن لتنمية وتطوير المجتمع	X		x	x	x		x	X				x	x	8
2. مؤسسة الرؤيا الفلسطينية		X	x	x			x				x	x	x	7
3. جمعية منتدى نوافذ الشبابي		X	x	x			x	X			x	x	x	8
4. جمعية الجديرة للتنمة والتطوير	X	X					x	X	x	x		x	x	8
5. جمعية شباب البلدة القديمة	X	X	x	x	x		x	X	x	x		x	x	11
6. جمعية شموع القدس للثقافة والفنون		X	x	x	x		x	X				x	x	8
7. جمعية الشبان المسلمين – حزما	X	X	x	x	x		x	X	x	x		x	x	11
8. هيئة شباب جميعنا فلسطين	X		x	x	x	X	x	X				x	x	9
9. مجموعة الأوائل الشبابية	X		x				x					x	x	5
10. رابطة الشباب المقدسيين	X	X		x			x	X			x	x	x	8
11. جمعية مركز تنمية المجتمع												x	x	2
12. جمعية الأمل للشباب								X				x	x	3
المجاميع	7	7	8	8	5	1	10	9	3	3	3	12	12	88

1. بالاشارة الى البرامج الرياضية فهي عبارة عن الرياضات "القتالية الكراتية والتايكوندو ورفع الاثقال" ولا تشمل الفرق الرياضة مثل كرة القدم والطائرة وغيرها.
2. وبما يتعلق في المساعدات العينيّة فهي تمثل(الحقيبة المدرسية، الإفطارات الرمضانية، مساعدات للفقراء في الأعياد، الحرب على غزة).

ملحق 4: قائمة بأسماء المحكمين:

#	الإسم	المسمى
1	ساري الحموري	ماجستير اقتصاد– الجامعة الأردنية
2	عائد صلاح الدين	مدير جامعة القدس المفتوحة– العيزرية
3	منى بربر	مدير الشؤون الشبابية– وزارة الشباب والرياضة– القدس
4	وليد عطاطرة	مدير دائرة الشباب– وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية
5	عبد الكريم البرغوثي	مدير دائرة التطوع– وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية
6	سلفيا حسنات	محلل إحصائي
7	مازن الجعبري	مدير مركز مصادر تنمية الشباب
8	رتيبة علاء الدين	مدير برنامج– دائرة تنمية الشباب

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الاستمارة.....	120
2	التعريف بالمؤسسات	131
3	ملخص البرامج التي تعمل بها المؤسسات الشبابية المقدسية.	134
4	قائمة بأسماء المحكمين.....	135

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
2.1	المؤسسات الشبابية في محافظة القدس (المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية).....	43
2.2	تقييم المؤسسات الشبابية حسب اتحاد المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية.....	45
1.3	تقسيم الإستبانة وتوزيع الفقرات الرئيسة على المحاور.....	62
2.3	المؤسسات الشبابية المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية في محافظة القدس.....	64
3.3	توزيع مجتمع الدراسة (عدد المتطوعين بناء على قوائم المؤسسات).	65
4.3	توزيع عيّنة الدراسة حسب فئة الشباب للدراسة من عمر (15–29).	66
5.3	قائمة بأسماء المؤسسات المرخصة من قبل وزارة الشباب والرياضة الفلسطينية بتوزيع الأعداد المتطوعين لكل مؤسسة.....	69
6.3	توزيع العيّنة بنسبة (50%) موزعة على المؤسسات.....	70
1.4	وصف العيّنة حسب المؤسسة.....	73
2.4	وصف العيّنة حسب مكان المتطوع.....	73
3.4	وصف العيّنة حسب عدد ساعات التطوع الشهرية.....	74
4.4	وصف العيّنة حسب الفئات العمرية.....	75
5.4	وصف العيّنة حسب الجنس.....	75
6.4	وصف العيّنة حسب الحالة الاجتماعية.....	76
7.4	وصف العيّنة حسب المستوى التعليمي.....	77
8.4	وصف العيّنة حسب التخصص العلمي.....	78
9.4	وصف العيّنة حسب مكان السكن.	79
10.4	وصف العيّنة حسب الهوية.....	79
11.4	عيّنة الدراسة حسب الهوية.....	80
12.4	وصف العيّنة حسب نوع العمل.....	81
13.4	أولويات العمل التطوعي.....	82
14.4	الفئات التي يفضل المستجيبون التطوع من أجلها.....	83

15.4	العوامل التي يؤثر وجودها على فعّالية العمل التطوعي من وجهة نظر المستجيبين.....	83
16.4	ممارسة الشباب في المشاركة التطوعية.....	84
17.4	إنجازات الشباب بالعمل التطوعي خلال الفترة (2009–2010).....	85
18.4	المشجّعين للمتطوع على التطوع.....	85
19.4	الجهة التي شارك المتطوعون من خلالها أعمالهم التطوعية.....	86
20.4	الفئات التي تم التطوع من أجلها خلال الأعوام 2009– 2010.....	87
21.4	المناطق التي تم التطوع فيها من قبل عيّنة الدراسة.....	87
22.4	المحفّزات التشجيعية التي حصل عليها أفراد الدراسة مقابل مشاركتهم التطوعية.....	88
23.4	أهم مساهمات المتطوع.....	88
24.4	مساهمة العمل التطوعي في تطوير شخصية المتطوع.....	89
25.4	دوافع الشباب في توجههم نحو المشاركة التطوعية.....	90
26.4	الآليات المقترحة لتعزيز المشاركة التطوعية من وجهة نظر المتطوعين.....	91
27.4	الفقرات المتعلقة بمفهوم المشاركة التطوعية لدى عيّنة الدراسة.....	92
28.4	الفقرات التي تقيس الاستعداد للعمل التطوعي لدى المستجيبين.....	93
29.4	المعيقات الشخصية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية..	94
30.4	المعيقات الاجتماعية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.	94
31.4	المعيقات المؤسسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية..	95
32.4	المعيقات الاقتصادية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية.	96
33.4	المعيقات السياسية التي تؤثر على استمرارية المشاركة التطوعية...	97
1.5	مقارنة حول ملخص عدد البرامج المنفذة لدى المؤسسات وربطها بعدد المتطوعين الكلي لديها (القدرة الاستقطابية).....	111

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
3.1	منهجية الدراسة وأدواتها ومراحل إعدادها ومتطلباتها.....	61
1.4	عدد ساعات التطوع الشهرية.....	74
2.4	توزيع عيّنة الدراسة حسب الفئات العمرية.....	75
3.4	عيّنة الدراسة حسب الجنس.....	76
4.4	عيّنة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.....	77
5.4	عيّنة الدراسة حسب المؤهل التعليمي.....	78
6.4	عيّنة الدراسة حسب مكان الإقامة.....	79
7.4	عيّنة الدراسة حسب الهوية.....	80
8.4	عيّنة الدراسة حسب نوع العمل.....	81

فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
	إقرار.....	**أ**
	الشكر والعرفان.....	**ب**
	المصطلحات الاجرائية.....	**ج**
	ملخص.....	**ه**
	الملخص بالانجليزية.....	**ز**
	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها.....	**1**
1.1	تقديم.....	1
2.1	مبررات الدراسة.....	2
3.1	مشكلة الدراسة.....	3
4.1	أهمية الدراسة.....	3
5.1	أهداف الدراسة.....	4
6.1	أسئلة الدراسة.....	4
7.1	حدود الدراسة.....	5
8.1	هيكلية الدراسة.....	5
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	**6**
1.2	الإطار النظري.....	6
1.1.2	الشباب وأدوارهم الاجتماعية.....	6
.1.1.1.2	التعريف بمفهوم الشباب.....	6
2.1.1.2	أهمية الشباب.....	8
.3.1.1.2	إشكالية الظاهرة الشبابية.....	10

4.1.1.2.	الأدوار الاجتماعية للشباب.....	11
5.1.1.2.	دور الخدمة الإجتماعية في إكساب الشباب أدوارهم الإجتماعية.....	13
6.1.1.2.	السياسات والبرامج العالمية المتعلقة بالشباب.....	14
2.1.2.	العمل التطوعي.....	16
1.2.1.2	فوائد التطوع.....	17
2.2.1.2.	أهمية التطوع.....	19
3.2.1.2.	أهداف التطوع.....	21
4.2.1.2	فوائد التطوع.....	22
5.2.1.2.	دوافع التطوع.....	24
6.2.1.2.	مقومات التطوع.....	25
7.2.1.2.	إيجابيات وسلبيات التطوع.....	25
8.2.1.2.	مصادر المتطوعين وإختيارهم.....	26
9.2.1.2.	تشجيع المتطوعين.....	27
10.2.1.2.	تدريب المتطوعين.....	28
11.2.1.2.	المهام التي يقوم بها المتطوعون وتنظيم تطوعهم للقيام بها.....	29
12.2.1.2.	الأعمال التطوعية ومستوياتها.....	31
13.2.1.2.	معوقات التطوع.....	32
14.2.1.2.	بعض العقبات والمعيقات التي تواجه تطور العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية.....	34
3.1.2.	مؤسسات المجتمع المدني.....	35
1.3.1.2.	مكاتب ومراكز التطوع.....	37
2.3.1.2.	البناء المؤسسي في المؤسسات التطوعية.....	38
3.3.1.2.	العلاقة بين المؤسسات الرسمية والتطوعية في مدينة القدس.....	39
4.3.1.2.	المؤسسات الشبابية الفاعلة في القدس.....	42
5.3.1.2.	تقييم المراكز والنوادي الشبابية الفلسطينية.....	44
6.3.1.2.	اقتراحات لتطوير العمل التطوعي في الاراضي الفلسطينية.....	45
2.2	الدراسات السابقة.....	47
1.2.2.	أولاً: الدراسات العربية.....	47
2.2.2.	ثانياً: الدراسات الأجنبية.....	53

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها..... 60

1.3 منهجية الدراسة وأداواتها..... 60
2.3 أداة الدراسة..... 61
3.3 صدق الأداة وثباتها (تحكيم الإستبانة)..... 63
4.3 ثبات أداة الدراسة..... 63
5.3 التحليل الإحصائي..... 64
6.3 محددات الدراسة..... 64
.1.6.3 المحددات المكانية..... 64
.2.6.3 المحددات البشرية..... 65
.3.6.3 المحددات الزمنية..... 67
.4.6.3 المحددات الإجرائية..... 67
7.3 متغيّرات الدراسة 67
8.3 إجراءات الدراسة..... 68
9.3 معيقات الدراسة..... 70
10.3 الاعتبارات الأخلاقية..... 71

الفصل الرابع: نتائج الدراسة..... 72

1.4 عينة الدراسة..... 72
.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة..... 72
.1.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب المؤسسة..... 72
.2.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب مكان المتطوع..... 73
.3.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب الجنس..... 75
.4.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية..... 76
.5.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب المستوى التعليمي..... 77
.6.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب التخصص العلمي..... 78
.7.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب مكان السكن..... 79
.8.1.1.4 وصف عيّنة الدراسة حسب الهوية..... 79

9.1.1.4.	وصف عيّنة الدراسة حسب العمل.....	80
10.1.1.4.	وصف عيّنة الدراسة حسب نوع العمل.....	80
2.4	التحليل الإحصائي.....	81
1.2.4.	اختبار التوزيع الطبيعي.....	82
3.4	المعيقات وتأثيرها على استمرار المشاركة التطوعية.....	93
1.3.4.	المعيقات الشخصية.....	94
2.3.4.	المعيقات الاجتماعية.....	94
3.3.4.	المعيقات المؤسسية.....	95
4.3.4.	المعيقات الاقتصادية.....	96
5.3.4.	المعيقات السياسية.....	97

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات..... 99

1.5	النتائج.....	99
2.5	الاستنتاجات.....	102
3.5	التوصيات.....	112
4.5	المقترحات.....	113

قائمة المراجع..... 114

فهرس الملاحق..... 136

فهرس الجداول..... 137

فهرس الاشكال..... 139

فهرس المحتويات..... 140