

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

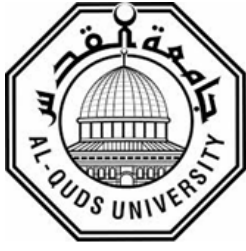
دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل

أماني سلمان أبو اسنينة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1442 هـ / 2020 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل

إعداد

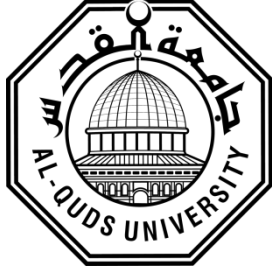
أماني سلمان أبو اسنينة

بكالوريوس تنمية وخدمة اجتماعية - جامعة القدس المفتوحة

المشرف: د. إياد لافي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد التنمية المستدامة/ عمادة الدراسات العليا / جامعة القدس
القدس - فلسطين

1442هـ / 2020م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل

اسم الطالبة: أماني سلمان أبو اسنينة

الرقم الجامعي: 21720045

المشرف: د. إياد لافي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2020/12/13م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم

وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة : د. إياد لافي

2- ممتحناً داخلياً : د. عبد الوهاب الصباغ

3- ممتحناً خارجياً : د. محمود حماد

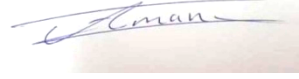
القدس - فلسطين

1442هـ - 2020م

إقرار

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

الباحثة : أماني سلمان أبو اسنينة



التوقيع :

التاريخ : 2020/12/13

الإهداء

إلى العزيزين الغاليين أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمريهما

إلى ينبوع الوفاء وأصدق الأصدقاء إلى أمي الثانية ...

أختي رجاء

إلى حبيبي ورفيق عمري إلى سندي الذي ما بخل عليّ بدعم أو تشجيع ...

زوجي محمود أبو صبيح

إلى بلسم روحي ومهجة فؤادي أبنائي ...

توفيق وتالا

إلى بيتي الثاني محافظة الخليل

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء ...

إلى كل من يحيطني بالحب والرعاية والاهتمام

أصدقائي الرائعين

إلى كل من مد لي يد العون، وكل من ساهم في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

إلى هؤلاء جميعاً، أهدي ثمرة هذا الجهد

الباحثة

أمانى أبو اسنينة

شكر وتقدير

الحمد لله باعث الهمم ذي الجود والكرم ثم الصلاة والسلام التامان
الأكملان على خير البرية ومعلم الخير للبشرية محمد صلى الله عليه وسلم
يقول الحق في كتابه العزيز "وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ
وعلى وَالدِّيِّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ"

(سورة النمل، آية 19)

وإقراراً بالفضل، وانطلاقاً من قول الرسول صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس
لا يشكر الله"، فإنني أجد لزاماً عليّ أن أتقدم بالشكر والعرفان لجامعة القدس، ولعمادة
الدراسات العليا، التي أتاحت لي الفرصة لإكمال الدراسات العليا في مجال بناء
المؤسسات وتنمية الموارد البشرية.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام لمشرفي الدكتور إياد لافي ، الذي لم يبخل
عليّ بالنصح او التوجيه أو المشورة، لإتمام هذا العمل، فله كل الشكر والعرفان.
كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لعضوي لجنة المناقشة :

(د. عبد الوهاب الصباغ , د. محمود حماد)

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للمجالس الشبابية وللمتطوعين في محافظة الخليل
، لما قدموه لي من مساعدة لي لتطبيق أدوات الدراسة.

وأخيراً أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من مد يد العون والمساعدة وأسدى لي
نصيحاً أو عوناً أو توجيهاً أو إرشاداً أو دعوة بظهر غيب، حتى تمكنت من إنجاز
هذا العمل بنجاح.

الباحثة

أماني أبو اسنينة

مصطلحات الدراسة

1. المجالس الشبابية Youth Councils:

مجموعة من الشباب والشابات الذين انتخبهم الهيئة العامة للمجلس وفق نظام الأغلبية العددية بطريقة ديمقراطية مباشرة ليكونوا ممثلين لهم، والذين سيعملون بشكل تطوعي إلى جانب الهيئة المحلية (البلدية أو المجلس القروي). ويكونون ضمن الفئة العمرية (15-25) عاماً، وينظم أعماله النظام الداخلي (صنصور، 2017).

2 . الشباب:

"من حيث المعنى اللغوي من مادة شب أو شيب، وهو جمع شاب، وأيضاً الشبان والشابات والشبيبة وتعني الحداثة، وهو خلاف الشيب، نقول شب الغلام ويشب شباباً وشبيبة، وامرأة شابة وهذا جميعه يؤدي إلى نفس المعنى".
إذن فالشباب مرحلة عمرية تبدأ في العادة بعد انتهاء مرحلة الطفولة والمراهقة وتنتهي في أواخر السنة الأربعون ، حسب تعريف الأمم المتحدة للشباب. (رحال 2006)

3. المشاركة:

هي العملية التي يلعب الفرد من خلالها دوراً في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه، وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة، وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق وإنجاز هذه الأهداف . (رحال 2006)

4. التطوع Volunteering:

ويشير إلى العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسامه، أو لتحقيق المنفعة الشخصية (الخطيب، 2009).

5. التمكين:

مجموعة العمليات التي تستهدف زيادة قدرات ومهارات ومعلومات كل الأفراد في المجتمع بشكل عام والفئات المستهدفة بشكل خاص وذلك بشكل منهجي على أن يتصف ذلك بالديمومة والاستمرار وبأشكاله المادية والمعنوية. (رحال 2006)

• التنمية:

هي جملة العمليات التي تتضافر وتتوحد فيها جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية للمجتمعات (حفظي، 2011، ص32)

• ثقافة التطوع :

ثقافة العمل التطوعي (بالإنجليزية Culture of Volunteerism) هي واحدة من المكونات الثقافية للمجتمعات المدنية؛ إذ يُعتبر العمل التطوعي من الخدمات الاجتماعية، كما تُعتبر ثقافة التطوع من أهم الوسائل المفيدة لتنمية شخصية الفرد؛ من خلال المساهمة في دعم التنشئة الثقافية، والتكوين الاجتماعي عند الأفراد. تسعى ثقافة التطوع إلى تحقيق مجموعة من المهارات، والمعارف، والقيم المرتبطة بأفعال الخير المقدمة لتوفير الخدمات للمجتمع . (الشهري، 2014)

• الثقافة التطوعية (إجرائيا) :

تعرف الباحثة الثقافة التطوعية إجرائيا بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الثقافة التطوعية المستخدم في الدراسة الحالية .

دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل

إعداد: أماني أبو اسنينة

إشراف: د. إياد لافي

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (229) شاباً وشابة من شباب محافظة الخليل اختيروا بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب كان بدرجة كبيرة.

وأن واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية ودور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي كانا كبيرين، كما توصلت الدراسة إلى أن معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان بدرجة كبيرة.

وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاته تعزى لمتغير الجنس، والعمر، ومكان السكن.

كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية ومجالات (المعوقات الشخصية، والمعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية) تعزى لمتغير الجنس، ومكان السكن.

بينما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر، ولصالح الذين أعمارهم (20-أقل من 30 سنة)، و(30 سنة فأكثر).

- وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:
- القيادة الفلسطينية وأصحاب القرار في الدولة الفلسطينية بالاستمرار في الدعم للمراكز الشبابية، وزيادة وتيرة الدعم المالي والإداري لها .
 - العمل على إيجاد ضوابط منهجية فلسطينية موحدة للعمل التطوعي . وتوسيع قاعدة الأعمال لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني .
 - خلق برامج وأنشطة تساعد في تنمية وتفعيل القدرات المجتمعية للشباب في كافة المجالات الحياتية .
 - التنسيق والتشبيك بين المؤسسات الفاعلة في مجال الخدمة الاجتماعية والمجالس الشبابية لتقديم خدمات تنموية للجمهور .
 - إشراك الشباب في رسم الخطط والسياسات الوطنية الخاصة بهم .
 - أصحاب القرار التربوي في التربية والتعليم بالتركيز على النشاطات اللامنهجية التي من شأنها تعزيز النزعة التطوعية لدى الطلبة بكافة مراحل الدراسة.
 - استثمار التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع .

The role of youth councils in developing voluntary culture in the Hebron Governorate

Prepared by: Amani Abu Sneineh

Supervisor: Dr. Eyad Lafy

Abstract

The study aimed to identify the role of youth councils in developing voluntary culture in the Hebron governorate, and the study used the descriptive and analytical method, whereby the questionnaire was used as a tool to collect data, and the study was conducted on a sample of (229) young men and women from the Hebron governorate, who were selected randomly, and the study found However, the extent of the effectiveness of youth councils in promoting volunteer culture from the point of view of youth was to a large extent. And that the reality of the effectiveness of individuals' performance in volunteer work within youth councils and the role of youth councils in educating young people and enhancing their skills towards volunteering were great, and the study also found that the obstacles to developing volunteer culture in youth councils were to a large extent.

The results also showed that there were no statistically significant differences in the total score of the study sample's estimates of the effectiveness of youth councils in promoting voluntary education and its fields due to the variable of sex, age, and place of residence.

It also showed that there were no statistically significant differences in the total score of the study sample's estimates of the obstacles to developing voluntary culture in youth councils and the areas (personal handicaps, social and cultural obstacles, and economic and political obstacles) due to the variable of gender and place of residence.

While it found that there are statistically significant differences between the averages of the study sample's estimates of the obstacles to developing voluntary culture in youth councils in the total degree and in the fields of (economic and political obstacles, and organizational and administrative obstacles) due to the variable of age, and in favor of those aged (20-less than 30 years) And (30 years and over).

In light of the findings of the current study, the researcher recommends the following:

- The Palestinian leadership and decision-makers in the Palestinian state to continue support for youth centers, and to increase the pace of financial and administrative support for them.
- Work to find unified Palestinian methodological controls for volunteer work. And expanding the business base to meet the needs of the Palestinian community.
- Creating programs and activities that help in developing and activating the societal capacities of youth in all areas of life.
- Coordination and networking between active institutions in the field of social service and youth councils to provide development services to the public.
- Involving youth in drawing up their national plans and policies.
- The educational decision-makers in education by focusing on extracurricular activities that would enhance the volunteerism of students at all stages of the study.
- Investing modern technology to coordinate volunteer work between government and private agencies to provide social services and to give accurate data on the size, trends and needs of the most important volunteer work for society.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

إن ثقافة العمل التطوعي تهدف عموماً إلى غرس القيم الايجابية للتطوع من أجل المساهمة الفاعلة في برامج عمل تطوعية ضمن برنامج الفرد والمؤسسة والمجتمع ثم على المستوى الإقليمي والدولي، مع التأكيد أن العمل التطوعي ليس مجرد نوايا حسنة، وإنما أصبح يتسم بأنه أداء مهني متميز وتوظف فيه مهارات جديدة في الإدارة وتبدير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين. (الكندي، 2016)

حيث أنه قد أصبح للتنظيمات التطوعية دور واضح في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لدول العالم، سواء أكانت متقدمة، أم نامية. وأخذت هذه التنظيمات على عاتقها دوراً رئيسياً في التصدي لمختلف القضايا: كالاهتمام بالبيئة، وحماية المستهلك، وحقوق الإنسان وتقديم العون والمساعدة في حالات الكوارث، والحروب. (الخطيب، 2009)

والشباب في كل أمة هم أساس نهضتها وأمل المستقبل ومحط الرجاء، حيث بهم تتناط الآمال في تغيير واقع الحياة وتحقيق الأهداف المنشودة وإحراز التقدم ومن هنا كان التفكير في توجيه الشباب توجيهاً صالحاً وإعداده لتحمل أعباء الحياة الفاضلة ليس بأقل قيمة من التفكير في أعظم المشروعات الاقتصادية التي تنتقد الأمة من الفقر والبؤس، لأن إعداد الشباب القوي الصالح، هو مشروع الحياة المستقبلية للأمة التي تجد فيه الضمان لصيانة ما بنته (أبو دف، والأغا، 2001).

حيث أن دولة فلسطين تتميز بكونها مجتمع شبابي فتي ، تصل نسبة الشباب فيه (22%) أي يشكلون حوالي خمس المجتمع من إجمالي السكان في فلسطين في منتصف العام 2020 . (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

حيث تكمن أهمية مشاركة الشباب في العملية التنموية بداية في تحقيق الفرد لذاته وشعوره بأهميته وقيمه، فالشباب عندما يشاركون في العملية التنموية يشتركون في وضع الخطط، وهذا يعني أن هناك جسم ينظم هذه المشاركة، لذا تم استحداث المجالس الشبابية والتي يقصد بها تلك الهيئة المنتخبة بشكل مباشر من الهيئة العامة، وهي تناظر الهيئات المحلية في تركيبها ووظائفها، حيث تتيح للشباب المشاركة في الحكم والاطلاع على آليات عمل الهيئات الحكم المحلي. (صنصور، 2017)

وهنا تبرز أهمية المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية التي لعبت دوراً حيوياً في رفع مستوى الوعي السياسي، والاجتماعي، والثقافي، والصحي للشباب، ومثلت إطاراً مهماً ومنظماً للعمل السياسي إبان الاحتلال الإسرائيلي المباشر. حيث أصبحت المراكز الشبابية ولجان العمل التطوعي أمكنة لتطور نشاطات هذه الأطر، وبعد نشوء السلطة الوطنية الفلسطينية اتسع عمل المؤسسات الشبابية وتنوع، لتصبح متعددة الأهداف والمسميات، كالمجالس الشبابية المحلية، والنوادي الثقافية.(المالكي، ولدادوة، 2011)

لذلك كان الاهتمام بقضايا الشباب ، هذا الاهتمام الذي ينطلق بالاعتراف بما لديهم من مكانة مميزة في بناء المجتمع المعاصر، وبما لديهم من قدرة على التأثير في مكوناته في مختلف المجالات: الاجتماعية، الثقافية، الفكرية، الاقتصادية والسياسية، فهم يمثلون مصدر التجديد والتغيير.(دويكات، 2016)

وعلى ضوء ذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية ، حيث أن الشباب من أهم قطاعات المجتمع ، والشباب هم المحرك للعمل التطوعي الذي لا يمكن الاستغناء .

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتمحور مشكلة الدراسة في معرفة دور المجالس الشبابية في تعزيز ثقافة التطوع في محافظة الخليل، وبحكم عمل الباحثة كمدير لدائرة الشباب والثقافة في محافظة الخليل قد لامست عزوف المجتمع المحلي عن الأعمال التطوعية، إذ طغت توجهات المنفعة المتحصلة على أي عمل يقوم به الفرد، وبحكم إشرافها على المجالس الشبابية في محافظة الخليل وإطلاق مهمة تعزيز ثقافة التطوع لدى المجتمع المحلي في محافظة الخليل على عاتق هذه المجالس ولأن فئة الشباب الجامعي هم طاقة المجتمع المستقبلية، التي سيناظ إليها مهمة إعداد الأجيال القادمة، وبناء مؤسسات الوطن جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل؟

وبناء على سؤال الدراسة الرئيس يتفرع عدد من الأسئلة وهي:

1. ما مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية؟
2. ما درجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية؟
3. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، مكان السكن)؟

3.1 أهداف الدراسة

1. معرفة مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية .
2. معرفة درجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية.
3. معرفة تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، مكان السكن).

4.1 أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

1. من خلال نتائج هذه الدراسة سيتمكن المختصون العاملون في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والمجالس الشبابية , في وضع الخطط الجيدة وتصميم البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنمية وتعزيز الشباب نحو المشاركة في الأعمال التطوعية .
2. التوصل إلى نتائج معرفية جديدة، كون الدراسة الحالية ستطبق على سياق اجتماعي وثقافي مختلف عن السياقات الاجتماعية والثقافية التي طبقت فيها الدراسات السابقة.
3. تسهم في استكمال الدراسات المتعلقة بهذا الحقل المعرفي على المستوى المحلي والعربي.
4. تتضح أهمية متغير المجالس الشبابية بوصفه متغير يستحق الدراسة والبحث من خلال الكشف عنه والتعرف على المتغيرات التي ترتبط به، فضلاً عن أهميته في المجالات التنموية، والاجتماعية، وبناء قادة المستقبل.

الأهمية التطبيقية:

- أهمية العينة حيث يشكل الشباب الجامعي شريحة مهمة في المجتمع، بوصفهم شريحة فاعلة تسهم في بناء المجتمع، وهم طاقة المجتمع التي تضفي عليه طابعاً حيويًا، ومن هنا رأت الباحثة ضرورة إلقاء الضوء على هذه الشريحة.
- مساعدة المختصين في المجال التنموي والاجتماعي والتربوي في التعرف على مظاهر التطوع لدى طلبة الجامعات، ومدى دور المجالس الشبابية في تعزيز ثقافة التطوع لديهم، الأمر الذي يساهم في معرفة العوامل المساعدة على تحقيق نشر هذه الثقافة وتعزيزها.
- مساعدة أصحاب القرار التربوي والتعليمي في الجامعات الفلسطينية، على اتخاذ قرارات تتعلق بالمناهج الدراسية والأنشطة اللامنهجية التي من شأنها أن تعزز ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي.
- رفد المجالس الشبابية بنتائج الدراسة والاستفادة منها في تقييم البرامج المنفذة من قبلهم والتي تستهدف نشر ثقافة التطوع.
- التعرف على معوقات التطوع ومحاولة معالجتها .

5.1 فرضيات الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات ثقافة التطوع لدى الطلبة الجامعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات ثقافة التطوع لدى الطلبة الجامعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات ثقافة التطوع لدى الطلبة الجامعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.

6.1 حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على:

الحدود البشرية: المتطوعين في المجالس الشبابية في محافظة الخليل.

الحدود المكانية: المجالس الشبابية في محافظة الخليل.

الحدود الزمنية: المدة الزمنية التي استغرقت لانجاز الدراسة من 2020/2/14 لغاية 2020/11/17 .

الحدود الموضوعية: دور المجالس الشبابية في تعزيز ثقافة التطوع في محافظة الخليل.

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 ثقافة العمل التطوعي

1.1.2 المقدمة

إنَّ العمل التطوعي كان ولا يزال الدعامة الأساسية في بناء المجتمع ونشر المحبة والترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع، فهو عمل إنساني يرتبط ارتباطًا قويًا بكل معاني الخير والعمل الصالح الخالص لله تعالى، ولكن هذا العمل يختلف من زمن إلى آخر ومن مجتمع إلى مجتمع، أحيانًا يقل وأحيانًا يزيد، ويمكن أن يكون تبرعًا بالمال أو غير ذلك من وجوه الخير. وعند إمعان النظر بالعمل التطوعي نجده يحمل بين طياته معاني سامية ويحث على أداء أعمال ذات صبغة إنسانية يؤديها مجموعة من الأشخاص من المجتمع يجمعهم حب العمل والتعاون، ويعملون بوصفهم أسرة واحدة وبروح الفريق.

ويعد العمل التطوعي أحد المؤشرات الدالة على تقدم الأمم وازدهارها، فكلما ازداد التقدم والرقى في دولة معينة ازداد حجم مشاركة مواطنيها في العمل التطوعي، كما أن تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع أصبحت مطلبًا من متطلبات الحياة المعاصرة وحاجة ملحة لمواكبة التنمية والتطور السريع في كافة مجالات الحياة، خصوصًا وأن العمل التطوعي يمثل أحد الركائز الأساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين (عبد الحميد، 2017).

وعند إمعان النظر بالعمل التطوعي نجده يحمل بين طياته معاني سامية ويحث على أداء أعمال ذات صبغة إنسانية يؤديها مجموعة من الأشخاص من المجتمع يجمعهم حب العمل والتعاون , ويعملون بوصفهم أسرة واحدة وبروح الفريق . وقد وضعت كثير من المؤسسات والجهات الرسمية و الأهلية جل اهتمامها بتعزيز روح التطوع بين أبناء المجتمع وخاصة فئة الشباب لثقتها بهذه الفئة في تفعيل دور العمل التطوعي وفي بناء الوطن .(الصريرة , 2011)

والعمل التطوعي يمثل بيئة خصبة للقيادات الشابة القادرة على تحمل المسؤولية الانخراط فيه دلالة على حيوية الجماهير وهو بذلك مؤثر على تقدم الشعوب وبيئة خصبة لتجريب خطط وتوجهات جديدة قد لا يتسنى تجربتها على مستوى المؤسسات الحكومية ويبرز العمل التطوعي روح الإنسانية في المجتمع ويزيد من تكاتفه مما يؤدي في النهاية إلى التكافل والتضامن الاجتماعي . وعليه فإن العمل التطوعي يسعى إلى هدفين اجتماعيين أساسيين: الهدف الأول مساعدة الأفراد وإيجاد التناسق والانسجام بين أطراف المجتمع الواحد ومحاولة القضاء على مواطن الخلل فيه، أما الهدف الثاني فيتمثل في إنتاج كل جديد ونافع مما يجعل المجتمع قادر على تحقيق التقدم المستمر من خلال قدرات أفرادهِ (الشهراني، 2006)

كما يحقق التطوع العديد من الفوائد الاجتماعية والمهنية للشباب من بينها تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعهم. وتنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعملية والعلمية. ويتيح للشباب التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع. ويتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع. ويوفر للشباب فرصة تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشاكل بجهدهم الشخصي, يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات (جمعية تفلتواز (حياة، 2005)

وإنّ ثقافة العمل التطوعي في المؤسسات تهدف إلى غرس القيم الإيجابية للتطوع من أجل المساهمة الفعالة في برامج عمل تطوعية ضمن برنامج الفرد والمؤسسة والمجتمع ثم على المستوى الإقليمي والدولي، مع التأكيد أنّ العمل التطوعي ليس مجرد نوايا حسنة وإنما أصبح يتسم بأداء مهني متميز وتوظف فيه مهارات جديدة في الإدارة وتدبير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين مع تحديد معايير الأداء ثم تقويم الأداء من أجل تطوير وتجديد وابتكار آليات جديدة ومتجددة للعمل التطوعي. (عويس، 2003)

2.1.2 تعريف ثقافة العمل التطوعي:

تعرف ثقافة العمل التطوعي إجرائيًا بأنها: "الإلمام بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة للأفراد للقيام بأعمال تطوعية دون مقابل بهدف مساعدة أفراد المجتمع وفقًا لمجالات احتياجاتهم المختلفة. (إبراهيم، 2015)

3.1.2 تعريف العمل التطوعي *Voluntary Work*:

التطوع لغةً من طوع: "الطاء والواو والعين أصل صحيح يدل على الإصحاب والانقياد. يُقال: طاعه يطوعه، إذا انقاد معه ومضى لأمره. وأطاعه بمعنى طاعله. والعرف تقول: تطوع؛ أي تكلف استطاعته، وأما قولهم في التبرع بالشيء قد تطوع به لكنه لم يلزمه، لكنه انقاد مع خير أحب أن يفعله، ولا يُقال هذا إلا في باب الخير والبر". (أبو الحسين ، د.ت)

اصطلاحًا توجد صعوبة في تعريف العمل التطوعي والمتطوع، فبعد مراجعة العديد من المقالات والتقارير عرف العمل التطوعي بأنه: "العمل الذي يتم اختياره بحرية، دون مقابل، وبهدف إفادة المجتمع". ويحدد الباحثون أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها تعريف العمل التطوعي،

وهي: (الطبيعة الطوعية للعمل، وطبيعة المكافأة، والسياق الذي يتم فيه تنفيذ العمل التطوعي، ومن المستفيد). (Danil & Karsten, 2005)

يُعدُّ العمل التطوعي ركيزة أساسية في الكثير من المجتمعات العربية والإسلامية، حيث أصبح له دور كبير في بناء المجتمعات، ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين. إنَّ مفهوم العمل التطوعي في جميع المجتمعات هو واحد، حيث يُعرف بأنه: "ممارسة إنسانية تمثل معاني الخير والعمل الصالح، ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية إلى أخرى. ومثال على ذلك، فإنَّ حجم العمل التطوعي قد يختلف بالاعتماد على أوضاع المجتمعات، حيث يقل حجمه في فترات الاستقرار والهدوء ويزداد نسبيًا في أوقات الحروب والكوارث. (الشهوان، 2017)

كما ويُعرف بأنه: "ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه مستهدفًا المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته فهو جهد إنساني يقوم به (فرد، وجماعة، ومجتمع) لديهم خبرات ومهارات وآراء، بشأن موضوع أو مشكلة خاصة بالمجتمع أو المؤسسة، ولا ينتظر من ورائه مقابلًا ماديًا، يحقق لمن يقومون به إشباعًا نفسيًا أو اجتماعيًا أو دينيًا. (عبد اللطيف، 2000)

فالعمل التطوعي يُعدُّ نشاطًا رسميًا، غير إيثاري وغير ربحي، فهو نشاط يقضي فيه الفرد جزءًا من وقته دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله. (الكندري، 2016)

ورُغمَّ اختلاف مفاهيم العمل التطوعي وطرق تنفيذه في المجتمعات، إلا أنه يُعرف بصيغة واحدة على أنه جهود إنسانية تتم من قبل أفراد المجتمع، حيث تقوم هذه الجهود على أساس الرغبة والدافع الذاتي من قبل الشخص المتطوع، أي أنه عمل اختياري نابع من إرادة الشخص نفسه وإدراكه لدوره وأهميته في المجتمع. بالإضافة إلى أنه يتضمن نوع من الإيثار، إذ أنَّ الشخص المتطوع لا يتوقع عائد مادي مقابل تطوعه، وحتى وإن وُجد فهو مقابل رمزي لا يوازي ما يقدمه من أعمال.

فالتطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق حتى الوقت الحاضر، ولكنها تختلف في أشكالها، ومجالاتها وطريقة أدائها وفق توجهات، وعادات، وتقاليدها، وتنسجم مع الثقافات، والمجتمعات الدينية لكل مجتمع. (المزين، 2015)

والمفهوم العام للتطوع: "هو جهد إداري يقوم به فرد أو جماعة من الناس طواعيةً واختياراً بتقديم خدماتهم للمجتمع أو لإحدى فئاته، إذ يمكن الاستنتاج بأنَّ التطوع هو حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد التعاون وإبراز الوجه الإنساني للعلاقات الاجتماعية وإبراز أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين. (عبد الحق، 2001)

وتُعدُّ ثقافة العمل التطوعي من أبرز مقومات المجتمعات المتحضرة، التي تتمتع بقدرات ذاتية، فتضاعف الأمة جهودها سعياً منها نحو تحقيق أهدافها، والتي تستعصي على الإنجاز في ظل التحديات القائمة، ومن هنا لا بد من العمل على جعل ثقافة العمل التطوعي ثقافة مجتمعية؛ كي تباشر العمل على خدمة المجتمع المحلي في المجالات الثقافية كافة؛ والاجتماعية، والسياسية، والتربوية، والصحية، والرياضية، والبيئية.

4.1.2 أهداف العمل التطوعي:

تتنوع أهداف العمل التطوعي؛ بتنوع توجهات القائمين عليها، وفيما يأتي بين لأهم أهداف

العمل التطوعي:

1.4.1.2 الأهداف الدعوية

وتتضمن مجموعة من الأهداف في المجال الدعوي على النحو الآتي:

- 1) إنَّ العمل التطوعي وسيلة مهمة في ترسيخ العقيدة الصحيحة في نفوس المجتمع المسلم.
- 2) إنَّ العمل التطوعي دعوة مفتوحة لكل أفراد المجتمع، للإسهام في بذل الخير.
- 3) إنَّ العمل التطوعي يساعد على التصدي للأفكار والمبادئ الضالة والمنحرفة بين المسلمين. (العقيل، 2002)

2.4.1.2 الأهداف التربوية

وتتضمن مجموعة من الأهداف في المجال التربوي على النحو الآتي:

- 1) إنَّ العمل التطوعي وسيلة مهمة في نشر التعليم الإسلامي، وتعليم اللغة العربية.
- 2) التعرف إلى القدرات، واكتشاف المواهب، وتوظيفها في الحقل التربوي.
- 3) المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج التربوية والتوعوية للطلبة.
- 4) المشاركة في معالجة سلوك الطلاب المنحرفة.
- 5) طباعة المصقات الإرشادية وتوزيعها لنشر الوعي الديني.
- 6) إعداد الدروس، والبحوث التي من شأنها تفعيل دور العمل التطوعي.
- 7) بناء المعاهد، والمدارس التربوية، لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. (السلطان، 2010)

3.4.1.2 الأهداف الاجتماعية

وتتضمن مجموعة من الأهداف في المجال الاجتماعي على النحو الآتي:

- (1) تحقيق مبدأ التكافل بين أفراد المجتمع المحلي.
- (2) ضمان مظاهر الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع المحتاجين.
- (3) سد الفراغ في المجالات التطوعية.
- (4) المحافظة على وحدة المجتمع من خلال إقامة العلاقات الصالحة.
- (5) المساهمة في تطوير مجالات العمل الخيري في المجتمع الإسلامي.
- (6) تحقيق الأمن الشامل للمجتمع؛ على اعتبار أنّ الجانب الأمني هو هاجس رجال الإصلاح في كل الدول.
- (7) اكتساب الاتجاهات الصالحة التي تساعد على تقوية الروابط بين أفراد المجتمع. (بكار، 2005)

يتبين مما سبق؛ شمولية أهداف العمل التطوعي بين أهداف دعوية وأخرى تربية، وأهداف اجتماعية، مما يزيد من فاعلية الأفراد في المجتمعات ويعمق الشراكة مع جميع أطراف المجتمع المحلي، ويعزز من فرص التواصل المجتمعي، ومن ثمّ؛ يجد كل من الأفراد ومؤسسات المجتمع المحلي سبل تبادل الخدمة، وهذا يمهد للحصول على تقدير الذات والمسئولية المجتمعية أمام أفراد المجتمع قاطبة في مجالات الحياة كافة.

5.1.2 أهمية العمل التطوعي:

ينظر للعمل التطوعي كذراع أساسي للقطاع الحكومي، وتتبع أهميته من خلال دوره في تكملة العمل الحكومي وتدعيمه لصالح الفرد والمجتمع على حدٍ سواء، وذلك عن طريق رفع سوية الخدمات وتوسعة نطاقها. بالإضافة إلى توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة. ويلعب العمل التطوعي دورًا مهمًا في جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات، ومن ثمّ؛ مزيد من الاستفادة والنجاح.

وتكمن أهمية التطوع كونه يسهم في تنمية الإحساس بالانتماء والولاء للمجتمع لدى المتطوع، وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئاته المختلفة، فللنفس البشرية ميل فطري لحب الخير والمعروف، وقد كان للشرائع السماوية والمعتقدات الاجتماعية قديمًا دور كبير في تنمية هذا الجانب أو إهماله، فالعمل التطوعي يحقق التماسك والترابط والألفة والمحبة بين أفراد المجتمع. (الفرا، 2018)

6.1.2 ثقافة العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني:

يُنظر للمجتمع الفلسطيني على أنه مجتمع فتي، وبالتالي؛ ينظر للشباب على أنهم الركيزة الأساسية في تحمل المسؤولية في المستقبل القريب، كونهم عماد الحاضر والمستقبل، لأنهم من يقع على عاتقهم التغيير المنشود. وإنَّ الشباب الفلسطيني وعلى مر العقود تعرض وما زال لحملة ظالمة ممنهجة قادتها قوى الاستعمار والاحتلال والضم والإلحاق، ومُورست عليه شتى صنوف التعذيب والإذلال والمهانة، بهدف كسر إرادته، وإفراغه من محتواه، وإبعاده عن قضاياها الأساسية المرتبطة جدلياً بعملية التحول الديمقراطي وعملية التحرر الوطني. (الفرا، 2018)

وقد كانت للظروف القاسية التي مرت بها فلسطين في بداية هذا القرن على الصُّعد السياسية منها كافة، والاجتماعية والتي تمثلت بالحروب وويلاتها من جهة والاحتلال البريطاني ومخلفاته من جهة ثانية، أكبر الأثر في زرع أول بذرة لعمل الخير فيها، حيث يُعدُّ المجتمع الفلسطيني من المجتمعات التي تأصل فيها العمل التطوعي فأخذ أشكالاً متعددة، أبرزها ما كان يُعرف (بالعونة)، إلى أن اصطلح على التسمية حديثاً بالعمل التطوعي، والذي أخذ أشكالاً مختلفة. تجلت في موسم الحراثة والزراعة والحصاد وقطف الزيتون، أو المساعدة في بناء البيوت، وفي حال الوفاة أو الكوارث الطبيعية أو حالات الخسائر المادية، وكذلك في الأعراس التي كانت تمتد إلى أيام عدة. (المرجع السابق)

إنَّ ثقافتنا العربية الإسلامية وحياتنا الاجتماعية تتطلب بعث قيم الخير والمحبة في المجتمع من خلال دعم وتشجيع الهيئات التطوعية، والمتطوعين، لأجل بناء المجتمع السوي، الذي يكفل فيه الغني الفقير، ويسند فيه القوى الضعيف، وتتألف فيه القلوب، وأنَّ ننبت جانباً الممارسات ذات الصبغة الأنانية، وحب الذات أو تلك القادمة من خلال الفلسفات الوضعية حيث

الغاية تبرر الوسيلة والنفعية وغيرها، لأنَّ صلاح المجتمع يأتي من صلاح الفرد، ولنَّ يكون ذلك إلاَّ من خلال العمل الخَّير لصالح الجميع. (الفريحات، 2006)

ورُغمَّ ما تشهده مؤسسات العمل التطوعي من انتشار واسع واهتمام حكومي يتفاوت بتفاوت درجات التقدم في مجتمعات العالم، إلاَّ أنَّ نجاح هذه المؤسسات يستلزم توافر إرادة النجاح لدى القائمين عليها، كما يتطلب التوسع في دائرة المشاركة الجادة لأبناء المجتمع في إنماء العمل التطوعي، إذ أثبتت الخبرات و التجارب المتتالية أنَّ مشروعات الإصلاح والتنمية لنَّ تتأصل في حياة المجتمع ولنَّ تؤدي الفائدة المرجوة منها ما لم يشارك فيها أفراد هذا المجتمع وجماعته، حيث إنَّ المواطنين في مجتمع ما هم أكثر دراية من غيرهم لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح له.

ويُعَدُّ العمل التطوعي من عوامل التنمية بمفهومها الشامل دليلاً على حيوية المجتمع وتعاون أفرادها، وتُعَدُّ المشاركة في العمل التطوعي عملية إيجابية في الحياة الاجتماعية. وحركة التطوع هي قوة نابغة من داخل المجتمع وتعتمد على جهود أفرادها وجماعته وموارده المتاحة لمواجهة احتياجات مواطنيه، لتقليل درجة الاعتماد على الدولة التي يجب أن تركز مواردها لمواجهة الاحتياجات الأكثر إلحاحًا في المجتمع. (الشناوي، 2010)

هذا ويمكن تحديد أهمية العمل التطوعي فيما يلي:

1) يؤدي تكاتف الجهود الحكومية والأهلية إلى تحقيق أهداف الخطط التنموية في حال عجز الحكومات مادياً أو بشرياً.

(2) يساعد العمل التطوعي على زيادة الترابط والتواصل بين أفراد المجتمع والحكومة مما يقلل الهوة بينهما.

(3) يساعد على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية التي بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه.

(4) يسهم في تهيئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي مرغوب.

(5) يسهم في سد الفراغات في الخدمات وتحقيق مبدأ الكفاية والوصول إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.

(6) يعمل على تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات عاملة منتجة.

(7) تكميل العمل الحكومي وتدعمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها في المجتمع.

7.1.2 نشأة العمل التطوعي في فلسطين:

عرف المجتمع الفلسطيني العمل التطوعي منذ زمن بعيد، حيث مر بمراحل مختلفة عبر التاريخ الفلسطيني امتازت كل منها بمجموعة من السمات والخصائص، ونبينها على النحو التالي:

1.7.1.2 العونة

وهي شكل من أشكال العمل التطوعي التي عرفها المجتمع الفلسطيني، وهي عبارة عن عادة إيجابية شائعة في القرى الفلسطينية فعندما يحين وقت بناء بيت، أو حصاد منطقة ما أو قطف محصول معين، يتعاون الفلاحون معاً لإنجاز المهمة، وبعد الانتهاء من العمل يقدم صاحب العمل للفلاحين المشاركين طعاماً، وقد يقدم لهم شيئاً من المحصول. وقد عرفت الباحث نادية البطمة بأنها: "عادة مجتمعية أنتجت الحاجة إلى التكاتف وبناء البيوت والأماكن العامة وقد تطورت هذه العادة لتصبح نظاماً له أصوله وقوانينه، ويسهم فيه كل الفئات العمرية". (البطمة، 2011)

فالعونة هي جزء من القيم الاجتماعية التي صاغت المجتمعات البسيطة والتقليدية في مواجهة التحديات التي تعززها البيئة الطبيعية من كوارث طبيعية كالفيضانات وغيرها، وفي مجابهة ضغط العمل في بعض المواسم والمحاصيل وهي بذلك تعد سلوكاً اجتماعياً تطوعياً اتخذ شكل العادة، وعبر عنه عبر تضامن أفراد المجتمع أو الجماعة، من أجل البقاء وأصبحت فيما بعد جزءاً من العادات الاجتماعية الراسخة في تلك المجتمعات، وعمل تلقائي يشارك فيه جميع أبناء القرية من الجنسين حيث إنه عمل منسجم مع مستوى تطور المجتمع، ومدى توفر

الإمكانات لديه، ويعتمد على العمل اليدوي واستخدام البهائم، ويحتاج إلى التعاون من أجل إنجاز المهمات ومواجهة المخاطر التي تواجه الجماعة.

وقد تأثر نظام العونة بالتغيرات والتطورات التي حدثت على المجتمع الفلسطيني عامة. وأخذ هذا الشكل من العمل التطوعي بالانحسار تدريجياً مع هيمنة المدينة على حساب الريف وبرز العمل المأجور مع بداية الانتداب البريطاني وبرز أشكال جديدة من العمل التطوعي. (الفرأ، 2018)

2.7.1.2 العمل التطوعي التقليدي من (1919م-1970م)

مع التطور الذي حدث للمجتمع الفلسطيني في بدايات القرن العشرين برزت صيغة جديدة من العمل التطوعي مرتبطة بنشوء المدن وظهور فئة المثقفين وقد تمثل هذا التحول في تشكيل المنظمات والجمعيات الخيرية.

حيث اتخذ العمل التطوعي طابعاً تقليدياً ارتبط بإنشاء مؤسسات ومنظمات متنوعة ذات طبيعة خدمانية هدفت لخدمة فئات وشرائح اجتماعية كالعمال والأسرة والمرأة واتخذ عملها طابعاً إغاثياً، تحركه قيم العمل الخيري والتكافل الاجتماعي أو الحاجات المطلوبة وفي بعض الحالات اتخذ جانباً من الدعم للحركة النضالية الفلسطينية. وقد كان لأبناء العائلات الميسورة والمثقفين منها دوراً حيوياً في قيادة العمل التطوعي، وإدارته من خلال المؤسسات التطوعية فيما استمر وجود العونة في أغلب القرى والريف الفلسطيني في هذه المرحلة (مزعل، 2014).

ولقد أثقلت نكبة 1948م وما تبعها من تدفق مئات الآلاف من النازحين والمشردين من مدن وقرى فلسطين كاهل الجمعيات الخيرية القائمة كما دفعت الكثير من أبناء المجتمع إلى التفكير بإنشاء جمعيات يتناسب عددها وتلائم خدماتها مع حاجات هذه الكثرة المعوزة الهائمة

على وجهها. وقد أُلحقت حوادث حزيران من عام 1967م ضربة قاسية للعمل الاجتماعي التطوعي القائم في غياب السلطة الشرعية حيث وجدت الجمعيات الخيرية نفسها وحيدة في الميدان عبر إمكانات محدودة وظروف قاسية تخفف من آلام الناس ومآسيهم. (الفرا، 2018)

3.7.1.2 العمل التطوعي من (1970م - 1990م)

شهد العمل التطوعي تحولاً جذرياً منذ بداية السبعينات من القرن العشرين حيث وجد الفلسطينيون أنفسهم بعد العام 1967م، وقد احتل ما تبقى من وطنهم في مواجهة مباشرة مع الاحتلال وسياساته وإجراءاته القمعية تجاه محاولات المقاومة من قبل الشعب الفلسطيني، وقد تطور العمل التطوعي بسرعة وتعرض لتحولات نوعية حيث انتقل من الطابع الوطني العفوي العام إلى نشاط حزبي يتأثر بالأحزاب والتوجهات الأيدلوجية والسياسية لهذا الحزب أو ذلك، ومنذ عام 1975م بدأت حركة العمل الاجتماعي تمر بمرحلة جديدة كماً وكيفاً وشهدت قفزة نوعية في هذا المجال. وشهد عام 1967 م، قيام أول لجنة تنسيقية بين اتحادات الجمعيات الخيرية الثلاثة: القدس، ونابلس، والخليل، هدفها تنظيم العمل وتوحيد المواقف والتشاور في كل ما يعود على العمل الاجتماعي بالخير والازدهار وجعلت من مدينة القدس مقراً لاجتماعاتها الدورية.

وكان قيام اللجنة العليا لمحو الأمية وتعليم الكبار في الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1977م أول ثمرة من ثمار لجنة التنسيق المذكورة، والتي أخذت على عاتقها القضاء على الأمية في الضفة والقطاع، وكان إدخال منهاج التنمية الاقتصادية إلى البرامج من أعظم خطواتها حيث أصبح التعليم وظيفياً يرتبط باهتمامات الدارسين وحاجاتهم اليومية.

وكان للانتفاضة الأولى الدور الأبرز في تحول أبعاد العمل التطوعي في تلك الفترة حيث اقتصر على اللجان الشعبية التي كانت تقوم بعمليات إغاثية للمناطق المحاصرة والخاضعة لمنع

التجول، وتقديم الخدمات في ضوء الأحياء والمناطق، وبناء اقتصاد الصمود. ولكن بدأ زخم الانتفاضة الجماهيرية بالانحسار بفعل مجموعة من العوامل من أهمها: حجم القمع والتعسف الذي مارسه الاحتلال من حصار واعتقال وقتل للناشطين والأهالي وعودة روح التنافس والاستقطاب بين الفصائل وصراعاتها الجانبية، وعسكرة الانتفاضة بظهور مجموعة من المسلحين والبدء بالمفاوضات للخروج بحل سياسي للانتفاضة من خلال تشكيل وفد من فلسطيني الأرض المحتلة. (مزعل، 2014)

4.7.1.2 العمل التطوعي المدني من 1990م حتى 2019

بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية أخذ العمل التطوعي منحى جديداً تمثل فيما يُسمى بالمنظمات/ المؤسسات الأهلية. وشكل ناشطون سياسيون وأكاديميون مؤسسات من طراز جديد، ورثت لواء العمل التطوعي عبر تقديم خدمات مختلفة للمجتمع الفلسطيني تقوم على توفير التمويل من جهات خارجية وهو ما مهد لبلورة ما يسمى بالمجتمع المدني. وقد ظهرت منظمات تدار بمهنية وتخصصية عالية ومورس العمل التطوعي في هذه المرحلة في مجالات كثيرة من أهمها: الأبحاث السياسية والتنمية والديمقراطية وحقوق الإنسان والتمكين وبناء القدرات ومفاهيم المجتمع المدني. وتكمن أهمية العمل التطوعي للشعب الفلسطيني حيث يعزز العمل التطوعي الانتماء للمجتمع ويزيد من لحمة التماسك الوطني ويزيد من وعي الشباب وإدراكهم لاحتياجاتهم. (الفرا، 2018)

8.1.2 أشكال العمل التطوعي:

يوجد شكلان للتطوع، وهما كما يلي:

[1] التطوع المنظم:

وهو انخراط الأفراد في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل المؤسسات، مثل: (الجمعيات الأهلية ومراكز الشباب والروابط والنقابات)، ويكون الارتباط ما بين المتطوع والمؤسسة بناءً على عقد يوضح المسؤوليات والواجبات بدقة كاملة.

[2] التطوع غير المنظم:

يعني أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل والأصدقاء وأفراد ومؤسسات المجتمع، دون أي التزامات محددة، وينتشر في المجتمع لأسباب قد ترجع إلى القيم الثقافية أو الدينية السائدة في المجتمع التي تشجع التكافل والتضامن وتحث الإنسان مهما قلت إمكانياته على أن يتصدق بجهده لمساعدة الآخرين. (بغدادى، 2013)

9.1.2 أنواع المشاركة في العمل التطوعي:

يمكن تحديد أهم أنواع المشاركة في العمل التطوعي في الأبعاد التالية:

أ. **المشاركة المعنوية:** ونعني بها دعم المشاريع التطوعية معنوياً وذلك من خلال الوقوف المعنوي مع المشروع الخيري سواءً بالتشجيع، أو الدفاع عن المشروع الخيري، أو التعريف به في المحافل العامة... إلى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية.

ب. **المشاركة المالية:** ونعني بها دعم المشاريع الخيرية بالمال، ومما لا شك فيه أن المال يمثل أحد مقومات نجاح الأعمال الخيرية، وقد سمي القرآن الكريم المشاركة المالية في سبيل الله.

ج. **المشاركة العضوية:** ونعني بها أن يكون الشخص عضواً فعالاً في الأعمال التطوعية وذلك عبر انتسابه لإحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية، وهذا يتطلب بذل الجهد، والتضحية بالوقت، وممارسة التفكير الجاد، وشحن المهمة... من أجل خدمة المجتمع،

وتقوية العمل الخيري، وإنماء الممارسة التطوعية بما يخدم الشأن الاجتماعي العام.
(فريحات، راده، 2018)

10.1.2 فوائد العمل التطوعي:

إنَّ تزايد الاهتمام الدولي بالتطوع، وتزايد أعداد المتطوعين عالمياً، مؤشر على الفوائد الكبيرة التي يحققها التطوع للفرد والمجتمع. فعلى المستوى الاجتماعي تحقق الخدمات التي يقدمها التطوع دوراً مهماً في تكملة ما تعجز الدولة عن تقديمه من مشروعات خدمية وتنموية. كما تتميز أنشطة القطاع التطوعي بالسلاسة في الحركة، مما يساعد على تقديم الخدمات بصورة أسرع وأيسر من الأجهزة الحكومية. ويتيح التطوع الفرصة للتعرف إلى احتياجات المجتمع وتحديد مشكلاته، مما يسهم في تبني هذه المشكلات وحلها سواء عن طريق الحكومة أو عن طريق المؤسسات الاجتماعية الأخرى. كما يسهم التطوع في تعبئة الموارد البشرية والمادية المحلية في سبيل النهوض بالمجتمع. (السلطان، 2009)

ويمكن تصنيف الفوائد والآثار الإيجابية العائدة على من يمارس العمل التطوعي إلى ما يتعلق خاصة بالمتطوع نفسه، وما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية، وما يتعلق بالمجتمع. ويمكن بيان ذلك فيما يلي:

1.10.1.2 ما يتعلق بالفرد المتطوع

- رضا الله والثواب في الآخرة، حيث إنَّ نفع العمل التطوعي غالباً للآخرين ولإصلاح المجتمع، وهو يؤدي إلى مغفرة الذنوب وتكفير السيئات لقوله تعالى (ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم) (البقرة، 158)
- يكسب الإنسان الثقة في نفسه، فهو يتيح له الفرصة في المشاركة، ويتخلص من الفرية والأنانية إلى القدرة على التعاون ومساعدة المحتاجين.
- إشباع احتياجات الإنسان، حيث من خلال الأنشطة الاجتماعية التطوعية يكتسب خبرات ومهارات اجتماعية ونفسية، ويشبع حاجته للنجاح والتقدير وتأكيد الذات... الخ.

- يستطيع المتطوع أن يقيم علاقات اجتماعية واسعة وإيجابية مع الكثيرين من أفراد وقيادات المجتمع.
- الشعور بالسعادة والرضا عن النفس، نتيجة ما يسهم به من جهود تطوعية، وهذا له مردوده النفسي الإيجابي لخدمة مواطنيه ومجتمعه.
- يؤدي بالمتطوع إلى فهم أوضح لظرف مجتمعه ومشكلاته وإمكاناته، وبالتالي تكون تصرفاته ومطالبه واقعية ويقتنع بالنتائج التي تتحقق.
- اكتساب بعض صفات الشخصية الإيجابية، والتخلص من السلبية وحب الذات، ويتعلم الصبر وضبط النفس والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على اتخاذ القرارات.
- في التطوع نوع من ممارسة الديمقراطية، فيشارك المتطوع في كل مراحل العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة، حيث يشارك في أمور مجتمعه وفي كل مراحلها.
- التطوع طريقة فعالة لاستغلال وقت الفراغ فيما يفيد الفرد والمجتمع، ليشعر الإنسان بقيمتهم وأيضًا يتجنب صحبة سوء والوقاية من الانحراف لأن الأعمال التي سيؤديها لا تتيح فرصة الانحراف ولا تشع عليه، وذلك لأنه يشعر الفرد بأهميته في المجتمع.

2.10.1.2 ما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية

- مواجهة العجز في عدد الموظفين المكلفين بالعمل في هذه الهيئات.
- يسهم التطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية وخاصة إذا كان المتطوعين من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة.
- يدعم التطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع.
- يسهم التطوع في تحقيق أهداف المؤسسة؛ حيث إن ما يقوم به هؤلاء المتطوعين يحقق بطريقة أو بأخرى الأهداف الموضوعية لخدمة أبناء المجتمع.

- يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية وبرامجها وأهدافها والمعوقات التي تواجهها.
- يؤدي التطوع إلى مواجهة المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء أكانت مشكلات مالية أو فنية.
- يدعم التطوع عنصر الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية، حيث إن كل فرد في المجتمع يعرف ما يدور داخل المؤسسة، وبالتالي؛ كسب التأييد من جانب أفراد المجتمع. (عبد اللطيف، 2000)

3.10.1.2 ما يتعلق بالمجتمع

- **التكافل الاجتماعي**، حيث يسود التكافل بين أفراد المجتمع، وحيث تصبح مشكلات الآخرين اهتمامهم الأول.
- **تحسين أحوال المعيشة**، وإيجاد حياة أفضل لأفراد المجتمع؛ لأنّ التطوع يشارك في أعمال التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث ما تقوم به الدولة لا يمكن أن يغطي جميع احتياجات الأفراد، وتغطية القصور في المجالات والأعمال التي تقوم بها الدولة من أعمال وأدوار العمل التطوعي.
- **يسهم العمل التطوعي في حل المشكلات المختلفة**، إنّ العمل التطوعي وإبرازه في المجتمع ودعوة الجميع إلى المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة كل بحسبه، سوف يؤدي إلى علاج المشكلات المتمثلة في كثرة المرضى الذين يحتاجون إلى الرعاية والدواء، والجهلاء الذين يحتاجون للتعليم، والشباب الراغب في التدريب، كما يساعد العمل التطوعي على اغتنام الفرص الاقتصادية المختلفة، ومساعدة الطلاب الضعفاء الذين يحتاجون إلى التقوية العلمية وتربية الشباب على محاسن الأخلاق وحمايتهم من المخدرات وجنوح الأحداث... الخ.

- واقعية الخطط والمشروعات الاجتماعية، حيث تقوم على الحاجات الفعلية والآراء الواقعية التي تعبر عن الجميع وتواجه الاحتياجات المتعددة، وهي في الوقت نفسه أكثر ارتباطاً بالواقع؛ لأنها نابعة من أفراد المجتمع ومعبرة عن حقيقة احتياجاته.
- تطبيق مبدأ المشاركة يتطلب صوراً وأشكالاً مختلفة، سواء أكان ذلك على هيئة لجان أو مؤتمرات أو أساليب اتصال أو تثقيف أو تعليم أو علاقات عامة وغيرها من الأدوات التي تهدف إلى إحكام أسلوب التعامل مع المواطنين والاتصال بهم وتوجيه قواهم وتدريبهم كي يؤدوا الدور الرئيس في علاج مشكلات مجتمعهم.
- يسهم العمل التطوعي في إيجاد علاقات الروابط بين المؤسسات الحكومية والمجتمعات المحلية؛ حيث يكمن نجاح هذه المؤسسات في عدم عزلتها عن المجتمع، إنما تضع كل إمكانياتها لإشباع احتياجات أفراد المجتمع.
- في التطوع التعبير عن احتياجات المجتمع؛ حيث إن المتطوعين يمثلون فئات المجتمع المختلفة، وبالتالي؛ يضع المجتمع خطته وبرامجه على أساس إشباع هذه الاحتياجات، وحسب أولوياتها من وجهة نظر أفراد المجتمع أنفسهم.
- يسهم التطوع في تغطية النقص أو القصور الذي يمكن أن تعاني منه المؤسسات الحكومية، سواء في النواحي المالية أم القوة البشرية اللازمة لإشباع احتياجات المواطنين، وبالتالي؛ تحقيق أهداف هذه المؤسسات دون أن تتحمل أعباء مالية إضافية إذا ما قام بالعمل موظفون حكوميون، ويمكن الاستفادة من هذه الأموال في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية. (إبراهيم، 2000)

كما يحقق التطوع العديد من الفوائد الاجتماعية والمهنية للشباب من بينها تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعهم، وتنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعملية والعلمية. ويتيح للشباب التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع. ويتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع. ويوفر للشباب فرصة

تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشاكل بجهدهم الشخصي، يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات. (حريري، 2017)

ومما لا شك فيه أن للعمل التطوعي كثير من الفوائد التي تعود بالخير على كل من الفرد والمجتمع، فبالنسبة للفرد فإن العمل التطوعي يساعده في تنمية قدراته واكتساب خبرات جديدة ويعزز من ثقته بنفسه وانتمائه لوطنه، ويكسبه احترام المسؤولية ومواجهة المشكلات بشكل مباشر، وبالنسبة للمجتمع فإنه يمثل دعمًا قويًا للحكومات في مسيرة التنمية حيث يسهم في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي، كما أنه يقلل من حجم المشكلات التي يعاني منها المجتمع ويزيد من التماسك والتلاحم الوطني بين كل فئات المجتمع، ويُعد أحد مؤشرات الحكم على تقدم المجتمع ورفقيه. (عبد الحميد، 2017)

11.1.2 المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي:

لابد للعمل التطوعي من أن يركز على أسس رئيسة، فالتنظيم والتمويل ووسائل تقنية المعلومات والتسويق هي نقاط مترابطة وضرورية للوصول إلى الهدف المرجو، ويمكن اقتراح المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي في أية دولة تعمل على إحداثه، وتهدف للقيام به بكفاءة عالية بغرض تعزيز إسهاماته في تنمية المجتمع، مع ضمان استمراريته وتطوره.

1.11.1.2 التنظيم:

يُعدُّ التنظيم نقطة محورية للقيام بالعمل التطوعي فهو يشمل ما يلي:

- وضع استراتيجية للعمل التطوعي تشمل الرؤية، الرسالة، والأهداف الإستراتيجية.
- تأسيس نظام موحد للعمل التطوعي على مستوى الدولة يتم بموجبه إنشاء المؤسسات التطوعية، وربط هذه المؤسسات بكيان معتمد في الدولة مثل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وتعزيز التفاعل بين هذه المؤسسات والمؤسسات الرسمية المحلية والدولية.
- وضع نظام لتنظيم اللوائح الداخلية للموارد البشرية العاملة في القطاع التطوعي من حيث الحقوق والواجبات، ويشمل ذلك: مسؤولية الموظف اتجاه المنظمة التطوعية، مسؤولية

المنظمة اتجاه المتطوع، عقود العمل، الرواتب والبدايات، ساعات العمل، نظام الأجازات، والتأمين الصحي.

- إحداث التشريعات على مستوى الدولة المحفزة للانخراط في العمل التطوعي مثل مراعاته في مجال الالتحاق بالجامعات، وغير ذلك من المجالات.
- تحديد وتوسيع مجالات العمل التطوعي؛ حيث بالإضافة لأعمال البر يمكن لهذه المجالات أن تشمل ما يلي:

- ◇ **المجالات الصحية**، وتشمل مجموعة من المواضيع الصحية المجانية مثل: معالجة الفقراء، وإجراء العمليات الجراحية لهم، وتوفير الأدوية للمحتاجين، وتأمين بعض التجهيزات الطبية، والعناية بكبار السن، والعناية بذوي الاحتياجات الخاصة.
- ◇ **المجالات التعليمية**، وتشمل: إقامة المدارس، وتغطية نفقات التعليم والرسوم.
- ◇ **المجالات الخدمية**، وتشمل تأهيل وتدريب الفقراء، والمساعدة في خلق فرص العمل من خلال المشاريع الصغيرة، وبناء المساكن للمحتاجين، وحفر الآبار.
- ◇ **المشاركة في معالجة مشكلات وقضايا التنمية**، مثل: البطالة، والطلاق، والتضخم، تفكك الأسر، ... الخ.

2.11.1.2 المورد المالي :

يرتبط نجاح العمل التطوعي بتوفير الموارد المالية وتنميتها بشكل دائم، وذلك من خلال ما يلي:

- زيادة الدعم الحكومي، وتخصيص العمل التطوعي بميزانية سنوية تكفل القيام به واستمراريته وتطويره.
- العناية وتنظيم الوقف على مستوى الدولة، والاستفادة منه في تنمية الموارد المالية للمنظمات والأعمال التطوعية.

- تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص وبما يؤدي للمساهمة الفعالة في الميزانيات المطلوبة للأعمال التطوعية.
- تنمية العلاقة مع المانحين بهدف استمرارية التدفق النقدي.
- تنمية روح الاستثمار لدى المنظمات العاملة في المجال التطوعي، والعمل على إيجاد دخل مستمر لها من خلال الأنشطة الوقفية والاستثمارية الخاصة بالمنظمة التطوعية.

3.11.1.2 تقنية المعلومات:

تلعب تقنية المعلومات دوراً مهماً في تطور وجودة أداء الأعمال التطوعية، ومن أجل ذلك تُولى أهمية خاصة لما يلي:

- استخدام وسائل تقنية المعلومات في الأعمال التطوعية سواء فيما يخص الأعمال الإدارية، أو المالية، أو تواصل الجهات المعنية بالعمل التطوعي مع المجتمع.
- إنشاء قاعدة بيانات للعمل التطوعي تشمل المكونات الأساسية له مثل: المانحون، والمتطوعون، والمحتاجون، والأنشطة، والتوزيع الجغرافي للجهات والمنظمات المعنية بالعمل التطوعي، المهارات التي يكتسبها المتطوع من العمل التطوعي.
- إنشاء مواقع إلكترونية للجهات والمنظمات التطوعية وتحديثها بشكل دائم، وذلك بهدف التعريف بها، وسهولة تواصلها مع المجتمع.
- الأرشفة الإلكترونية لكل الأنشطة التطوعية ضمن الجهات المعنية بالعمل التطوعي وما يرتبط به.
- الاستفادة من وسائل تقنية المعلومات في الربط الشبكي لتحقيق التواصل بين الجهات المانحة والعاملة في المجال التطوعي بجانب التعاون، والتنسيق بين الجهات العاملة في المجال التطوعي.
- ربط أنشطة العمل التطوعي بالهوية الوطنية من خلال الإمكانيات المتوافرة في مجال تقنية المعلومات.

4.11.1.2 تسويق العمل التطوعي:

وهو عبارة عن قدرة الجهات والمنظمات المعنية بالأعمال التطوعية على تسويق نفسها داخل المجتمع بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع بشكل عام والمانحين منهم بشكل خاص، وزيادة الدعم البشري والمادي وذلك من خلال ما يلي:

- إقامة الندوات والمؤتمرات الخاصة بالعمل التطوعي.
- التعاون بين الجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال الأعمال التطوعية والمؤسسات الإعلامية المحلية والإقليمية.
- استخدام التقنية ووسائل الإعلام المقروءة والمكتوبة والمرئية للتعريف بالعمل التطوعي والجهات والمنظمات العاملة في هذا المجال، والمهارات المكتسبة للمتطوع، والفوائد للمجتمع.
- غرس وتنمية حب العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع من خلال التعليم بدلاً من المرحلة الابتدائية.
- إقامة برامج تعليمية أكاديمية وتدريبية تُعنى بالعمل التطوعي.
- تشجيع أبناء المجتمع على الانخراط في العمل التطوعي من خلال الحوافز التشجيعية في مجال العمل، أو من خلال الحوافز المعنوية التي تترك آثاراً طيبة حيث النفس البشرية مفضولة على حب الثناء والتقدير والاحترام. (الهران، رجال، د.ت)

12.1.2 مجالات العمل التطوعي:

تتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل المجالات التالية:

- أ. **المجال الاجتماعي:** ويتضمن (رعاية الطفولة، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، ومكافحة التدخين، ورعاية المسنين، والإرشاد الأسري، ومساعدة المشردين، ورعاية الأيتام، ومساعدة الأسر الفقيرة).
- ب. **المجال التربوي والتعليمي:** ويتضمن (محور الأمية، والتعليم المستمر، وبرامج صعوبات التعلم، وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).
- ج. **المجال الصحي:** ويتضمن (الرعاية الصحية، وخدمة المرضى والترفيه عنهم، وتقديم الإرشاد النفسي والصحي، والتمرين المنزلي، وتقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).

د. **المجال البيئي:** ويتضمن (الإرشاد البيئي، والعناية بالغابات، ومكافحة التصحر، والعناية بالشواطئ والمنتزهات، ومكافحة التلوث).

هـ. **مجال الدفاع المدني:** ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة، والمساهمة مع رجال الإسعاف، والمشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية). (السلطان، 2009)

13.1.2 النظريات المفسرة للعمل التطوعي:

تعددت النظريات المفسرة للعمل التطوعي، ونعرض أهمها فيما يلي

1.13.1.2 النظرية التبادلية Exchange Theory:

ومن رواد هذه المدرسة جورج هومانس الذي ركز على العلاقات التبادلية بين الفرد والجماعة، وتشمل نظريته المستويات البنائية والثقافية، والتي تعتمد على الألفاظ والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، وتتعلق هذه النظرية بالتفاعل بين الناس، وتركز على المكاسب والخسائر التي يجنيها الناس من علاقاتهم بعضهم مع بعض، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون عادة باستمرار المكاسب التبادلية، التي يحصلون عليها جزاء التفاعل.

وتتضمن النظرية التبادلية عدة فرضيات، أهمها:

(1) كلما كانت هناك مكاسب من العمل والنشاط الذي يقوم به الفرد، زادت احتمالية قيام الفرد بتكرار ذلك العمل أو النشاط.

(2) مراعاة عدم وجود فاصل طويل بين القيام بالعمل وتحقيق المكاسب.

(3) المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل مثل المكاسب غير منتظمة، فحصول الفرد على مكاسب متكررة في فترات متقاربة يقلل من قيمتها، وهذا يرتبط بعملية الإشباع والحرمان، فتكرار المكاسب نفسها يحدث إشباعاً لدى الفرد. لكن إذا زادت المكاسب التي يحصل عليها من قيامه بفعل ما زادت احتمالية قيامه بهذا العمل مرة أخرى.

4) إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد، فإنَّ وجود مؤثرات مشابهة ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق، أو يعمل مشابه له.

5) كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً، زادت احتمالية قيامه بالفعل، فوجود مكاسب نتيجة الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من حدوث السلوك المرغوب، وبالتالي؛ فإنَّ عدم وجود مكاسب، أو وجود عقاب، يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب.

6) حينما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب كما كان متوقعاً، أو يوقع عليه عقاب فهناك احتمالية كبيرة للقيام بسلوك عدواني. وإذا قام الفرد بعمل وحصل على ما يتوقع من مكاسب، ستكون هناك احتمالية للقيام بالسلوك المرغوب.

وهذه النظرية تطبق على العمل التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي. (الباز، 2002)

2.13.1.2 النظرية البنائية الوظيفية:

وهي تحاول تفسير السلوك الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاء مترابطة، يؤدي كل منها وظيفته من أجل خدمة أهداف الجميع، وهذه النظرية ترى أنَّ للمجتمع له نسقاً من العلاقات الاجتماعية، ومن ثمَّ، تجمع هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية، وبالتالي، ينبغي النظر للمجتمع نظرة كلية، باعتباره نسقاً يحوي مجموعة أجزاء مترابطة، كما يترتب على هذه الرؤيا التصويرية أن تستند إلى تعدد العوامل الاجتماعية، كما أنَّ التكامل في المجتمع لن يكون تماماً على الإطلاق، وهذا يحدث الخلل أو الانحراف الذي يحدث في الكشف الاجتماعي، وهذه الانحرافات التي يمكن حدوثها في النسق الاجتماعي يمكن أن تستمر لمدة تقصر أو تطول.

تتطبق هذه النظرية على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله. وهذا يترابط النسق التطوعي مع النسق الأسري والاقتصادي والتربوي، ليشكل البناء الاجتماعي. فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء

الاجتماعي، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته. (الموسى، 2001)

3.13.1.2 نظرية الدور:

ومن مسلماتها أنّ الدور يشكل أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفصيل النشاط التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات.

والتطوع قد يأخذ صورًا متعددة، فقد يكون تبرعاً بالمال، أو تضحية بالوقت، كما يحدث في الأندية الرياضية والجمعيات الخيرية. ومفهوم تعلم الدور أي مفهوم سلوك الدور الفردي، ومفهوم سلوك دور الجماعة يقود إلى تعدد الأدوار الاجتماعية، كما أنّ الفرد بدوره يتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية (التعلم غير المقصود)، وهو يختلف عن عملية التعلم الرسمي (التعلم المقصود).

وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي، الذي يرى أنّ كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة، أو يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز، وليس بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز، وبما أنّ العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حدٍ سواء، فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وبشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي القائمة بين الأفراد. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوي من المركز الاجتماعي للمتطوع. (الموسى، 2001)

4.13.1.2 نظرية سلم الحاجات (نظرية ماسلو):

وهي تنقسم إلى خمسة مستويات؛ لتشكل هرماً قاعدته الحاجات الأساسية، متمثلة بالطعام والشراب والسكن والجنس والملبس، وهي حاجات أساسية لبقاء الإنسان. ثم يلي الحاجات الأساسية عند "ماسلو" إشباع حاجات الأمان والطمأنينة للفرد على نفسه وماله، بما في ذلك تأمين دخل مناسب له. والحاجات التي تليها، على سلم حاجات "ماسلو" هي الحاجات الاجتماعية. مع إن العمل التطوعي يتقاطع مع كافة مستويات سلم الحاجات إلا أنه يندرج تحت الحاجات الاجتماعية بشكل أوسع من غيره على سلم حاجات ماسلو. بالنظر لما يترتب عليها في مجال تحقيق الذات، وربما حتى تغير النظرة الفردية لشخصية المتطوع، وما يتمخض عنه من تقدير خاص للمتطوع، من طرف الجماعة بصورة خاصة ومن المجتمع عامة، حيث إن المتطوع يوجد بماله ونفسه ووقته لخدمة المجتمع، مما يعطيه الإحساس بأنه فرد فعال في مجتمعه.

ونشير إلى أهمية نظرة المجتمع له؛ فكلما وجد المتطوع التقدير ممن حوله، زادت دافعيته للعمل التطوعي، واقتناعه بأهمية ما يؤديه من أعمال خيرية تطوعية للمجتمع. (الشهوان، 2017)

2.2 المجالس الشبابية

1.2.2 المقدمة

لقد أثبتت التجارب الدولية للمنظرين التتمويين أنّ التفاوت الحضاري والتتموي بين المجتمعات ليس نتاجًا فقط للتفاوت في الرأسمال المادي وفي الرأسمال البشري وفي الموارد الطبيعية،.. وغيرها، بل هو أيضًا نتاجًا لشبكة واسعة ومعقدة من العلاقات الاجتماعية التي يعيشها الأفراد، أو تتمتع بها الجماعات والمؤسسات، والتي تحكمها مجموعة من القيم والمعايير والتوقعات، التي تسهم بمجملها في تعظيم قدرة الأفراد أو الجماعات على تحقيق أهدافهم، وإشباع حاجاتهم، من خلال موارد ومصادر نافعة يتم الحصول عليها بفضل تلك الشبكات.

في هذا الإطار؛ تُعدّ الشبكات والجماعات التي تدمج الأفراد في مشاركة مجتمعية محلية من خلال مؤسساتها الرسمية وغير الرسمية، من العناصر الرئيسة لمفهوم الرأسمال الاجتماعي التمكيني، وهي الأكثر شيوعًا في تعريفات هذا المفهوم، بجانب الفعل الجمعي، والتعاون، وتبادل المعلومات، والاتصال، والثقة بالآخرين. ومن المفترض أن تشكل المجالس الشبابية الفاعلة - وهي جزء من المجتمع المدني - إحدى الحاضنات الأساسية لهذه العناصر التي تسهم أنشطتها في خلق بيئة تسهم في تعزيز الرصيد الاجتماعي للشباب والمجتمع ككل.

من هذا المنطلق؛ يُعدّ الاستثمار السليم والرشيد في قطاع الشباب مساهمة مهمة للنهوض بالعملية التتموية في الأراضي الفلسطينية، كون فئة الشباب تشكل الفئة الاجتماعية الأكبر ديموغرافيًا، والأكثر فاعلية ونشاطًا في مجالات عديدة. ويُعدّ هذا الاستثمار هو الأكثر استدامة، إذا وُجه لبناء جيل قادر على مواجهة مختلف التحديات الداخلية والخارجية بإيجابية وإبداع ومرونة. ولخلق جيل واعٍ لقدراته وحقوقه، وملتزم بواجباته تجاه وطنه ومجتمعه ونفسه على قاعدة المواطنة والمساواة، ومشارك في صنع التنمية والاستفادة من ثمارها.

في هذا السياق؛ تبرز أهمية المجالس والمؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية التي لعبت دورًا حيويًا في رفع مستوى الوعي السياسي، والاجتماعي، والثقافي، والصحي للشباب، ومثلت إطارًا مهمًا ومنظمًا للعمل السياسي إبان الاحتلال الإسرائيلي المباشر. فقد ساهمت الأطر التنظيمية الشبابية، التي كانت تشكل أذرعًا لفصائل الحركة الوطنية الفلسطينية بفعالية في العمل الوطني الكفاحي ضد الاحتلال. وأصبحت الأندية والمجالس والمراكز الشبابية ولجان العمل التطوعي واللجان الشعبية أمكنة لتطور نشاطات هذه الأطر، والتي وجد فيها الشباب ما يمكن من خلاله التعبير عن قناعاتهم السياسية وواجباتهم الوطنية.

أما بعد نشوء السلطة الفلسطينية، اتسع عمل المؤسسات الشبابية وتنوع، ليشمل برامج تركز على تنمية قدراتهم، وتطوير مهاراتهم في كافة المجالات التعليمية والمهنية والفنية والرياضية والثقافية والصحية. وبالتالي؛ اتجهت العديد من هذه المؤسسات إلى أساليب عمل جديدة، وإلى تبني أهداف حديثة من حيث رؤيتها وتوجهها المجتمعي.

2.2.2 تعريف المجالس الشبابية:

هيئة منتخبة مباشرة من الهيئة العامة، تناظر الهيئات المحلية في تركيبها ووظائفها. تتيح للشباب المشاركة في الحكم والإطلاع على آليات عمل هيئات الحكم المحلي ومسؤولياتها، وخاصةً في تيسير الحياة اليومية للمواطنين وآليات حل المشاكل اليومية، وتطوير مجتمعاتهم المحلية (صنصور، 2017).

3.2.2 فكرة تجمع المجالس المحلية الشبابية ومبرراته:

بدأت فكرة المجالس المحلية عام 2009، حيث سُميت آنذاك بالمجالس المحلية الشبابية المساندة، حيث قامت فكرة المشروع على تأسيس هذه المجالس لتكون مناظرة للهيئات المحلية في تركيبها ووظائفها وأعمالها. وقد انبثق هذا المشروع من الحاجة الفعلية لتوفير السبل والآليات لزيادة انخراط فئة الشباب في الخدمة المجتمعية المدنية، عبر إطار شبابي قادر على الانخراط المسؤول في مجال الحكم المحلي، وتمثيل احتياجات الشباب وطموحاتهم المستقبلية على المستوى المحلي. طُبقت فكرة المجالس الشبابية المساندة في أربع هيئات محلية، هي: بيت فجار، والرام، وكفر نعمة، وسلفيت، وذلك بالتعاون بين كلٍ من مؤسسة (CHF) الدولية، ضمن برنامج الإصلاح الديمقراطي المحلي (تواصل) ومركز تطور المعلم (المورد).

وفي بداية عام 2010م تم الانتقال لمستوى جديد من العمل، وهو المجالس المحلية الشبابية، حيث قام منتدى (شارك) الشبابي بمراجعة معمقة لمفهوم مجالس مساندة، أو مجالس ظل شبابية، حيث ينظر منتدى (شارك) لتشكيل مجالس محلية شبابية، وسيلة لمشاركة الشباب الفاعلة والمؤثرة في الشأن المحلي، بشكل يحاكي بالكامل ما يتم في الهيئات والمجالس المحلية، ولا يتوقف الأمر عند المشاركة الشكلية فيها. ومن هنا بدأ العمل المشترك بين المنتدى، ومؤسسة (CHF) الدولية، لتأسيس مجالس محلية شبابية منتخبة تضم في عضويتها الشباب من عمر 15-22، في عدد من المواقع (كمرحلة أولى)، وهي: عنبتا، وأريحا، وقليلية، وسلفيت، والطيبة، والرام، وبيت فجار، وبيت ساحور، وحلحول، وإذنا. حيث أُجريت الانتخابات في سبعة مواقع جديدة، مع الإبقاء على المجالس الشبابية في كلٍ من: (بيت فجار، والرام، وسلفيت المنتخبة عام 2009م. (صنصور، 2017)

4.2.2 المجالس الشبابية التطوعية بفلسطين:

تُعد المنظمات والمجالس التطوعية الشبابية من أهم الجماعات المؤسسية التي ترعى وتؤثر في الشباب، حيث إنّ المؤسسات والمجالس الشبابية تهدف في المقام الأول إلى العناية بالشباب وتنمية قدراتهم وإمكانياتهم وبناء قدراتهم وتمكينهم، على اعتبار أنهم أمل الغد، إلى جانب تنظيم هذه المؤسسات للفعاليات المختلفة سواء أكانت رياضية أم فنية أو ثقافية أو توعوية تثقيفية كجزء من أولوياتها واهتماماتها الموجهة للشباب بغية تطويرهم نحو الأفضل كما تراعى هذه المؤسسات إشاعة روح العمل الجماعي والتطوعي، وغرس القيم الإيجابية عند الشباب من جهة، ومن جهة ثانية تحميهم من الأفكار السلبية كالتائفية والفئوية والعنصرية والحيوية، إلى جانب محاربتها للعادات والتقاليد البالية، وإحلال مكانها العادات والتقاليد التي تتسجم مع التراث الحضاري لمجتمعهم.

يوجد في الضفة الغربية وقطاع غزة ما مجموعه 366 ناديًا ومركزًا شبابيًا، منها 315 عاملة و 51 مغلقة أو متوقفة عن العمل وممارسة الأنشطة، ويوجد بين هذه المراكز 28 مركزًا نسويًا، من بينها 27 عاملة ومركزًا واحدًا متوقفًا، ففي الضفة الغربية 242 مركزًا عاملاً و(50) مركزًا مغلقًا، وفي قطاع غزة يوجد 46 مركزًا شبابيًا. أما المراكز النسوية فهناك 16 مركزًا في الضفة و 11 في غزة في حين أنّ المركز المغلق الآخر في الضفة الغربية (دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال، 1995م:11).

أما من حيث النسبة المئوية فهناك 88% منها في الضفة الغربية، ويقع نحو 38% من نوادي الضفة الغربية في وسط الضفة الغربية و 27% في جنوبها و 35% في شمالها. وبلغت النوادي الموجودة في مدينة غزة 38% من مجموع نوادي قطاع غزة، هذا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أنّ هذه النسب تتبع عدد النوادي في الضفة الغربية وغزة والتي تبلغ 320 ناديًا (المراقب الاجتماعي، 2000م:35).

أما حاليًا فيوجد في الضفة الغربية وقطاع غزة ما مجموعه 507 ناديًا ومركزًا شبابيًا (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006م).

وحسب إحصاءات وزارة الشباب والرياضة فإنَّ عدد الأندية الشبابية والنسوية 338 نادياً، أما عدد المؤسسات الشبابية أو التي لها برامج شبابية والتي تقدمت بطلب لمنندى شارك الشبابي من أجل الاستفادة من مشروع "شركاء" فقد بلغ عددها 250 مؤسسة، منها 24 مؤسسة نسوية شبابية، 17 في الضفة الغربية، 7 في قطاع غزة، كما واستطاع (رجال، 2006) رصد ما مجموعه 122 مؤسسة منها 40 مؤسسة ومركزاً نسوياً، أي ما مجموعه 710 مؤسسة ومركزاً ونادياً ومشروعاً شبابياً.

فإذا ما عدنا إلى الأرقام والنسب سالفة الذكر فإننا نلاحظ أنَّ هناك تباين في توزيع هذه المراكز سواء الشبابية أو النسوية في الضفة الغربية وقطاع غزة على حدٍ سواء أو ضمن المنطقة الواحدة، بمعنى أنَّ هذه المراكز لا تلبي الاحتياجات لاسيما المراكز النسوية والتي يبلغ عددها 27 مركزاً من أصل 315 مركزاً، وبالتالي؛ فإنَّ هناك حاجة ملحة لإنشاء أعداد أخرى من النوادي لكي تسد النقص الواضح. لاسيما في قطاع غزة بشكل عام، وفي قرى محافظة جنين وطولكرم (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني النتائج النهائية لتقرير السكان، 1999م، ص53-69).

وحسب قوائم بأسماء وعناوين المؤسسات الشبابية، فقد لوحظ أنَّ هذه المؤسسات تتمركز في الوسط لاسيما في محافظة رام الله، وتتنوع النشاطات التي تقوم بها المؤسسات على اختلافها، إلا أن فئة الشباب هي الأكثر استهدافاً من قبل المؤسسات. فنحو 39% منها يقدم خدمات شبابية إما بشكل رئيس وإما فرعي وفي مجالات مختلفة، رياضة 19%، تأهيلية 6%، تعليمية 6%، ثقافية 8% وتشكل المؤسسات التي تتوجه إلى قطاع المرأة والعمال نحو 19% من هذه المؤسسات. وأخيراً ما نسبته 8% من المؤسسات توجه خدماتها إلى فئات ذات احتياجات خاصة كالأسرى والمحربين والمعاقين. (برنامج دراسات التنمية-تقرير التنمية البشرية، 1998-1999: 12)

بعبارة أخرى؛ فإنّ هذه المراكز تتركز في منطقة وسط الضفة الغربية والتي تقل من حيث العدد عن شمال وجنوب الضفة الغربية وبنفس الشيء في قطاع غزة، ففي محافظة رام الله والبيرة لوحدها 61 نادياً مقابل 11 و 15 نادياً في محافظتي قلقيلية وأريحا على التوالي، يبين توزيع وأعداد المؤسسات الشبابية والنوادي في محافظات الضفة الغربية، مع ملاحظة أن عدد هذه النوادي في الملحق يساوي 321 نادياً، وهذا الرقم مخالفاً للأرقام سابقة الذكر، ولا أستطع الجزم ما إذا كانت هذه الأرقام صحيحة أم خاطئة، فهناك تضارب في الأرقام والأعداد ولا يوجد لدي أي مؤسسة أهلية أو حكومية إحصائية كاملة عن المؤسسات الشبابية في فلسطين، ومن هنا كان لا بد من وضع جميع الأرقام التي تم الحصول عليها أمام القارئ الكريم، بغية الاستناد عليها فيما أجريت دراسات استكمالية حول المجالس والمؤسسات الشبابية.

5.2.2 المجالس الشبابية في محافظة الخليل:

تقع محافظة الخليل في الجزء الجنوبي من الضفة الغربية، إلى الجنوب من مدينة القدس، وعلى بعد حوالي 36 كم منها. يحدها من الشمال محافظة بيت لحم، ومن الجهات الثالث الأخرى خط الهدنة وهو ما يُسمى بالخط الأخضر للعام 1949م (انظر خارطة رقم 1). تبلغ مساحة محافظة الخليل 937 كم²، وبحسب طبيعة استعمالات الأراضي في المحافظة، فإنّ هذه المساحة تضم المناطق السكنية الفلسطينية، المستعمرات الإسرائيلية، القواعد العسكرية الإسرائيلية، المناطق المغلقة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي، المحميات الطبيعية، مناطق الغابات، والأراضي الصالحة للزراعة (الخطة التنموية المكانية الاستراتيجية لمحافظة الخليل 2030م، 2019م، وزارة الحكم المحلي، محافظة الخليل، فلسطين).

المجالس الشبابية في محافظة الخليل :

تضم محافظة الخليل (23) مجلساً شبابياً موزعة على قرى وبلدات ومخيمات محافظة الخليل وكان انطلاق هذه المجالس بتاريخ 14 - 11 - 2016 حيث قام محافظ محافظة الخليل - آنذاك - كامل حميد بالإشراف على انطلاق المجلس الشبابي الأول على مستوى المحافظة بعد

التعاون المشترك بين الهيئات المحلية في محافظة الخليل وانطلاقاً من إيمانهم بضرورة إشراك الشباب في مجالات الخدمة المجتمعية المتنوعة من خلال مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات والمساهمة في وضع السياسات والذي بدوره يعود بالنفع على المجتمعات المحلية وعلى الوطن. ومن ثم تم إكمال المشروع بإطلاق مجلس شبابي مساند للمجلس المحلي إما عن طريق الانتخاب أو عن طريق التزكية والاختيار وكان معظمها عن طريق الانتخاب . وقد تم تكوين المجالس الشبابية في معظم البلدات التي حمل المجلس الشبابي اسمها وهذه المجالس هي :

- مجلس شبابي الخليل
- مجلس شبابي دورا
- مجلس شبابي يطا
- مجلس شبابي حلحول
- مجلس شبابي الظاهرية
- مجلس شبابي السموع
- مجلس شبابي بني نعيم
- مجلس شبابي بيت أمر
- مجلس شبابي سعير
- مجلس شبابي ادنا
- مجلس شبابي ترقوميا
- مجلس شبابي صورييف
- مجلس شبابي بيت أولا
- مجلس شبابي بيت عوا

- مجلس شبابي الشيوخ
- مجلس شبابي تفوح
- مجلس شبابي خاراس
- مجلس شبابي نوبا
- مجلس شبابي بيت كاحل
- مجلس شبابي المجد
- مجلس شبابي الصّرة
- مجلس شبابي مخيم الفوار
- مجلس شبابي مخيم العروب

وحسبما أفادت مدير دائرة الشباب والثقافة في محافظه الخليل "أماني أبو سنيّة" أنه بعد انتخاب المجالس المحلية الشبابية على مستوى المناطق في الخليل، تم انتخاب ممثلين ليكونوا ممثلين عن المجلس الشبابي الموحد في المحافظة، وينبثق عن المجلس الشبابي عدة لجان، منها تعليمية وسياسية وأخرى للعمل التطوعي وللعلاقات العامة، وهي لتفعيل دور الشباب، حيث تميزت الخليل على مستوى المحافظات الفلسطينية، بتشكيل المجلس الشبابي الأول الذي يضم كافة أرجاء المحافظة لدعم الشباب وتنمية قدراتهم . ويمكن توضيح ذلك من خلال الملحق رقم 2 (وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية).

6.2.2 أهداف المجالس الشبابية:

بالعودة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات الشبابية المختلفة من نوادي وأطر ومشاريع ومؤسسات شبابية، فإنه يمكن الحديث عن أهداف وطنية، وتعليمية تربية، واجتماعية، وثقافية، وفنية، ورياضية، وعمل مجتمعي وتطوعي، واقتصادية. وسوف نتناول هذه الأهداف بشيء من التفصيل.

1.6.2.2 على الصعيد الوطني:

تعتبر المجالس والمؤسسات الشبابية أنّ المرحلة ما زالت مرحلة تحرير وطني، وبالتالي فهي ما زالت بمرحلة النضال من أجل إنجاز الحقوق الوطنية للشعب الفلسطيني بإقامة الدول الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس بالإضافة إلى نضالها ضد السياسة الإسرائيلية، لاسيما بناء المستوطنات ومصادرة الأراضي وهدم البيوت وتهود القدس وغيرها من القضايا. بالإضافة إلى التمسك بمنظمة التحرير الفلسطينية باعتبارها الممثل الشرعي والوحيد للشعب الفلسطيني والحفاظ على المنجزات الفلسطينية والعمل على تعزيز الانتماء الشبابي الوطني والقومي، وإلى مقاومة التطبيع مع إسرائيل. (الصوراني، 2004)

2.6.2.2 على الصعيد التعليمي والتربوي:

تهدف المجالس والمؤسسات الشبابية إلى تمكين وتقوية الشباب الفلسطيني في المجال التعليمي والتربوي من خلال العمل على مناهج تعليمية وتربوية ترعى التراث الفلسطيني والحضارة العربية وشاملة للقيم الديمقراطية وحقوق الإنسان والتربية المدنية، والعمل على إيجاد منهاج فلسطيني موحد، وبناء المدارس الجديدة وتوسيع القائمة وتلبية احتياجات المدارس

المختلفة، وجعل التعليم الإلزامي معممًا، ومحاربة تسرب الطلاب من المدارس، وتخفيض الرسوم الجامعية، وتحديث الجامعات وبناء المعاهد والمؤسسات التعليمية المهنية.

3.6.2.2 على الصعيد الاجتماعي:

تعمل المؤسسات الشبابية على زيادة الوعي المجتمعي من أجل حماية الشباب الفلسطيني من المشكلات الاجتماعية والأمراض التي بدأت تنتشر كالمخدرات، والعنف، والإيدز، وغيرها من المشاكل التي بدأت تهدد الشباب، بالإضافة إلى نشر الأفكار والقيم الاجتماعية الايجابية والتي تعمل على تمكين الشباب من الاستقرار وأيضًا إلى العمل على اعتماد الشباب على أنفسهم والإحساس بالمسؤولية اتجاه المجتمع وإثارة اهتمامهم بالمصلحة العامة، إلى جانب توعية الشباب بمختلف قضايا الصحة الجنسية والإنجابية، وأخيرًا؛ فإنَّ المؤسسات الشبابية تعمل على القضاء على القيم السلبية كالأنانية وحب الذات والمصلحية وغيرها من القيم التي تُصنّف كعوامل هدم في المجتمع.

4.6.2.2 على الصعيد الثقافي:

تعمل المجالس المؤسسات الشبابية على رفع المستويات الفكرية والثقافية للشباب وتعميقها وتطويرها في سبيل مواجهة سياسة الطمس والتشويه والتزوير التي تتعرض لها الثقافة الوطنية من جهة ومن جهة ثانية العمل على إحياء التراث الشعبي الفلسطيني، والحفاظ عليه بطرق عدة، إلى جانب الحفاظ على التقاليد والقيم العريقة والعمل على ترسيخها وتطويرها، ومحاربة القيم والتقاليد والأفكار السلبية.

5.6.2.2 على الصعيد الفني والرياضي:

المجالس والمؤسسات الشبابية لا تدخر جهداً في إقامة النشاطات الفنية والرياضية على اختلافها، ولهذا الغرض نجد أنّ المؤسسات الشبابية تشكل فرقاً ولجاناً فنية ورياضية مثل: لجان الموسيقى والمسرح والغناء والدبكة، بالإضافة إلى وجود الفرق الرياضية والكشافية.

6.6.2.2 العمل المجتمعي والتطوعي:

يُعدّ العمل المجتمعي والتطوعي من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المجالس والمؤسسات الشبابية، ولهذا؛ فإنّ هذه المؤسسات تسعى إلى تكريس العمل التطوعي بهدف الاستفادة من الطاقات الشابة بما يخدم المصلحة العامة. (الأحمد، 2000)

وتقوم المؤسسات الشبابية بتشجيع المبادرات الشبابية التي تساهم في تطوير دورهم وتعاضدهم مع الفئات الاجتماعية لما لذلك من آثار إيجابية سواء أكانت اقتصادية أم معنوية أو وطنية.

7.6.2.2 على الصعيد الاقتصادي:

تهدف المؤسسات الشبابية إلى العمل لتقديم العون الاقتصادي إلى الأسر المتضررة من جراء السياسات الإسرائيلية إلى جانب العمل على حل مشكلة البطالة، والعمل على استيعاب الخريجين في المؤسسات الحكومية واعتبار الشباب جزء لا يتجزأ من عملية التنمية، هذا بالإضافة إلى دعم الشباب أنفسهم في توفير المنح الدراسية والعلاجية، والبيوت الخاصة بهم لاسيما الطلاب منهم ما سبق ينطبق على الأطر الشبابية وكثيراً ما تتقاطع هذه الأطر مع المؤسسات والمشاريع الشبابية والنوادي الشبابية ولكن ما يميز المؤسسات الشبابية والمشاريع عن

الأطر الشبابية فيما يخص عملية التوعية والتثقيف التي تقوم بها لنشر قيم الديمقراطية وحقوق الإنسان، وتُعدّ هذه الأهداف من أهم أهداف هذه المؤسسات، وفي بعض الأحيان تخلوا أهداف هذه المؤسسات والمشاريع من الإشارة إلى المواضيع السياسية بشكل مباشر على اعتبار أنها مؤسسات أهلية غير حكومية لا تتبنى مواقف سياسية ظاهرة أو غير ظاهرة.

7.2.2 واقع وآفاق المنظمات والمجالس الشبابية في فلسطين:

لعبت المجالس والمنظمات والمؤسسات المجتمعية دورًا في تمكين الشباب وتطوير قدراتهم ومساندتهم من أجل أخذ دورهم الريادي في عملية البناء والتنمية، ولهذا هناك مسؤولية تقع على عاتق هذه المؤسسات والتي تكون في الغالب مؤسسات غير ربحية وغير تابعة للحكومة، يقيمها عدد من الهيئات الذين تجمعهم أهداف موحدة من أجل تمثيل مصالح لفئات محددة من المجتمع المحلي كالشباب والنساء. تتشكل المؤسسات الشبابية من هيئتين الأولى إدارية والثانية عامة، ينظم عملها مجموعة من القوانين والأنظمة الإدارية. بالإضافة للنظام الداخلي الذي يوضح عمل تلك المؤسسات. (يوسف، 2009)

عملت المؤسسات الشبابية على خلق برامج وأنشطة تساعد في تنمية وتفعيل وتطوير القدرات لهذه الشريحة في كافة المجالات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو الرياضية، أو السياسية من أجل الارتقاء بقدراتهم، ودعم قضاياهم واحترام توجهاتهم كما يرونها هم، وإشراكهم في صنع السياسات والقرارات، والتعامل معهم كشركاء في عملية التخطيط للبرامج والأنشطة التي تتناسب مع احتياجاتهم مما يساعد في تعزيز انتمائهم، وتعزز مشاركتهم. (سالم، 1999)

إنّ المجالس والمنظمات المجتمعية الفلسطينية منذ نشأتها في فلسطين وعلى مدار تاريخها استطاعت أن تلعب دورًا مهمًا امتاز بالتباين والانسجام مع الأوضاع الفلسطينية، سواء من الناحية الاجتماعية أو السياسية التي مر بها الشعب الفلسطيني، وتميزت هذه المنظمات المجتمعية بأنها لم تنم في ظل وجود دولة وطنية، وإنما في ظل تداخل عدد من العوامل التي ساهمت في تكونها على النحو الذي نراه اليوم، حيث كان هناك تأثير واضح للسياسات التي كانت تنتهجها الدولة العثمانية على عمل هذه المنظمات، ومن ثم تأثير الانتداب البريطاني، ومن ثم تقاسم الأراضي الفلسطينية بين كل من الاحتلال الإسرائيلي ومصر والأردن فيما بعد، وعمل الاحتلال الإسرائيلي على فرض سياساته على عمل وأداء المنظمات والجمعيات والنوادي الأهلية الفلسطينية. (أبو عمرو، 1995)

ويرجع الاهتمام بالمنظمات المجتمعية في فلسطين بعد العام 1982م، أي بعد الخروج الفلسطيني من لبنان. ركزت الفصائل الفلسطينية على إنشاء أطر وهيئات جماهيرية تستطيع من خلالها ممارسة العمل السياسي من جهة، وتقديم خدمات تنمية للجمهور الفلسطيني من جهة ثانية، وبدء التركيز والعمل على تطوير جماهير فلسطينية تعمل على مقاومة سياسات الاحتلال من خلال طرح برامج بديلة لعمل هذه الأجهزة.

ويمكن تلخيص الدور الذي لعبته المنظمات المجتمعية قبل دخول السلطة الفلسطينية، بأنه اعتمد وبشكل أساس على الجانب السياسي، وتبعه التركيز على الدور الخيري والإغاثي والدور الخدماتي حيث نشأ العديد من لجان الرعاية الصحية.

وأشار "عزت عبد الهادي" في وصفه لرؤية وأهداف وتطور المنظمات الأهلية الفلسطينية

قبل نشوء السلطة بثلاث مراحل:

- 1967م-1982م: الانشغال بالعمل السياسي، والنظر لمفهوم التنمية المستحيلة.
- 1982م-1987م: نشأ مفهوم التنمية المقيدة في ظل الاحتلال، التنمية من أجل الصمود.
- 1987م-1993م: نشأ مفهوم التنمية من أجل الصمود والمقاومة. (دور المنظمات الأهلية في بناء المجتمع المدني، 2002)

إضافة لما ذكره "عبد الهادي" فإن اندلاع الانتفاضة الأولى عام 1987م قد شكل عبئاً إضافياً على عمل المنظمات المجتمعية من خلال قيامها بسد الفراغ القانوني والمؤسساتي، لغياب المؤسسات الرسمية في مجالات حل النزاعات والتعليم والخدمات الصحية، كما وأخذت على عاتقها مقاطعة البضائع الإسرائيلية، وتعزيز صمود الاقتصاد الفلسطيني. وخلال الانتفاضة بدأت بعض المؤسسات المانحة مباشرة عملها في الأراضي الفلسطينية، وبدأت تقدم بعض الدعم للمنظمات الأهلية الفلسطينية، وهذه المنظمات مثلت غالبية دول العالم بالإضافة إلى أمريكا وأوروبا. (زياد أبو عمرو، 1995)

أما بعد قيام السلطة الفلسطينية ازداد الاهتمام بقطاع الشباب، وارتفع عدد المنظمات المجتمعية الشبابية، وبرز العديد من المنظمات التي تشجع العمل التطوعي، وتنامى بشكل واضح عدد المنظمات المجتمعية، وأصبح هناك اختلاف في نوعية المشاريع الخاصة بفئة الشباب. وانصب اهتمام العديد من المؤسسات الشبابية في العمل من أجل الحصول على الدعم والتمويل الخارجي، وأصبح اعتماد هذه المؤسسات على المنح الخارجية في غالبية أنشطتها. والطابع الذي غلب على العمل لهذه المؤسسات أنها غير حكومية وذات طابع مهني، وأصبحت

العضوية لهذه المؤسسات مغلقة، وتعمل على تنفيذ مشاريع وبرامج وفق برامج مصادر المساعدات والمنح. وقد أثر هذا على مضمون هذه المؤسسات كقوى اجتماعية وسياسية لها أولوياتها الوطنية من جهة والاجتماعية من جهة ثانية، بالإضافة إلى ضعف التأثير الذي تحدثه هذه المؤسسات في السياسات الوطنية المتعلقة بالقطاع الشبابي. (يوسف، 2009)

وقد ساهمت المساعدات والمنح الخارجية في إحداث نقلة نوعية في عمل المنظمات المجتمعية، وبدأت هذه المنظمات الابتعاد بشكل تدريجي عن منابعها التنظيمية والحزبية، واستطاعت استقطاب عدد من الخبراء والمتخصصين والإداريين المستقلين، الذين يمتلكون القدرة على التعاطي مع المستجدات الجديدة في عمل المنظمات المجتمعية.

ومن هنا نرى أنّ المنظمات المجتمعية قد ارتبطت بأنشطة وبرامج وسياسات المؤسسات الدولية الداعمة، وشهدت هذه المنظمات المجتمعية تحولاً واضحاً في جوهرها وسلوكها بعد أوصلو، فرغم مرور فترة ليست بالقصيرة على أوصلو إلا أنّ المنظمات المجتمعية لا زالت تحاول تحديد الأهداف والبرامج والعمل من أجل رسم سياسة واضحة تعمل على تعزيز بقائها ودورها بما ينسجم مع التغيرات والمهام الكبيرة الملقاة على عاتقها. (النشاشيبي، حجازي، د.ت)

شهدت المؤسسات الشبابية تحولاً في توجهها السياسي، وبعد أوصلو غلب التوجه المهني المؤسساتي المحض على عمل المؤسسات الشبابية، ولم يعد الطابع الوطني الذي يحقق غايات وطنية ومجتمعية يظهر في ملامح وخطط وبرامج عمل تلك المؤسسات. ومن أمثلة ذلك قيام بعض المنظمات بترجمة نظامها الداخلي إلى اللغة الإنجليزية وبأهداف ورؤية تتماشى مع سياسة المانحين، بمعنى إعادة صياغة النظام من خلال إحداث تغييرات جوهرية في مواد النظام، والذي

قد ينتج عنه الابتعاد الجوهري عن السياق الذي خلقت المنظمة من أجله، وكل ذلك لمحاولة توافق النظام الخاص بتلك المؤسسات مع سياسة المانحين الخاصة. (المرجع السابق)

وفي وصف الأنشطة والبرامج والمشاريع التي تقدمها تلك المؤسسات نرى بأنها تركز وبشكل كبير جدًا على التدريبات وذلك كون المشاريع الممولة من الخارج تدعم التدريبات التي تشجع النظم الديمقراطية والانفتاح على الآخر، و مجالات التربية للأطفال والشباب وفق المفاهيم الغربية، ومثال ذلك مواضيع لم تكن من اهتمام أو احتياج الشباب الفلسطيني كموضوع الصحة الإيجابية والنوع الاجتماعي والتعليم البديل، واعتبر العديد من الكتاب والباحثين التمويل الخارجي استعمارًا من نوع آخر. (البرغوثي، 2006)

وقد وصف "خليل نخله" الدور الذي يلعبه التمويل والمساعدات الخارجية بعمل "سماسة التنمية" الذين يعملون على تلبية توجهات وأفكار وأهداف الدول التي يأتون منها، ويعملون على نشر مصطلحات وقيم وثقافة بعيدة عن ثقافة المجتمع الفلسطيني. وقد وصف نخله التدريبات التي يشجع الممولين على تنفيذها سواء لفئة الشباب أو غيرهم من الفئات بأنها تدريبات غير معروفة النتائج. (القرز، 2006)

لا أحد منا يستطيع إغفال الدور الذي لعبته وما زالت تلعبه المنظمات المجتمعية منذ نشأتها وحتى الآن في عملية التغيير والبناء لقطاع الشباب الذي يمثل نسبة مرتفعة من التعداد السكاني في فلسطين، ولأن المنظمات المجتمعية استطاعت وعلى مدار تاريخها أن تلعب دورًا ممتازًا بالقدرة على التكيف والانسجام مع الأوضاع الفلسطينية، سواء من الناحية الاجتماعية أو السياسية التي مر بها، ولأن الشباب يمثلون موردًا بشريًا يكاد يكون الأهم في عملية التنمية.

فالدراسة عملت على تسليط الضوء والتعرف إذا ما استطاعت المؤسسات الشبابية بمعطياتها ورؤيتها إتاحة الفرصة الكافية لقطاع الشباب للمشاركة الفاعلة في التخطيط للبرامج التي تستهدف هذه الفئة، ومن خلال الدراسة تم التعرف على حجم وطبيعة الفرصة التي أتيحت للشباب ليكونوا مشاركين ومبادرين وصناع قرار، وفيما إذا استطاعت المشاريع والبرامج والأنشطة المقدمة في تلك المؤسسات أن توفر دوراً كافياً للشباب في رسم السياسات داخل هذه المجالس والمؤسسات الشبابية. (يوسف، 2009)

8.2.2 المشكلات التي تواجه قطاع الشباب الفلسطيني :

من وجهة نظر الشباب والعاملين في المؤسسات الشبابية يمكن تلخيص المشاكل التي تواجه قطاع الشباب الفلسطيني على النحو التالي:

1.8.2.2 المشاكل الاقتصادية:

يلعب الوضع الاقتصادي للعائلة دوراً كبيراً في حياة الشباب، وينعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على جميع جوانب حياتهم، وتظهر هذه المشاكل بشكل خاص في عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية للشباب مثل: توفير الملابس، والمأكل، والتعليم. وقد أدى تردي الأوضاع الاقتصادية إلى اضطرار بعض الأهالي لإخراج أبنائهم من المدارس للعمل بالنسبة للذكور والزواج المبكر للإناث كآلية تتبعها العائلات الفقيرة في بعض الأحيان لتوفير مصدر دخل لأفرادها أو التقليل من الأعباء المادية عنها. واضطرار طلاب الجامعات من تأجيل فصول دراسية جامعية أو عدم الالتحاق بالجامعات والكليات بسبب عدم القدرة على دفع الإقساط الجامعية. (الإدارة العامة للتخطيط والمعلومات، 1998)

كما ولعبت الأوضاع الاقتصادية للعائلات دورًا في حرمان أبنائهم من المشاركة في الأنشطة والبرامج الموجهة للشباب لارتفاع تكاليف رسوم هذه الأنشطة، وعدم توفر فرص عمل للخريجين وخاصة في ظل توقف التوظيف الحكومي خلال الانتفاضة، وفقدان العمال لعملهم داخل الخط الأخضر، وعدم تمكنهم من الحصول على عمل بديل داخل الأراضي الفلسطينية، واضطرار البعض إلى التنقل إلى محافظات أخرى مثل رام الله، وأريحا إضافة إلى تدني الراتب الوظيفي لدى صغار الموظفين، وحديثي التخرج، وكذلك تدني الأجور للعامل داخل الأراضي الفلسطينية، وهذا يعكسه أنّ الوظائف التي يحصل عليها الشباب في هيكل الوزارات والمؤسسات الحكومية، هي وظائف متدنية، ويلعب غياب تطبيق قانون الخدمة المدنية على جميع الوزارات دورًا في انخفاض قيمة الرواتب التي يحصل عليها الشباب. ورغم أنّ الشباب يشكلون في الأجهزة الأمنية نسبة عالية جدًا، إلا أنّ ما يحصل عليه الشاب العسكري من راتب لا يلبى احتياجاته الأساسية كما أنّ التسرب من المدرسة للذكور وانخراطهم في سوق العمل، يجعل منهم عمالاً غير مهرة، يتلقون أجورًا منخفضة جدًا وترتفع لديهم معدلات البطالة. (أسعد، 2009)

2.7.2.2 المشاكل التعليمية:

وتشمل المشاكل التعليمية التي تواجه قطاع الشباب ما يلي:

1. تأثير الجوانب الاقتصادية للعائلة على التحصيل العلمي للشباب، سواء التعليم الأساسي، والتعليم العالي.
2. مشاكل تتعلق في المدارس واكتظاظ الصفوف، وعدم توفر المختبرات العلمية، ومختبرات الحاسوب، والمكتبات والتي تؤثر على التحصيل العلمي للطالب.

3. يواجه الطلاب مشكلة في الدوام المدرسي المسائي ويعتبرون أنه يحرمهم من الحصول على العملية التعليمية الطبيعية، ومن النشاطات اللامنهجية عصرًا.
4. ضعف اهتمام وزارة التربية والتعليم وإدارة المدارس في النشاطات اللامنهجية المدرسية، والذي يؤثر على تنمية قدرات الطالب.
5. قلة مراكز التدريب المهني التي تفتح أمام الشباب التأهيل للعمل بتخصصات معينة، وتعاني المراكز المتوفرة في الأراضي الفلسطينية من اقتصارها بالغالب على تخصصات تقليدية لا تلبى حاجة سوق العمل الفلسطيني.
6. ارتفاع تكاليف التعليم الجامعي الذي يدفع باتجاهات عدة منها اقتصار التعليم على شرائح محددة وغياب مكانته لدى محدودي الدخل، وصقل مستقبل التعليم بصبغة ذات ارتباط طبقي، سيكون له نتائجه على المستقبل للمجتمع الفلسطيني. (دائرة تنمية الشباب: دراسة قطاع الأطفال والشباب في القدس، 2002)

3.7.2.2 المشاكل الصحية:

وتشمل المشاكل الصحية التي تواجه قطاع الشباب ما يلي:

1. إهمال الجوانب النفسية: خلقت الأوضاع الأمنية الصعبة أوضاعًا نفسية سيئة ظهرت على الشباب في الانطواء والعصبية والتراجع في جميع جوانب التطور الذاتي من تعليم وإبداع.. وتفاقت المشكلة مع قلة عدد المؤسسات العاملة في هذا المجال وخاصة في المناطق الريفية والبعيدة، وعدم تفهم أهل لظروف أبنائهم النفسية مما يجعل العائلة مصدر قلق وتوتر.

2. **عدم توفر برامج تعليمية:** خاصة بالصحة العامة أو بصحة الشباب في المدارس، وخاصة في مواضيع التربية الجنسية والصحة الإيجابية.
3. **محدودية برامج التثقيف الصحي:** والتوعية الصحية في المدارس، أو على صعيد المجتمع من قبل المؤسسات العاملة في هذا المجال لفئة الشباب.
4. **قلة عدد المرشدين النفسيين:** في كافة المدارس وتقليل المؤسسة التعليمية من أهمية دور المرشد الاجتماعي في المدرسة، مما أدى إلى غياب التعاون ما بين إدارة المدرسة من جهة وما بين الأهالي من جهة أخرى مع المرشد الاجتماعي في المدارس التي يوجد بها مرشد اجتماعي.
5. **الآثار السلبية للزواج المبكر على الصحة:** من الخصوبة العالية ومن ثم؛ تردي الصحة العامة والإيجابية ومن زيادة وفيات الأطفال قبل بلوغهم السنة الأولى من العمر، وإنجاب أطفال صغيري الجسم والوزن وضعاف البنية مما يجعلهم عُرضة لاعتلال الصحة، فضلاً عن الأخطار الصحية التي تتعرض لها الأم، والأخطار الاجتماعية والصحية.
6. ارتفاع نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين (15-29 عامًا)، ولا يتوفر لديهم أي نوع من التأمين الصحي، حيث بلغت هذه النسبة (48.5). (أبو هين، 1999)

4.7.2.2 المشاكل الاجتماعية:

وتشمل المشاكل الاجتماعية التي تواجه قطاع الشباب ما يلي:

1. بعض العادات والتقاليد التي تؤثر على تقبل الأهل فكرة مشاركة أبنائهم وبناتهم في بعض الأنشطة وخاصة إن كانت مختلطة، أو البرامج الخاصة بالإناث.

2. غياب الوعي لدى الأهالي في البرامج والخدمات المقدمة من خلال المراكز والمؤسسات للشباب.

3. رسم الأهل لمستقبل أبنائهم العلمي والعملية، وعدم أخذ قدراتهم ورغباتهم بعين الاعتبار، وهنا تلعب المدرسة أيضا دورًا في ضعف التوجيه للطلبة نحو التخصصات التي يدرسونها في الجامعة والتي تكون تتوافق مع رغبات الطالب وقدراته العلمية وحاجة السوق للتخصصات.

4. انتشار ظاهرة الزواج المبكر: ولها عدة أسباب من أهمها:

- غياب الوعي لدى الأهل والشباب لمشاكل الزواج المبكر وأثره على الأسرة والمجتمع.
- اضطرار بعض العائلات لتزويج بناتهم في سن مبكرة للتخفيف من أعباء الأسرة المادية.

ضعف برامج التوعية لظاهرة الزواج ومخاطرها من قبل المؤسسات العاملة في مجال الصحة والتوعية المجتمعية، وخاصة في المناطق المهمشة والفقيرة . (برنامج دراسات التنمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة "اليونيسف"، التحديات والأولويات من منظور الشباب الفلسطيني، رام الله، جامعة بيرزيت، 1999)

5.7.2.2 المشاكل الثقافية:

ومن أهم المشاكل الثقافية التي تواجه قطاع الشباب ما يلي:

1. غياب وسائل الترفيه في التجمعات الريفية والمدن الصغيرة، من حدائق عامة، أو مراكز شبابية، أو مكتبات عامة يقضي الشباب فيها أوقات فراغهم.

2. قلة المراكز الشبابية والنسائية في محافظات الضفة وتمركز غالبيتها في منطقة وسط الضفة الغربية والتي تقل من حيث العدد عن شمال وجنوب الضفة الغربية وبنفس الشيء في قطاع غزة.

3. قلة المرافق الرياضية المخصصة للفتيات، وتكون الساعات المخصصة لهن في النوادي الرياضية أو المسابح أقصر بكثير من تلك المخصصة للذكور. (أسعد، 2009)

6.7.2.2 المشاكل السياسية:

وتشمل المشاكل المتعلقة في مشاركة الشباب السياسية ما يلي:

1. حرم القانون الشباب كافة من حق الترشيح لانتخاب السلطة الوطنية الفلسطينية ولا يوجد أي تمثيل للشباب في المجلس التشريعي المنتخب.
2. تقتصر مشاركة الشباب في السلطة التنفيذية على الوظائف الدنيا في الوزارات، والأجهزة الأمنية، وتغيب عن أي مركز قيادي.
3. رُغم إقرار سن الترشيح لعضوية الهيئة المحلية هو 25 سنة في قانون الهيئات المحلية، إلا أنه ما زال يستبعد الشباب في سن 25 سنة من عضوية المجالس والهيئات المحلية.
4. عدم وجود تشريعات مباشرة تتناول وتنظم موضوع الشباب ودورهم في المجتمع، كذلك لا توجد لجنة خاصة بالشباب في المجلس التشريعي، ولا متابعة قضاياهم داخل أرواقته ولا جهة منتظمة من التشريعي لتحقيق اتصال منتظم وفعال مع الشباب. (عبد العاطي ، 2004)

9.2.2 المشكلات التي تواجه قطاع الشباب الفلسطيني في المجالس والمؤسسات الشبابية:

وتشمل المشاكل التي تواجه المؤسسات العاملة مع الشباب ما يلي:

1. **المشاكل المادية:** تعتبر المشاكل المادية أحد أهم المعوقات التي تواجه مقدمي الخدمات، وخاصةً أنّ غالبية الأنشطة الشبابية تحتاج إلى ميزانيات عالية لتنفيذها، وهذه المشكلة تواجه المؤسسات الرسمية والأهلية على حد سواء، فعلى سبيل المثال لا الحصر تبلغ موازنة وزارة الشباب والرياضة المخصصة لها من وزارة المالية لعام 2002 م 125 ألف شيكل، الأمر الذي أدى إلى توقف وانقطاع البرامج والأنشطة المخطط لها، واعتماد غالبية البرامج التي تنفذ من خلال المؤسسات المحلية على مصادر تمويل خارجية الأمر الذي يضعف استمرار هذه البرامج و يحد من قدرة المؤسسات على بناء تصور واضح للمستقبل، ويجعل برامجها موجهة حسب شروط الممول دون الأخذ بعين الاعتبار في الغالب احتياجات المنطقة ولا تتخذ بعداً تنموياً يمكن من تأسيس بنية تحتية تخدم قطاع الشباب على المدى البعيد.
(أسعد، 2009)

2. **غياب الرؤية التنموية الفلسطينية لواقع الشباب الفلسطيني والذي يظهر من خلال غياب الطابع التنموي عن برامج بعض المؤسسات والتوجهات التي تعمل بها هذه المؤسسات، حيث تتوجه بعض المؤسسات للعمل مع فئة الشباب بوصفهم أحد أهم الفئات المستهدفة، وارتفاع نسبة الحصول على التمويل الأجنبي لهذا القطاع دون أن ترتبط بخطط تنموية استراتيجية شاملة معتمدة على مشاركة الشباب في وضعها، ومؤسسات أخرى تعمل مع هذه الفئة من**

جانب سياسي، وفي المقابل هناك مؤسسات تتوجه لهذه الفئة من منطلق تنموي تعتمد على.

المشاركة الحقيقية للشباب في التخطيط والتنفيذ. (أسعد، 2009)

3. غالبية البرامج الشبابية التي تطرحها بعض المؤسسات هي برامج موجهة نحو الشباب

وليست برامج منبثقة عنهم، أي لا تعتمد على المشاركة في تحديد الاحتياجات والتخطيط،

والتنفيذ، الذي يضعف نجاح هذه البرامج واستمرارها، ويغلب عليها الطابع الموسمي

4. السيطرة الحزبية السياسية والفصائلية على النوادي الرياضية والثقافية والتي تؤدي إلى حرمان

الشباب الكثير من البرامج والخدمات المقدمة.

5. ضعف اهتمام المؤسسات العاملة في قطاع الشباب في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة،

وتقديم برامج خاصة بهم. (Sehwail. Mahmud, & Rasras. Khader, 2004)

6. ضعف التنسيق والتشبيك ما بين المؤسسات العاملة في قطاع الشباب رغم محدودية هذه

المؤسسات، وافتقارها لآليات تنسيق واضحة ومهنية في تنفيذ البرامج الأمر الذي يؤدي إلى

الازدواجية بالعمل وتقديم الخدمات ويحرم تجمعات من الحصول على الخدمات المقدمة.

7. لقد كان للحصار والإغلاق المفروض على الأراضي الفلسطينية أثر في إعاقة تنفيذ البرامج

والوصول إلى التجمعات الريفية، الأمر الذي أدى إلى تراجع عدد المنتسبين والمتريدين على

هذه المؤسسات والاستفادة من خدماتها.

8. تركز المؤسسات العاملة في قطاع الشباب في المدينة على حساب الريف، وكذلك في

منطقة الوسط على حساب محافظات الجنوب والشمال.

9. نقص الكوادر المتخصصة في مجال تدريب الشباب وخاصةً في مجال تعليم الموسيقى

والدراما، ونقص في المرشدين التربويين، والذي يعود إلى هجرة الكوادر البشرية والكفاءات

العلمية نتيجة تدهور الأوضاع الأمنية إلى خارج الوطن.

10. ضعف برامج التوعية والإرشاد الموجه للأهل نحو أهمية قطاع الشباب والدور الذي يلعبه.

الشباب في تنمية المجتمع. (أسعد، 2009)

3.2 معوقات العمل التطوعي ومقترحات لتطوير العمل التطوعي

1.3.2 معوقات العمل التطوعي

تواجه برامج العمل التطوعي في العالم العربي العديد من الصعوبات والعقبات التي تحد من توسعها وانتشارها. كما تؤدي هذه المعوقات إلى تقليص أعداد المؤسسات التطوعية وعدد الملحقين بمؤسسات العمل التطوعي.

ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات في الأبعاد التالية:

1.1.3.2 البُعد الثقافي الاجتماعي:

يُعدُّ البعد الثقافي القيمي عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد. ورُغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوع، إلا أنَّ ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر ما زالت تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية، وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع، ولا تزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق. فرُغم الأولوية التي أعطاها الإسلام للتطوع والعمل الخيري، إلا أنَّ مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات والمصارف التقليدية، وبقي العمل التطوعي مرتبطاً بمفهوم العمل الخيري، حيث تتركز الأعمال التطوعية على الجوانب الدعوية ومساعدة المحتاجين، ولم تتل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام. (السلطان، 2009)

وتسهم بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع في تقليص مشاركة الشباب في العمل التطوعي، كالتقليل من أهميتهم الاجتماعية ومن دورهم في بناء المجتمع، وكذلك ضعف وعي الشباب بمفهوم وفوائد العمل التطوعي. كما أنَّ هنالك أسباب تتحمل مسئوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية تتمثل في قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية أو عدم السماح للشباب بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي.

ومن أهم العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى عزوف الشباب عن المشاركة في الأعمال التطوعية ما يلي:

- (1) عدم توفر الوقت مما يؤدي إلى تعارض وقت العمل الأصلي مع العمل التطوعي.
- (2) شعور المتطوعين الشباب بعدم الحاجة إليهم.
- (3) خوف المتطوعين الشباب من الفشل.
- (4) عدم إدراك المتطوع لأهمية دوره.
- (5) عدم إشباع برامج وأنشطة التطوع الحالية لحاجات الأعضاء المتطوعين.
- (6) عدم وجود الحوافز المعنوية.

وقد أشارت إحدى الدراسات الموسعة في بريطانيا إلى المعوقات التي تقلل من التحاق

الشباب وصغار السن بالعمل التطوعي وعزتها إلى الأسباب التالية:

- (1) نقص المعلومات عن مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن يلتحق بها الشباب.
 - (2) عدم توفر المواصلات المناسبة خصوصاً في المناطق الريفية.
 - (3) طول وتشعب نماذج واستمارات برامج التطوع.
 - (4) وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية عن المتطوعين (خصوصاً بين الشباب) والنظرة من أقرانهم بأنهم ينخرطون في برامج تتصف بالنعومة. (Roker and others, 1999)
- وقد ساهم عدم قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأُسرة والمدرسة والمؤسسة الإعلامية بدور فاعل في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الناشئة إلى عدم وعي الشباب بأهمية التطوع وبدوره في البناء الذاتي للفرد، وبأهميته في تطوير المجتمع. كما ساهم عدم تضمين المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات، والبرامج الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي، في تقليل اهتمام الشباب بالأعمال التطوعية. (السلطان، 2009)

2.1.3.2 البُعد التنظيمي القانوني:

تشكل الأبعاد التنظيمية والقانونية إحدى العقبات الرئيسية في مجال تطوير العمل التطوعي في العالم العربي. ذلك أنّ عدم توفر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية ومجال عملها وطرق إشهارها، يجعل من تأسيس المنظمات التطوعية أمراً بالغ الصعوبة. ورُغم أنّ الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للفرد والمجتمع أخذاً في التنامي، إلا أنّ التنظيمات واللوائح لا تتواءم مع الحاجات الفعلية لتطوير العمل بالصورة المناسبة. وتعاني برامج التطوع من قلة التنسيق والتكامل بين المؤسسات العاملة في مجال التطوع من ناحية، وانخفاض مستوى التعاون بين تلك الجهات والقطاعات الرسمية من ناحية أخرى. إنّ تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي، وتسهيل إجراءاته، يمثل إحدى الركائز الأساسية لتطوير العمل التطوعي وتشجيع ممارساته، مما يتطلب تسهيل إجراءاته الإدارية والتخفيف من القيود البيروقراطية الحالية.

ويشكل عدم توفر منظمات ومؤسسات تطوعية لدعم برامج التطوع وتقديم التسهيلات اللازمة لها إحدى العقبات المحورية في تطوير برامج التطوع المجتمعي. وتعاني المنظمات التطوعية من نقص الكفاءات الإدارية المتميزة، ومن غياب التخطيط المسبق الذي يسهم في جلب الكفاءات وفي تدريب المتطوعين في مجالات العمل التطوعي، وفي تطويع التقنية لتطوير مستوى الاتصال الإداري والمجتمعي ووضع البرامج المستقبلية. كما تعاني المؤسسات العاملة في مجال التطوع من عدم تحديد معايير مقننة لأداء العمل التطوعي، وما يصاحب ذلك من ضعف في تصميم الوظائف التطوعية،

3.1.3.2 البُعد الاقتصادي السياسي:

تبنت أغلب البلدان العربية مفهوم دولة "الرعاية الاجتماعية" حيث تتولى الدولة توفير أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها. وقد ساهمت الطفرة الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع عائدات النفط في دول الخليج إلى ارتفاع مواردها المالية، مما عزز من قيام الدولة

ببرامج الرعاية الاجتماعية، وأدى إلى عدم اهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومؤسسات تعني بمجالات التطوع.

وعلى النطاق الفردي يلعب العامل الاقتصادي دوراً أساسياً في الحد من مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، إذ أنّ ضعف الدخل الاقتصادي للأفراد يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع إلى الأعمال التي تدر عليهم ربحاً يساعدهم على قضاء حاجاتهم الأساسية. ورُغمَ التفاوت الاقتصادي ومعدلات الدخل القومي للدول العربية، إلا أنّ غالبية الأنظمة السياسية العربية ظلت غير متحمسة في العقود الثلاثة الماضية لتطوير برامج ومجالات العمل التطوعي. وتشير الكثير من التجارب الدولية إلى أنّ كثيراً من المؤسسات التطوعية تركزت أهدافها، وبرامجها لنقد وإصلاح الواقع السياسي أو الاقتصادي. وكما تشير أدبيات العمل التطوعي في الدول الغربية تأتي المشاركة السياسية، والتطوع في الحملات الانتخابية للمرشحين، ودعم بعض البرامج السياسية والاجتماعية ذات الصلة بحقوق الإنسان والحريات العامة والحقوق المدنية على رأس الأولويات والمجالات التي تستهوي المتطوعين وتحظى بمشاركة شعبية واسعة ومن فئات اجتماعية مختلفة تمثل أعمار متفاوتة. (السلطان، 2009)

4.1.3.2 البُعد الإعلامي:

سهم غياب الدور الإعلامي عن التوعية بأهمية التطوع وبمؤسساته وبالأدوار التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في قلة الإقبال على التطوع. وقد سهمت الأبعاد الثقافية والتنظيمية والاقتصادية والاجتماعية السابق ذكرها في عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع. وقد ساعدت عدة عوامل على عدم اهتمام وسائل الإعلام بالعمل التطوعي لعل من أبرزها ما يلي:

- 1) عدم ترسخ ثقافة التطوع في المجتمع.
- 2) قلة البرامج والفعاليات الخاصة بالتطوع مما يحد من تفاعل وسائل الإعلام.
- 3) قلة مصادر المعلومات عن برامج التطوع ومجالاته وتحسن أعداد المتطوعين وغيرها من المعلومات التي يمكن صياغتها على شكل مواد إخبارية إعلامية. (السلطان، 2009)

وباختصار؛ لكي يستطيع العمل التطوعي أن يعطي ثماره من خلال الأفراد والجمعيات الأهلية والخيرية، ويؤدي إلى نتيجة إيجابية في تنمية الفرد والمجتمع، فإنه يجب العمل على تذليل كل ما يمكن أن يعوق مسيرة العمل التطوعي، ومن هذه المعوقات ما يلي:

(1) تناقص عدد الأعضاء في كثير من الجمعيات والمجالس لأسباب مختلفة في مقدمتها تزايد الانشغال بالأمور الحياتية الخاصة، وتزايد الاعتماد على الجهات الرسمية في تقديم الخدمات الاجتماعية.

(2) ضعف إقبال الشباب على الانخراط في عضوية الجمعيات من أجل تجديد دمائها ووجوهها وتعزيز مسيرتها.

(3) ازدواجية العضوية وتعددتها في عدد من الجمعيات، والتي إن كانت تتمثل في إيجابيتها في وعي الأفراد بضرورة خدمة مجتمعهم، إلا أنها قد تؤدي إلى تشتيت الجهود، وإضعاف المساهمة، وتقليل الفاعلية على المدى الطويل، وفي مختلف الجمعيات المنتسب إليها.

(4) ضعف التنسيق والتعاون والتكامل أو ضعفه بين الجمعيات، وخاصةً في نطاق الأنشطة والبرامج المتشابهة والمقدمة إلى الفئات نفسها، مما يؤدي إلى الازدواجية وبعثرة الإمكانيات، وضعف التنفيذ والفاعلية.

(5) قلة الدعم المادي الحكومي المقدم إلى الجمعيات من جهة، وضآلة مثل هذا الدعم، بل وانعدامه من قبل القطاع الخاص من جهة ثانية.

(6) ضعف مشاركة أعضاء الجمعيات فيما تقدمه من أنشطة وفعاليات، والاقتصار في كثير من الأحيان في ذلك على أعضاء مجلس الإدارة.

(7) قلة الخبرة وضعف الإمكانيات الفنية المتاحة وعدم توفر المستلزمات التي من شأنها تأهيل تنفيذ أنشطة الجمعيات بالصورة المنشودة.

(8) ضعف التقدير والحوافز المعنوية للناشطين في الجمعيات الأهلية، وعدم توفير التغطية الإعلامية المناسبة والمواكبة، والقادرة على إبراز تلك الجهود وأهدافها الإنسانية النبيلة.

9) قلة المقار أو عدم ملائمتها للكثير من الجمعيات؛ مما يؤثر سلبيًا على مقدرتها في تنفيذ ما تطمح إليه من برامج وأنشطة. (معلوي ، 2006)

2.3.2 مقترحات لتطوير ثقافة العمل التطوعي

- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.
- 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 مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.
- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.
- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.
- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور 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.
- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي؛ مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.

□ استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.

□ استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع. (حسين، 2001)

فللعمل الاجتماعي التطوعي فوائد جمة تعود على الفرد المتطوع نفسه وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

4.2 الدراسات السابقة

1.4.2 الدراسات التي تناولت المجالس الشبابية

دراسة (فراس محمود، 2006م):

بعنوان: [دور المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء الشخصية وأثرها على التنمية السياسية: الضفة الغربية].

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء الشخصية وأثره على التنمية السياسية في الضفة الغربية في الفترة الواقعة بين عام 1995م وحتى نهاية عام 2004م، وذلك بدراسة برامج ومشاريع ونشاطات المنظمات الشبابية، مركزة على الجانب التوعوي والتثقيفي وتنمية قدرات الشباب.

حاولت الدراسة الإجابة على سؤال حول مدى الأثر الذي أحدثته هذه المنظمات في بناء شخصية الشباب وانعكاس ذلك على التنمية السياسية في الضفة الغربية، في مجالات محددة أهمها: المشاركة السياسية، المواطنة والولاء الوطني، التطوع وزيادة الوعي الوطني. تناول الجانب النظري في هذه الدراسة مفهوم الشخصية، وبناء القدرات وتمكين الشباب والتنمية السياسية، وبعض مفرداتها كالمشاركة السياسية، والمواطنة والانتماء والولاء الوطني، كما تم استعراض أهم مراحل التطور التاريخي التي مرت بها المنظمات الشبابية وتأثير المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية عليها، خاصة ارتباطها بحركة التحرر الوطني الفلسطيني، ضمن رؤيتها بجدلية العلاقة بين التحرر الوطني السياسي والاجتماعي الشبابي.

أما الجانب الميداني من الدراسة، فقد اعتمد على استبانة صممت لجمع معلومات يتم من خلال قياس وتحديد دور هذه المنظمات في بناء الشخصية لدى الفئات المستهدفة من برامج ومشاريع هذه المنظمات، وقد وزعت هذه الاستبانة على عينة قصدية من المنظمات الشبابية، بوضع معايير تعكس معها التنوع في هذه المنظمات، من حيث الأهداف والبرامج الرئيسية، مع التركيز على الجانب التوعوي والتثقيفي، ونطاق عملها ونشاطها. صممت الاستبانة بحيث تكونت من شقين، الشق الأول موجه للقائمين والعاملين في المنظمات الشبابية والشق الثاني موجه

للفئات المستهدفة والمستفيدة من مشاريع وبرامج وأنشطة هذه المنظمات بهدف عمل مقارنة ما بين إجابات القائمين على المنظمات الشبابية والفئات المستهدفة من برامج هذه المنظمات.

وخلصت الدراسة إلى أن المنظمات الشبابية قد حققت تقدماً ملموساً في مجال تنمية قدرات الشباب وبناء شخصيتهم مما انعكس إيجاباً على التنمية السياسية في الضفة الغربية وتحديداً في مجال المشاركة السياسية وتعزيز الانتماء والولاء الوطني والعمل التطوعي، من خلال مشاركة الشباب في الانتخابات المتنوعة، والقيام بالأعمال التطوعية وغرس حب الوطن والدفاع عنه في نفوس الشباب.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، لزيادة دور وفاعلية المنظمات الشبابية، أهمها: ضرورة العمل والضغط على السلطة التشريعية لسن وتنفيذ قوانين وتشريعات توفر حماية للشباب وتصون حقوقهم وتحفز المشاركة السياسية لديهم، والتأكيد على أهمية تقوية وتعزيز البناء الديمقراطي والشفافية داخل المنظمات الشبابية، والعمل على تدريب وتأهيل كوادرها والعاملين بها، وتفعيل التشبيك والتنسيق بين المنظمات الشبابية فيما بينها ومع غيرها من منظمات العمل الأهلي، مما يحشد الإمكانيات والجهود لتحقيق الهدف المنشود بتنمية قدرات الشباب وبناء شخصياتهم وتفعيل مشاركتهم السياسية.

دراسة (إياد الرياحي، 2007م):

بعنوان: [دور المؤسسات الشبابية في التأثير في القوانين والسياسات العامة ورقة سياسات بالتركيز على مؤسسات نابلس].

جاءت هذه الدراسة لفحص دور المؤسسات الشبابية في رسم السياسات العامة للشباب، ومدى فاعلية هذا الدور. كما سعت الدراسة لتغطية جوانب تتعلق بالمقدرة على التأثير في السياسات الوطنية العامة تجاه قضايا الشباب، وجعلها أكثر ملائمة لاحتياجات هذه الفئة من المجتمع. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أدوات البحث هي البيانات المنشورة والدراسات والقوانين المتعلقة بالموضوع، كما استعملت المجموعات المركز والمقابلات الفردية. وخلصت الدراسة إلى إعطاء صورة واضحة حول دور المؤسسات الشبابية في رسم السياسات

العامّة، ومكامن الخلل الذي اعترض دور تلك المؤسسات، سواء من ناحية الخلل المعرفي أو التنسيق والتكامل في عمل المؤسسات أو الصعوبات الداخلية التي تعيشها تلك المراكز.

دراسة (سنا يوسف، 2009م):

بعنوان: [دور الشباب الفلسطيني في رسم السياسات داخل المؤسسات الشبابية وأثره على التنمية - متطوعو المؤسسات الشريكة لمركز بيسان للبحوث والإنماء نموذجًا]-2000م-2007م].

تناولت الدراسة تقييمًا لدور الشباب في المؤسسات الشبابية وأثره على التنمية، وكانت عينة الدراسة متطوعي المؤسسات الشبابية التابعة لمركز بيسان للبحوث والإنماء، ضمن مشروع ركن الجوار، المنفذ بالشراكة مع أكسفام كويبيك ويتمويل من الوكالة الكندية للتنمية والتي تتواجد في (لبلدة القديمة نابلس، مخيم عين بيت الماء، مخيم الفارعة، CIDA الدولية مخيم جنين، قرية بيت أمرين، قرية برقة و عصيره الشمالية)، والمؤسسات الشريكة في المواقع المذكورة هي نادي برقة الرياضي، نادي عصيره الرياضي، مركز شباب بيت أمرين، مركز نسوي مخيم جنين، مركز نسوي مخيم الفارعة، مركز نسوي مخيم العين، في البلدة القديمة كان مركز بيان للبحوث والإنماء هو المؤسسة الشريكة.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة التي وجهت للتعرف على مدى معرفة الشباب باحتياجاتهم وواقعهم، اندماجهم في المؤسسات التي تمثلهم، وعن طبيعة علاقتهم مع الإداريين في المؤسسات الشبابية، ومدى تأثير التدريبات التي قدمت ضمن المشروع في بناء قدراتهم ليكونوا قادرين على رسم السياسات داخل المؤسسات الشبابية، ومدى انعكاس ذلك على التنمية في 2000م-2007م، تاريخ إعداد هذه الدراسة، تأتي الإجابة عن الأسئلة - الفترة الواقعة ما بين عامي 2000م-2007م من خلال معالجة بعض المفردات والمركبات والمهارات الأساسية، من خلال التعريف بمركز بيسان للبحوث والإنماء، ومفهوم المؤسسات الشبابية الشريكة، وطريقة اختيار المتطوعين داخل المؤسسات، مفهوم العمل التطوعي، المنظمات الشبابية، مفهوم بناء القدرات، مفهوم التمكين، وتأثير ذلك على دور الشباب في رسم السياسات وأثره على التنمية.

استعرضت الدراسة، بمدخل تاريخي اجتماعي، مراجعة تاريخية لنشأة وتطوير المنظمات الشبابية الفلسطينية، ومن ثم استعرضت التمويل الخارجي للمؤسسات، ومدى تأثيره في إحداث تنمية حقيقية ضمن المعطيات الحالية للقضية في الضفة وغزه. وقد خلص العمل إلى أن التمويل الخارجي لا يحقق تنمية بل يعمل على فرض حلول متوافقة مع رؤى الممولين وإنهاء خيار المقاومة، بالإضافة إلى خلق جيل من الشباب المستهلك، وغير منتج ويعمل ضمن مشاريع تفرضها الدول المانحة لفرض السياسات التي تخدم مصالحها ومصالحه إسرائيل.

دراسة (خالد أسعد، 2009م):

بعنوان: [التخطيط لدى المؤسسات الشبابية في فلسطين ودوره في العملية التنموية: حالة دراسية لمنندى شارك الشبابي].

هدفت هذه الرسالة بشكل رئيس إلى تحديد دور المؤسسات الشبابية الفلسطينية في العملية التنموية، وذلك من خلال دراسة وتحليل الواقع الحالي لقطاع الشباب والمؤسسات الشبابية بشكل عام مع التركيز على تجربة منندى شارك الشبابي بشكل خاص. وتناولت هذه الرسالة تشخيص وتحليل الأسباب الموضوعية التي تحول دون مشاركة المؤسسات الشبابية الفلسطينية في عملية التخطيط التنموي.

ارتكزت الدراسة في منهجيتها على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وذلك باستخدام أدوات بحثية أهمها المقابلات مع مسؤولي المؤسسات الشبابية في القطاعين الحكومي والأهلي، بالإضافة إلى مجموعات النقاش المركزة، واعتمدت الدراسة بشكل أساس على عدد من مصادر المعلومات المكتوبة والرسمية المتوفرة إلى جانب خبرة الباحث من خلال عمله لسنوات طويلة مع قطاع الشباب. توصلت الدراسة إلى حقائق وقضايا مهمة وذات تأثير متبادل مع الشباب وعن علاقة الشباب أيضًا بالحياة بتنوعاتها المختلفة والتأثير المتبادل بين الشباب وبعض القضايا التي لها أهمية واضحة في الحياة الشبابية في فلسطين، حيث يواجه الشباب وخاصة في فلسطين تحديات عصبية تحد من مواكبة الشباب للتطور في مجالات متعددة.

وقد بينت الدراسة أيضًا أنّ هؤلاء الشباب يفتقرون للمعلومات والخدمات وحتى مجرد الاعتراف بوجود حاجات لهم الأمر الذي يترتب عليه ضرورة تطوير سياسة شبابية موجهة ترتقي من تقديم الخدمات الإغاثية إلى التنمية والبناء، وهذا سيساعد في الوصول إلى فهم أفضل لتنوع حاجات كل الشباب الفلسطيني في جميع دروب الحياة، فالشباب هو مصدر بشري ثمين يجب دعمه والعناية به وإعطائه الفرص التي يحتاجها لتطوير قدراته وتمكينه من المشاركة في تطوير المجتمع الفلسطيني في المستقبل.

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، تطوير النظام التعليمي في المجتمع وبنائه بمنحى ديمقراطي يعطي قيمة كبرى للعقل وينمي من قدرات الشباب في التفكير وصلل المواهب، ويعمل على تشجيع قيم المشاركة في المجتمع لدى الشباب، إضافة إلى سن قوانين تحمي المواطنين لاسيما فئة الشباب من البطالة وحث السلطة على إيجاد فرص عمل للخريجين الجدد، كما وأوصت الدراسة أيضًا بالدعوة إلى تعديل قانون الانتخابات وقانون انتخاب المجالس المحلية لتخفيض سن المرشحين بحيث يسمح لفئة الشباب بالترشح وتمثيل فئتهم من خلال تمثيلهم للمجتمع إضافة إلى ضرورة الاستمرار في دعم برامج تأهيل الأسرى المحررين: منح القروض الصغيرة للأسرى المحررين، دعم برنامج التعليم، التأمين الصحي، التدريب المهني، الدعم الأسري.

دراسة (Hedayat Allah & Marof Redzua, 2010):

بعنوان: [The role of NGO,s in promoting empowerment for]
[sustainable community development].

فحصت الدراسة دور المنظمات غير الحكومية في تشجيع التنمية المجتمعية المستدامة في الهند. حاولت الدراسة توضيح مدى مساهمة المنظمات غير الحكومية في التنمية المجتمعية المستدامة، واعتمدت الدراسة على إطار نظري لربط وظائف المنظمات غير الحكومية بالتنمية المستدامة في البلدان النامية في العالم الثالث، كما اعتمد على إطار نظري تحليل الدراسات السابقة في تكوين هذا الإطار.

وأوضحت الدراسة أنَّ المنظمات غير الحكومية لديها العديد من البرامج والوظائف والأدوار التي تساعد المجتمع على التمكين من أجل التنمية المستدامة. وقد توصلت الدراسة إلى أنَّ المنظمات غير الحكومية لديها القدرة على تمكين المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تطبيق البرامج والوظائف المتعلقة بتمويل المشاريع الصغيرة وأنشطة بناء القدرات، والاعتماد على الذات من خلال فرص عمل وتوليد الحلول في المدى الطويل، وهذا التمكين الاقتصادي يسهم في التنمية المجتمعية المستدامة، من خلال بناء وتطوير قدرات المجتمع مثل: القدرة والمهارة والمعرفة لتعبئة الموارد، وتخطيط وتقديم المبادرات المجتمعية، وحل المشكلات لكسب السيادة على حياة الأفراد، كما أنه يحفز المجتمع للمشاركة في المشاريع ومساعدته على تحسين نوعية الحياة. علاوةً على ذلك تعمل المنظمات غير الحكومية على تعبئة المجتمعات المحلية لتكون قادرة على الاعتماد على الذات. وباختصار؛ توضح الدراسة أنَّ جميع هذه البرامج ووظائف المنظمات غير الحكومية يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

دراسة (المالكي، لدادوة، 2011):

بعنوان: [المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي].

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير سياسات للنهوض بدور مؤسسات وشبكات الشباب الفعلية منها والافتراضية (شبكات التواصل عبر الإنترنت)، في خلق رأس مال اجتماعي تمكيني. أي تطوير الثقة بالنفس والمجموعة والمؤسسة، وتطوير القيم والسلوكيات الإيجابية، وتعزيز التماسك الاجتماعي والتضامن والعمل التطوعي. فمن الملاحظ تنامي مساهمة تلك المؤسسات، وتنبؤها دورًا منافسًا للأسرة والمدرسة، في تأثيرها على تطوير شخصية وقيم وسلوك الأجيال الشابة. بدأت هذه الدراسة قبل اندلاع شرارة ثورات الشباب العربي في تونس في ديسمبر 2010م، والتي أبرزت أهمية تجمعات الشباب وخصوصًا الافتراضية منها، وتحولها إلى قوة للتغيير الثوري،

ولدر الأنظمة الدكتاتورية التي أوغلت في الفاسد وهدر موارد ومقدرات بلادها، وأمعنت في التتكر لتطلعات مواطنيها في الحرية والديموقراطية. لقد أثارت تلك الثورات اهتمامًا كبيرًا لدى دوائر البحث الأكاديمي، ودوائر صناعة السياسات على حدٍ سواء، بقضايا الشباب ودور مؤسساتهم الحقيقية والافتراضية ووضعت تلك التطورات الباحثين أمام تحديات كبيرة للغوص عميقًا في دور مؤسسات الشباب.

دراسة (محمد خشمون، 2011م):

بعنوان: [مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية "دراسة ميدانية على مجالس بلديات ولاية - قسنطينة"].

حاولت الدراسة الإجابة على سؤال الدراسة، وهو: "هل مشاركة المجالس الشعبية البلدية للسلطات اللوائية، في تصور وتخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التنمية المحلية على مستوى البلديات التي انتخبوا فيها، مشاركة حقيقية، تنسجم ومهام هؤلاء المنتخبين وتستجيب لتطلعات من انتخبهم؟".

جاءت الدراسة كمحاول سوسولوجية بهدف تسليط الضوء على مختلف جوانب الموضوع، من خلال التقرب أكثر من أعضاء هذه المجالس لمعرفة وجهات نظرهم، باعتبارهم شركاء أساسيين في هذه العملية والتقرب أكثر من ممارستها الميدانية ومعرفة مختلف العقبات والمشكلات المحيطة بها. واعتمدت الدراسة منهج "المسح الاجتماعي" عن طريق جمع المعلومات بطريقة منظمة ومقننة إحصائيًا ثم تصنيفها وتحليلها وتفسيرها ومن ثمّ تعميمها، للاستفادة العلمية منها مستقبلاً. حيث وجدت الدراسة أنّ مشاركة المجالس الشعبية البلدية للدولة، في إحداث التنمية المحلية على مستوى البلديات التي انتخبوا فيها، ما زالت محدودة ولا تستجيب لتطلعات المواطنين وما زالت تعاني من مشكلات عديدة، تقف عقبة في طريقها وتحول دون تجسيدها الحقيقي بالمعنى الذي تحمله كلمة مشاركة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة إعادة النظر في الأسلوب الإداري المركزي، الذي تُدار به مختلف شؤون التنمية المحلية بالبلدية وذلك

لكثرة عيوبه وتنافيه مع مبدأ المشاركة الاجتماعية، حيث يجب العمل على اعتماد الأسلوب اللامركزي، الذي يتناسب أكثر مع فكرة المشاركة ويسمح باللامركزية. كما أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في القانون البلدي لسنة (1990م)، وإجراء التعديلات اللازمة التي تزيد من فرصة تمكين المجالس الشعبية البلدية، من المشاركة الحقيقية الفاعلة، في إحداث التنمية المحلية، مع ضرورة العمل على مساعدة البلديات في البحث عن مصادر محلية، لتمويل مشروعاتها التنموية والتخلص قدر الإمكان من الاعتماد على التمويل المركزي، الذي يضعف كثيراً من استقلاليتها، ويزيد من توجيه قرارات مجالسها. وأوصت الدراسة بضرورة تنبيه الأحزاب إلى التدقيق أكثر، عند تقديم المرشحين للمجالس الشعبية البلدية وإلى الاعتماد قدر الإمكان على المقاييس الموضوعية والأخلاقية، أثناء ترتيب قوائم المرشحين للمجالس الشعبية البلدية وإلى الاعتماد قدر الإمكان على المقاييس الموضوعية والأخلاقية، أثناء ترتيب قوائم المرشحين، للتقليل من الخلافات، التي يمكن أن تنشأ بسبب اختلاف المستوى الثقافي أو التعارض الأخلاقي وما إلى ذلك.

دراسة (روي منصور، 2017م):

بعنوان: [دور المجالس الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية في محافظة بيت لحم - دراسة مقارنة].

هدفت الدراسة التعرف إلى دور المجالس المحلية الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين في محافظة بيت لحم، وتناولت الدراسة الموضوع مظاهر متعددة الأبعاد، تناولتها الأبحاث النظرية والميدانية، ولم تركز عليها من بُعد واحد، ونبعت أهمية الدراسة من ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت المجالس المحلية الشبابية والمشاركة المجتمعية ودورها في إثارة اهتمام الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي من طلبة الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

وتحقيقاً لهذا الهدف طور الباحث استبانة تكونت من قسمين رئيسيين: ضم القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين، وضم القسم الثاني مقياس المشاركة المجتمعية الذي تكون من (40) فقرة، وطُبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (383) مواطناً ومواطنة من سكان محافظة بيت لحم، اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية، طبقية من حيث: متغير تصنيف المجالس المحلية (شبابية، وغير شبابية)، وبعد جمع البيانات عُولجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وأظهرت النتائج أنّ درجة المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين في محافظة بيت لحم كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.84)، وبينت النتائج وجود تأثير إيجابي للمجالس المحلية الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين في محافظة بيت لحم، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين متغير العمر ودرجة المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين في محافظة بيت لحم، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين في محافظة بيت لحم وفقاً لمتغيرات: "الجنس، والمؤهل العلمي، بينما لم تظهر أية فروق وفقاً لبقية متغيرات الدراسة.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها: تعميم فكرة المجالس المحلية الشبابية، والتوسع فيها لتشمل المدن والقرى الفلسطينية كافة، وتعزيز وغرس مفاهيم العمل التطوعي، والمشاركة المجتمعية لدى المواطنين للمشاركة في بناء المجتمع وتنميته، بالإضافة إلى ضرورة إجراء دراسات تبحث بشكل تفصيلي المتغيرات التي تؤثر على التوجه نحو المشاركة بين المواطنين لأهمية وحداثة الموضوع.

2.4.2 الدراسات التي تناولت الثقافة التطوعية

دراسة (عبدالكامل فريجات، فتحي راده، 2018م):

بعنوان: [العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب الجزائري (السوفي): دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين بولاية الوادي].

تمثل هدف هذه الدراسة في التعرف إلى مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجزائري وقيم المواطنة لدى المتطوعين، نظرًا للدور الكبير الذي يلعبه التطوع في تنمية هذه القيم، كما هدفت كذلك التعرف إلى واقع المتطوعين الجزائريين الشباب ومعرفة خصائصهم الاجتماعية والديموغرافية ومفهوم التطوع لديهم وكذلك قيم المواطنة لدى المتطوعين، طبقت الدراسة على عينة قصدية من الشباب المتطوعين لتحضير وتوزيع موائد الإفطار في شهر رمضان ببلدية وادي العلندة، ضمن جمعية خدام بيوت الرحمن ببلدية اميه ونس، وبلغ عددها (80) متطوعًا ومتطوعة. ومن أبرز نتائج الدراسة وجود قيم المواطنة لدى المتطوعين، وتجاوز عدد المتطوعين الذكور على الإناث، وانتشار ثقافة التطوع في أوساط الشباب الجزائري، وكذلك دور الجمعيات الخيرية والثقافية في غرس سلوك التطوع وترسيخ قيم المواطنة لديهم.

دراسة (محمد الشهبان، 2017م):

بعنوان: [دور التلفزيون الأردني في تنمية العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب: هيئة شباب كلنا الأردن أنموذجاً].

هدفت الدراسة للتعرف إلى معرفة دور التلفزيون الأردني ومساهمته في تنمية مفهوم العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب. لتحقيق هذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتصميم استبانة ووزعت على (385) من المنتسبين "الهيئة شباب كلنا الأردن". وأظهرت النتائج أنّ مستوى تقييم تعرض الشباب لبرامج التلفزيون الأردني، جاء بدرجة مرتفعة على الأداة ككل، وعلى جميع المحاور، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية دور التلفزيون الأردني في الكشف عن أهمية العمل التطوعي داخل المجتمع عبر تخصيص حيز كافي من برامجه، وعرض نماذج حية وحديثة عن مجموعة شبابية نجحوا وتميزوا في الأعمال التطوعية، وبذلك يتم تحفيز الشباب

للانخراط والإقبال على العمل التطوعي. وأظهرت النتائج أنّ دوافع تعرض الشباب للبرامج التي تتناول تنمية العمل التطوعي في التلفزيون الأردني من وجهة نظر الشباب، جاء بدرجة مرتفعة على الأداة ككل، وعلى جميع المحاور. ويمكن تفسير تلك النتائج بأنّ التطوع بات من الأعمال البارزة اليوم في محيط الشباب، وخاصةً مع وجود الأزمات التي تصيب المناطق المحيطة بالأردن نتيجة الحروب والكوارث والأزمات الاقتصادية التي أثرت سلباً على الأردن، بحيث صارت الهيئات والجماعات والأفراد يتسابقون لمحاولتهم التخفيف من أثرها وتأثيرها على المجتمع المحلي، وبالتالي أصبح لدى الشباب دافع للمساعدة والتعاون في مساهمته للعمل التطوعي، لإحساسه أنه يستطيع تقديم شيء إيجابي لأبناء مجتمعه.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: تفعيل التوعية بأهمية وقضية العمل التطوعي ومردوداته الإيجابية لكل من المتطوعين ومجتمعهم من خلال وسائل الإعلام وخاصةً المرئي ووسائل التواصل الاجتماعي، وإعداد دراسات تعالج أسباب العزوف عن العمل التطوعي التي أظهرها البحث، وتفعيل الدور الإعلامي الرسمي المقروء والمسموع والمرئي بثقافة العمل التطوعي وأهميته للمساهمة في تنمية الوطن اجتماعياً واقتصادياً بدافع دفع المزيد من الشباب للمشاركة فيه.

دراسة (جاسم الكندري، 2016):

بعنوان: "ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت-دراسة ميدانية".

هدفت الدراسة التعرف إلى ملامح ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وما أشكال العمل التطوعي وأهم مجالاته، وما واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، وهل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الطلاب تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والسنة الدراسية، والمشاركة في الأعمال التطوعية).

دراسة (رهام الشرفا، 2016م):

بعنوان: [دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تفعيل المشاركة المجتمعية لدى طلبتها وسبل تطويره].

هدف الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تفعيل المشاركة المدنية لدى طالباتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم وهدفت إلى التعرف إلى درجة اختلاف تقديرات أفراد العينة لدور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تفعيل المشاركة المدنية لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، والتخصص، والجامعة، ومستوى التحصيل) من طلاب الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة، وجود دور للجامعات الفلسطينية في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة في الجامعات الفلسطينية لدور الجامعات الفلسطينية في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها تعزى لمتغير الجنس، ومستوى التحصيل.

دراسة (سليمان المزين، 2015م):

بعنوان: [اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة وسبل تعجيله في ضوء بعض المتغيرات].

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعات محافظات غزة جميعهم، وبلغت عينة الدراسة (309) طالب وطالبة، واستخدم الباحث في الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: بلغ متوسط درجة الاستجابة الكلي لمجالات الاستبانة جميعها لدى عينة الدراسة (1.93)، في حين بلغ الوزن النسبي لمجالات الاستبانة جميعها (38.82%)، وبلغ الوزن النسبي لمجال المجالات التطوعية التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها (44.63%)، يليه درجة ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي بوزن نسبي (37.20%)، وأخيراً الفوائد التي يتوقعها الشباب الجامعي جزاء مشاركتهم

في العمل التطوعي بوزن نسبي (34.15%). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لاتجاهاتهم نحو العمل التطوعي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والتخصص، والجامعة) في الدرجة الكلية للاستبانة. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور مؤسسات المجتمع المحلي للارتقاء بمستوى العمل التطوعي، وإبراز دور الجامعات في إثراء ثقافة العمل التطوعي عبر البرامج الدراسية.

دراسة جيج (Gage, 2013).

بعنوان: [Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models Pennsylvania State University].

هدفت الدراسة التعرف إلى دوافع المتطوعين ومعوقات التطوع بين طلبة الجامعة، وتحليل قائمة الأداء التطوعي ونماذج معوقات الاستمتاع في جامعة بنسلفانيا، واستخدمت الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (340) طالبًا، واستخدم الاستبانة المشتملة على أربعة محاور ممثلة في: خصائص العمل التطوعي، ونطاق العمل التطوعي، وقطاعات المتطوعين، ونوع المشاركة. وبالإضافة إلى ذلك؛ تم استكشاف القيود على المشاركة استنادًا إلى نموذج معوقات الاستمتاع، وجمعت البيانات في إحدى الجامعات الكبرى في الولايات المتحدة الجنوبية الشرقية، وحددت النتائج أنّ الغالبية كانوا يمارسون التطوع في بعض القدرات، وكانت المنظمات التي تركز على الخدمات الإنسانية أكثر أهمية من بين منظمات العمل التطوعي. وكانت الأسر والمعلمين هم المسؤولون عن إدخال الأغلبية -تقريبًا- للعمل التطوعي، أيضًا كانت مرتبطة بأقوى الدوافع بالقيم التي تعكس مساعدة الآخرين وتوسيع منظور واحد نفسه على القضية، وكانت القيود الهيكلية الأكثر احتمالاً للحد من التطوع، وكذلك فحص العديد من الجمعيات بين الدوافع والقيود ومناقشتها.

دراسة (بسام أبو حشيش ومحمد الناطور، 2013م):

بعنوان: [تفعيل إدارة العمل التطوعي بين جامعة الأقصى ومؤسسات المجتمع الفلسطيني في محافظات غزة: تصور إلكتروني مقترح].

هدفت الدراسة لتقديم تصور إلكتروني مقترح لتفعيل إدارة العمل التطوعي في جامعة الأقصى بمحافظات غزة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الانثوجرافي النقدي، كما اعتمدت الدراسة على أدوات عدة هي: تحليل الوثائق الرسمية، والملاحظات المباشرة والمقابلة الجماعية المباشرة مع عينة الدراسة والتي بلغت (135) طالباً وطالبةً من المستويين الثالث والرابع موزعين على (6) مجموعات أجريت معهم المقابلات الجماعية. وقد كان أبرز النتائج عدم وجود وعي لدى الطلبة بوجود ساعات عمل تطوعي في خططهم الأكاديمية، كما أظهرت الدراسة أن إدارة برنامج العمل التطوعي في الجامعة غير مفعلة وتعاني من العديد من المشكلات، كما اقترح الباحثان تصوراً لتفعيل إدارة العمل التطوعي في الجامعة بالاعتماد على التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية.

دراسة (ياسر الأشقر، حسام حمدونة، 2013م):

بعنوان: [تصور مقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة: التجربة الماليزية نموذجاً].

هدفت الدراسة للتعرف إلى التصور المقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة والتعرف إلى الدواعي والمبررات للاهتمام ببرامج خدمة المجتمع في الجامعات، وبيان أهم الاستراتيجيات المقترحة للجامعات لتفعيل دورها في المجتمع المحلي، والتعرف إلى أبرز ملامح التباين بين الجامعات وأبرز ميادين الإنجاز المتميزة لديهم، وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطبيق استبانة كأداة للدراسة على عينة بلغ عددها (75) من أساتذة الجامعات الفلسطينية من الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة تُعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل التعليمي والجنس، وأن

هناك فروقاً في سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الطويلة، وضرورة أن تعمل الجامعات على المشاركة في الأنشطة والمشاركة في المجتمع المحلي بإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية وضرورة أن تقوم الجامعات على إثراء الحياة الفكرية من خلال عقد المؤتمرات والندوات الثقافية وضرورة أن تشجع الجامعات على الدعوة إلى ممارسة التعليم من خلال المؤسسات والشراكات المختلفة.

دراسة (رأفت العوضي، 2013م):

بعنوان: [دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية - كلية التنمية الاجتماعية الأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً].

هدفت الدراسة الكشف عن دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي لدى الطلبة والكشف عن أثر متغيرات الدراسة على آراء طلبة الكلية لدور المؤسسات التعليمية في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً استبانة مكونة من (37) فقرة كأداة دراسة تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (130) من طلبة الكلية تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن دور المؤسسات التعليمية التوعوية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض في معظمه، ومستوى ثقافة طلبة كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نحو المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان ذا تقدير مرتفع في معظمه، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة (منى الششنية، 2013م):

بعنوان: [دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي: جامعة القدس المفتوحة نموذجًا].

هدفت الدراسة محاولة تقويم دور الجامعات الفلسطينية عامة وجامعة القدس المفتوحة خاصة في غرس الدوافع والقيم الخاصة بالعمل التطوعي لدى الطلبة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي، وقد تكونت عينة الدراسة من (20) طالباً و طالبةً من المقيدين بجامعة القدس المفتوحة بفرع الوسطى، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن النسبة التي تشارك في الأنشطة المجتمعية بصورة دائمة لا تتعدى (35%) من إجمالي العينة البحث إلى جانب (47%) تشارك أحياناً في بعض الأنشطة.

دراسة روبرت سيرو (Robert C.Serow, 2012):

بعنوان: [Students and Voluntarism: Looking Into the Motives of Community Service Participants and educational institutes].

هدفت الدراسة إلى النظر في دوافع المشاركين في خدمة المجتمع في جامعة ولاية كارولينا الشمالية، واستقبال المشاركة المتزايدة من قبل الطلاب الأمريكيين في مشاريع خدمة المجتمع التطوعية باعتباره علامة على تجدد المثالية والمدنية فيما بين الشباب، واستخدمت الدراسة بيانات المسح والمقابلة جنباً إلى جنب، وتوصلت الدراسة إلى أنّ تحديد المشاركين مع دوافع الإيثار ترتكز على قاعدة من المساعدة الشخصية، وليس في الالتزامات الاجتماعية أو السياسية الأوسع، بالنسبة للكثيرين، وأنّ المشاركة المباشرة في مشاكل الأفراد والفئات الضعيفة، تشير للحاجة إلى زيادة الخدمة، وأنها تتزامن مع زيادة التركيز على الرعاية الشخصية والتعاطف في عملية التنمية الأخلاقية.

دراسة (نجوى مرسي، 2012م):

بعنوان: [فعالية العلاج بالمعنى في تفعيل التطوع للشباب الجامعي، وأثر ذلك على تخفيف حدة الاغتراب لديهم].

عن فعالية العلاج بالمعنى في تفعيل التطوع للشباب الجامعي، وأثر ذلك على تخفيف حدة الاغتراب لديهم، وقد أشارت نتائج الدراسة أنّ هناك ارتباط مؤداه أنه كلما زاد التطوع كلما قلت درجة الاغتراب لدى طلاب الجامعة، وأنّ التطوع يُمكن الشباب الجامعي من معرفة حقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم المجتمعة، فالعلاقة بين التطوع وتخفيف حدة الاغتراب دائرة، حيث يؤدي كل منهما إلى الآخر، فممارسة التطوع تجعل الفرد سباق وإيجابي يعمل على الأشياء التي يستطيع التحكم فيها وتغييرها، ويؤدي ذلك إلى إحساسه بقدرته على التأثير الذي يؤدي إلى تخفيف الاغتراب الذي يؤدي بدوره إلى مزيد من التطوع والانتماء لتنمية المجتمع وتطويره.

دراسة ماراتا (Marta, 2011):

ب عنوان [Youth solidarity and civic commitment in Italy].

أُجريت في إيطاليا حول الخصائص الاجتماعية والشخصية للمتطوعين من الشباب الإيطاليين، حيث استخدمت الباحثة استبانة أرسلت عن طريق البريد الإلكتروني، أُجريت الدراسة على عينة مكونة من (225) شاباً من المتطوعين، تراوحت أعمارهم ما بين (19-29) عاماً ينتمون لـ (منظمة تطوعية)، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ من بين العوامل التي دفعت أفراد العينة للالتحاق بالجمعيات التطوعية هو تشجيع الأصدقاء، والرغبة في تقديم المساعدة الاجتماعية لتطوير المجتمع بالإضافة إلى وجود بعض الحوافز الدينية والرغبة في قضاء وقت الفراغ في أعمال إنسانية.

دراسة (ياسر القصاص، 2011م):

ب عنوان: [مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي].

تطرقت الدراسة لفحص مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعوديين في العمل التطوعي، وقد هدفت إلى الوقوف على طبيعة ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، وتحديد الأعمال التطوعية التي يرغب الطلاب الجامعيين في ممارستها، والكشف

عن الفوائد المتوقعة لدى الطلاب الجامعيين لمشاركتهم بالأعمال التطوعية، والتوصل إلى المعوقات التي تحول دون مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية، وقد أكدت الدراسة أنّ العمل التطوعي يعمل على تزويد طالب الجامعة بمهارات العمل والمهارات الحياتية ومهارات حل الأزمات والخلافات، ومهارات العمل الجماعي والإنساني ومهارات التواصل، ويمكن من خلال ممارسة التخطيط الاجتماعي أن يؤدي العمل التطوعي إلى التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف، كما أنها ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها أفرادها.

دراسة (Paul, Robert, others, 2010):

بعنوان: [School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits].

عن المدرسة والتوجيه: دراسة لدوافع المتطوعين والفوائد بأمريكا.

بحثت هذه الدراسة دوافع المتطوعين البالغين وفوائد مشاركتهم في الأعمال التطوعية وآثار التوجيه المدرسي على الطلاب. واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات، كما استخدمت منهجية المسح لتفسير النتائج وتضمنت المتغيرات الجنس والعمر والتعليم والتوظيف. وتكونت عينة الدراسة تشمل (31) طالباً. ومن نتائج هذه الدراسة أنّ المتطوعين الأصغر سناً هم الأكثر عطاءً وإبداعاً، ومن دوافع المتطوعين التعبير عن القيم وكسب المزيد من التفاهم.

دراسة (Ryan, 2010):

بعنوان: [Productions of space: civic participation of people at universities].

عن نتاج وقت الفراغ: المشاركة المدنية للشباب في الجامعات في بريطانيا.

هدفت الدراسة إلى مناقشة العلاقة بين وقت الفراغ والنشاط الاجتماعي على أنها جزء لا يتجزأ من فهم أداء الشباب كمشاركين مدنيين، حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي من

خلال تحليل النص الخطابي للشباب، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من شباب الجامعات مستخدماً المقابلات كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أنّ لوقت الفراغ علاقة كبيرة في إنتاج أشكال معينة من المشاركة المدنية لدى الطلاب الجامعيين.

دراسة (سمر المالكي، 2010م):

بعنوان: [مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي].

عن مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، وقد استهدفت إيضاح أهم مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي، والوقوف على أهم العوائق التي تدفع المرأة للعمل في المجالات التطوعية، وإبراز المعوقات أمام عمل المرأة التطوعي، ومن نتائجها أنّ الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، كما تشكل المواصلات أكبر عائق يواجه المتطوعات، وأوصت الدراسة بأهمية إنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية، وخدمة المجتمع علاوة على القيام بالتنسيق بن كليات الجامعة والاتصال والتواصل مع المؤسسات المجتمعية.

دراسة (فهد السلطان، 2009م):

بعنوان: [اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على

جامعة الملك سعود].

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنّ متوسط ممارسة

طالب الجامعة للعمل التطوعي ضعيف جداً، وأن اتجاهات طلاب الجامعة الذكور إيجابية نحو العمل التطوعي، حيث جاءت مساعدة ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات والتدخين في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها، وأن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة طالب الجامعة هي الدفاع المدني وتقديم العون للنوادي الرياضية ورعاية الطفولة، وأوضحت النتائج أن اكتساب مهارات جديدة وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ وتنمية الثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية تأتي في مقدمة الفوائد التي يجنيها الطالب من خال مشاركتهم في العمل التطوعي، ويرونها ذات أهمية مرتفعة جداً.

دراسة روكر (Rocker, 2007):

بعنوان: [challenging the image young people as volunteering and campaigners].

طُبقت تلك الدراسة في المملكة المتحدة على طلاب الصفوف العليا في المدارس الثانوية في المرحلة العمرية ما بين (14- 16) عاماً، هدفت إلى معرفة عدد الطلاب المنخرطين في الأعمال التطوعية، وأنواع الأعمال التطوعية التي يمارسها أولئك الطلاب، والزمن الذي يقضيه الطلاب في مجالات التطوع، وكذلك الدور الذي تمارسه المدرسة في تشجيع وتوجيه الطلاب نحو الالتحاق ببرامج الأعمال التطوعية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن المجالات التي يرغب الطلاب المشاركة فيها هي: مساعدة الطلاب الصغار على تطوير مهاراتهم في القراءة والكتابة، والقيام بالحملات الاجتماعية لتطوير المرافق الخاصة بالأطفال، والمساعدة في تنظيم البرامج الرياضية على مستوى المجتمع المحلي، والقيام بحملات التضامن مع جمعيات الرفق بالحيوان، والتطوع في بعض المستشفيات وكذلك المنظمات الخيرية لمساعدة الفقراء والمحتاجين، والتطوع لخدمة ورعاية كبار السن، والتطوع لرعاية المحرومين أسرياً.

دراسة (عُمر رحال، 2007م):

بعنوان: "الشباب والعمل التطوعي في فلسطين".

هدفت الدراسة إلى إيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع بمختلف إمكانياتهم في الحياة الاجتماعية والتطوعية، كما سعت الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع العمل التطوعي في فلسطين وتعزيزه وكشف العقبات التي تعترضه.

استخدمت الدراسة المناهج: (التاريخية، والوصفية، والمقارن، والقانوني). واعتمدت الدراسة على الكتب والدوريات وشبكة المعلومات الدولية ومصادر أولية كالقوانين والوثائق والمقابلات للحصول على المعلومات المطلوبة. وتوصلت الدراسة إلى تراجع العمل التطوعي بعد قدوم السلطة الفلسطينية، وكانت الأسباب والمظاهر متعددة منها: تراجع القيم الإيجابية، والنظر إلى العمل التطوعي على أنه من اختصاص القوى اليسارية، وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية، وضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل التطوعين وعدم وجود تعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية. كما لاحظت الدراسة أن المتطوعين والمتطوعات لا يشاركون في أغلب الأحيان في اتخاذ القرارات في المؤسسات التطوعية، وهناك قلة تشجيع للعمل التطوعي، وقلة أخرى في البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل من المتطوعين.

5.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة واستعراض الباحثة لمجموعة الدراسات السابقة، يتضح بأنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع أهمية دور العمل التطوعي في المجتمع وفي تنميته في جوانبه المختلفة، ودور المؤسسات التربوية والتعليمية في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع. حيث أكدت الدراسات السابقة على أهمية العمل التطوعي وضرورة مشاركة الشباب في التنمية المجتمعية ، ونلاحظ أن هذه الدراسات اتفقت جميعها على أن الشباب لديهم قدرات وخبرات ومهارات تؤهلهم للعمل التطوعي وهم قادرين على ممارسته ومؤهلين للقيام بالأعمال التطوعية ، وأنهم المورد الرئيسي للتطوع ، كما بينت بعض هذه الدراسات أهمية العمل التطوعي في بناء وتنمية المجتمعات ، كما أن بعض هذه الدراسات أظهر جوانب مختلفة تعرقل وتعيق العمل التطوعي للشباب ، وكذلك نؤثر بشكل سلبي على مشاركته في الأنشطة التطوعية سواء كانت سياسية أو الاجتماعية أو اقتصادية . وهذا ما يتفق مع الدراسة الحالية ، حيث أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري وتصميم أداة الدراسة .

وأظهرت نتائج الدراسة الحالية أن دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي كان كبيراً حيث أن العمل التطوعي يعمل على تزويد المتطوع بمهارات العمل والمهارات الحياتية ومهارات حل الأزمات والخلافات، ومهارات العمل الجماعي والإنساني ومهارات التواصل، ويمكن من خلال ممارسة التخطيط الاجتماعي أن يؤدي العمل التطوعي إلى التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف، كما أنها ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها أفرادها، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ياسر القصاص ، 2011) ودراسة (نجوى مرسي ، 2012) ، دراسة (سناء يوسف ، 2009) .

كما لفت انتباه الباحثة أن مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية كان كبيرا كما أن المنظمات الشبابية قد حققت تقدما ملموسا في مجال تنمية قدرات الشباب. حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (فراس محمود , 2007) , ودراسة (ياسر القصاص , 2011). في حين اختلفت مع دراسة (أسعد, 2009) ودراسة (بسام أبو حشيش , 2013).

في حين لاحظت الباحثة أن معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان بدرجة كبيرة، حيث أنه يواجه الشباب وخاصة في فلسطين تحديات عصبية تحد من مواكبة الشباب للتطور في مجالات متعددة. وقد اتفقت مع دراسة (أسعد, 2009) .

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ندرتها من حيث إنها من الدراسات الفلسطينية القليلة التي تناولت دور المجالس الشبابية في تعزيز ثقافة التطوع ، وبذلك فهي تسهم في استكمال الدراسات المتعلقة بهذا الحقل المعرفي على المستوى المحلي والعربي. لذلك ارتأت الباحثة أنه من المجدي والمفيد دراسة هذا الموضوع حتى يستفيد من نتائجه وتوصياته أصحاب القرار في الحكومة ، وأعضاء المجالس الشبابية والمتطوعين داخل المجالس الشبابية .

كما تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها سلطت الضوء على المجالس الشبابية فتعمل على مساعدة المختصين في المجال التنموي والاجتماعي والتربوي في التعرف على مظاهر التطوع لدى الشباب، ومدى دور المجالس الشبابية في تعزيز ثقافة التطوع لديهم، الأمر الذي يساهم في معرفة العوامل المساعدة على تحقيق نشر هذه الثقافة وتعزيزها.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تتاول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، والتحليل الإحصائي.

1.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات اختبار فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة- سلفاً- بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة. والهدف من استخدام المنهج الوصفي هو التعرف إلى "دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل".

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الشباب المتطوعين في المجالس الشبابية في محافظة الخليل والتي تتراوح أعمارهم من 18 - 44 سنة والبالغ عددهم 568 متطوع .

3.3 عينة الدراسة

لاستخراج عينة الدراسة استخدمت الباحثة معادلة ماسون وآخرون (Mason et al., 1999)

كما هو موضح في المعادلة:

M: حجم المجتمع.

S: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) أي قسمة نسبة الخطأ (0.05) على

(1.96).

p: نسبة توافر الخاصية وهي (0.50).

q: النسبة المتبقية من الخاصية وهي (0.50).

$$n = \frac{M}{\left[\left(S^2 \times (M-1) \right) \div pq \right] + 1}$$

وبعد عملية حساب العينة، فقد تكونت عينة الدراسة (229) متطوع من المتطوعين في

المجالس الشبابية في محافظة الخليل ، حيث طبقت الدراسة على العينة المكونة من (229) شاباً

وشابةً من الشباب في محافظة الخليل، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

والجدول (1.3) يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية:

جدول (1.3): خصائص أفراد العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	134	58.5
	أنثى	95	41.5
	المجموع	229	100.0
العمر	أقل من 20 سنة	45	19.7
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	62.4
	30 سنة فأكثر	41	17.9
المجموع	229	100.0	
مكان السكن	مدينة	128	55.9
	قرية	74	32.3
	مخيم	27	11.8
	المجموع	229	100.0

4.3 أداة الدراسة

1.4.3 وصف الأداة:

قامت الباحثة بتطوير استبانة بالرجوع إلى دراسة (منى الفرا, 2018)، وكانت مكونة من ثلاثة أقسام: القسم الأول (معلومات عامة شملت: الجنس، العمر، مكان السكن). والقسم الثاني: فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية، واشتمل على مجالين هي: (واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي، أما القسم الثالث فهو يقيس معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية، واشتمل على أربع مجالات هي: (المعوقات الشخصية، المعوقات الاجتماعية والثقافية، المعوقات الاقتصادية والسياسية، المعوقات التنظيمية والإدارية). وتكونت الاستبانة من (84) فقرة ملحق رقم(1). وتم إعطاء كل فقرة وزن متدرج حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، فقد أعطي البديل (أوافق بشدة) خمس درجات، والبديل (أوافق) أربع درجات، والبديل (محايد) ثلاث درجات، والبديل (لا أوافق) درجتين، والبديل (غير موافق بشدة) درجة واحدة.

2.4.3 صدق الأداة:

1.2.4.3 صدق المحكمين:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قامت الباحثة بعرض الأداة على (4) محكماً من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة (ملحق رقم3)، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وبعد التعديلات أصبحت الأداة مكونة من (84) فقرة موزعة على محورين كالتالي:

المحور الأول: فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية، واشتمل على مجالين هي:

- أ- واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، وعدد فقراته (24).
- ب- دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي، وعدد فقراته (10).

المحور الثاني: معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية، واشتمل على أربع مجالات هي:

- أ- المعوقات الشخصية، وعدد فقراته (15).
- ب- المعوقات الاجتماعية والثقافية، وعدد فقراته (8).
- ت- المعوقات الاقتصادية والسياسية، وعدد فقراته (10).
- ث- المعوقات التنظيمية والإدارية، وعدد فقراته (17).

2.2.4.3 صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (2.3).

أ- فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية

جدول (2.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	(Sig.)
أولاً: واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية			
1.	شاركت بفعالية في أعمال تطوعية داخل المجالس الشبابية.	0.694**	0.000
2.	حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية .	0.707**	0.000
3.	تعاونت مع اللجان المختصة المختلفة لإنجاح العمل التطوعي.	0.676**	0.000
4.	شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه المجالس الشبابية بالتنسيق مع الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني.	0.656**	0.000
5.	شاركت في احتفالات تكريم الأفراد المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها المجالس الشبابية.	0.752**	0.000

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	(Sig.)
6.	تطوعت في حملات مكافحة التدخين والإدمان التي تنظمها المجالس الشبابية.	0.777**	0.000
7.	عملت مع المؤسسات العامة في رعاية (ذوي الاحتياجات الخاصة).	0.701**	0.000
8.	نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين.	0.753**	0.000
9.	حصلت على عضوية في أكثر من جمعية أهلية تطوعية.	0.741**	0.000
10.	عملت على توثيق علاقتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي.	0.706**	0.000
11.	عملت عضواً في لجان تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي.	0.785**	0.000
12.	شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية.	0.693**	0.000
13.	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي.	0.624**	0.000
14.	قضيت جزءاً كبيراً من أوقات فراغي في نشاطات العمل التطوعي.	0.762**	0.000
15.	حضرت الكثير من الندوات التي تحت على العمل التطوعي.	0.717**	0.000
16.	شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق والعروض الخيرية.	0.733**	0.000
17.	شاركت في تقديم الخدمات العديدة للمرضى.	0.727**	0.000
18.	شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل محافظتي.	0.696**	0.000
19.	شاركت في فعاليات المراكز الصيفية.	0.710**	0.000
20.	شاركت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم.	0.609**	0.000
21.	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها المجالس الشبابية في ميدان العمل التطوعي.	0.792**	0.000
22.	ساهمت في عمليات إرشاد الأعضاء الجدد بالمجالس الشبابية.	0.827**	0.000
23.	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية.	0.795**	0.000
24.	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي بداخل المجالس الشبابية.	0.752**	0.000
ثانياً: دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي			
25.	تعلم المجالس الشبابية على تطوير مهارات التخطيط.	0.742**	0.000
26.	تعلم المجالس الشبابية على صقل خبرات الشباب من حيث مهارات الاتصال والتواصل.	0.731**	0.000
27.	تعلم المجالس الشبابية لها على تعزيز مهارات التمكين والمناصرة.	0.747**	0.000
28.	تعلم المجالس الشبابية على التثقيف المدني.	0.706**	0.000
29.	تعلم المجالس الشبابية لها على تطوير مهارات أسلوب التعامل الفعال مع مشكلات الشباب.	0.747**	0.000
30.	تعلم المجالس الشبابية على إعداد الشباب لخصوص غمار الحياة العملية.	0.687**	0.000
31.	يجب تطوير دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب بغض النظر عن برامج الأحزاب السياسية.	0.560**	0.000
32.	أعتقد بأن المجالس الشبابية مسئولة جزئياً عن ضعف ثقافة التطوع لدى الشباب.	0.595**	0.000
33.	المنظمات الشبابية لها دور جزئي في انخفاض مشاركة المرأة في العمل التطوعي.	0.578**	0.000
34.	الشباب بحاجة إلى تنمية مهارات العمل التطوعي.	0.509**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات

المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات

الأداة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط

بين درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة والجدول (3.3) يوضح ذلك.

جدول (3.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات فعالية المجالس الشبابية مع الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون (r)	المتغيرات
0.000	0.978**	المجال الأول x الدرجة الكلية
0.000	0.827**	المجال الثاني x الدرجة الكلية

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (3.3) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة

الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يشير إلى قوة

الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معا في قياس فعالية المجالس الشبابية في تعزيز

الثقافة التطوعية.

ب- معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية

جدول (4.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أولاً: المعوقات الشخصية			
1.	عدم وضوح مفهوم التطوع في أذهان الأفراد.	0.547**	0.000
2.	نقصان الفهم الواضح لأهمية أدوار المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي.	0.536**	0.000
3.	عدم توفر الوقت لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.	0.654**	0.000
4.	عدم ملائمة الأنشطة التطوعية مع ميول ورغبات الأفراد.	0.559**	0.000
5.	عدم امتلاك الأفراد للمهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية.	0.688**	0.000
6.	عدم مقدرة بعض الأفراد على تحمل المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية.	0.740**	0.000
7.	انشغال الشباب بالدراسة.	0.688**	0.000
8.	انشغال الشباب بالعمل أو الوظيفة أو المهنة.	0.659**	0.000
9.	ضعف إدراك الأفراد لأهمية مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجتمع.	0.638**	0.000
10.	عدم ثقة بعض الأفراد في أنفسهم للتطوع.	0.652**	0.000
11.	الخجل والخوف من القيام بالأعمال التطوعية.	0.680**	0.000
12.	عدم وجود الرغبة والدافع لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.	0.634**	0.000
13.	شيوخ الفردية والابتعاد عن الجماعة.	0.671**	0.000
14.	الزواج المبكر.	0.647**	0.000
15.	الأمية.	0.608**	0.000
ثانياً: المعوقات الاجتماعية والثقافية			
16.	انخفاض الوعي الأسري لمفهوم التطوع عامة.	0.632**	0.000
17.	غياب التشجيع من قبل الأسرة لمشاركة الأبناء في العمل التطوعي.	0.725**	0.000
18.	قصور المؤسسات التعليمية أو الدينية في توجيه وحث الأبناء والشباب للمشاركة في العمل التطوعي.	0.730**	0.000

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
19	عدم اهتمام وسائل الإعلام بتوجيه الأفراد والشباب وتوعيتهم لأهمية المشاركة في العمل التطوعي.	0.607**	0.000
20	المحافظة الشديدة من قبل الأسرة على أبنائها لاسيما الإناث لا تشجع على القيام بالعمل التطوعي.	0.789**	0.000
21	التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة الإناث في العمل التطوعي.	0.664**	0.000
22	عدم وجود مجالس شبابية أو مؤسسات تطوعية قريبة من مكان السكن تحول دون المشاركة في العمل التطوعي.	0.617**	0.000
23	الخوف من المشكلات الأسرية الناشئة من المشاركة في العمل التطوعي.	0.688**	0.000
ثالثاً: المعوقات الاقتصادية والسياسية			
24	عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة الأبناء على التطوع في سن مبكر.	0.741**	0.000
25	قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن.	0.700**	0.000
26	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسية العمل التطوعي في فلسطين.	0.750**	0.000
27	ضعف التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني.	0.738**	0.000
28	انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة الأبناء في العمل التطوعي.	0.757**	0.000
29	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة الأفراد في العمل التطوعي.	0.775**	0.000
30	تفضيل العمل بأجر مادي على العمل التطوعي بدون أجر.	0.731**	0.000
31	انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الأموال للعمل التطوعي وبرامجه وأنشطته.	0.790**	0.000
32	الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.	0.781**	0.000
33	ضعف الإمكانيات والموارد المتاحة في المجتمع يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.	0.805**	0.000
رابعاً: المعوقات التنظيمية والإدارية			
34	عدم تبنى الجمعيات والمؤسسات والمجالس التطوعية لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة لاستقطاب المتطوعين.	0.626**	0.000
35	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.	0.637**	0.000
36	عدم وضوح أدوار المتطوعين داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.	0.740**	0.000
37	إرهاق المتطوعين بكثير من الأعمال الإدارية والفنية.	0.646**	0.000
38	غياب تقسيم العمل داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.	0.790**	0.000
39	عدم توفر الكوادر الفنية والإدارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي.	0.724**	0.000
40	عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين داخل المؤسسات والجمعيات لتوجيه وإرشاد المتطوعين.	0.784**	0.000
41	عدم تقدير الجهد المناسب الذي يبذله المتطوعين.	0.789**	0.000
42	عدم وجود حوافز معنوية ومادية للمتطوعين.	0.746**	0.000
43	الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المتطوعين.	0.728**	0.000
44	القائمون على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعين على الاستمرار والعمل معهم.	0.710**	0.000
45	ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية.	0.714**	0.000
46	غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات والجمعيات التطوعية.	0.677**	0.000
47	غياب الكثير من البرامج والأنشطة التطوعية داخل المؤسسات.	0.716**	0.000
48	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات والجمعيات التطوعية يتم الاعتماد عليها في العمل التطوعي.	0.704**	0.000
49	التنافس بين المتطوعين والموظفين داخل المؤسسة.	0.667**	0.000
50	ضعف التعاون والتشبيك بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى في النشاطات والأعمال التطوعية.	0.705**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة والجدول (5.3) يوضح ذلك.

جدول (5.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات معوقات تنمية الثقافة الطوعية في المجالس الشبابية مع الدرجة الكلية للمعوقات.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون (r)	المتغيرات
0.000	0.833**	المجال الأول x الدرجة الكلية
0.000	0.804**	المجال الثاني x الدرجة الكلية
0.000	0.794**	المجال الثالث x الدرجة الكلية
0.000	0.871**	المجال الرابع x الدرجة الكلية

** دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.01)$ ، * دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (5.3) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$ ، وهذا يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية.

3.4.3 الثبات:

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، كما حسب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (6.3).

جدول (6.3): معاملات الثبات

المقياس	عدد الفقرات	التجزئة النصفية		
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح
واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية	24	0.96	0.88	0.94**

التجزئة النصفية			كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المقياس
معامل جتمان المصحح	معامل سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.83*	0.88	0.79	0.90	10	دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي
0.87	0.89**	0.81	0.95	34	فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية (الكلية)
0.78*	0.78	0.64	0.90	15	المعوقات الشخصية
0.75	0.75**	0.60	0.83	8	المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.68	0.68**	0.52	0.79	10	المعوقات الاقتصادية والسياسية
0.86*	0.87	0.76	0.94	17	المعوقات التنظيمية والإدارية
0.82	0.82**	0.70	0.96	50	معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية (الكلية)

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (**) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6.3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية بين (0.90 - 0.96)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لمحور فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية (0.95)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيم معامل سبيرمان براون المصحح ما بين (0.88 - 0.94)، وبلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية لمحور فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية (0.89). وبلغ معامل كرونباخ ألفا لمحور معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية (الكلية) (0.96)، وبلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية لمحور معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية (الكلية) (0.82)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، مما يعطى الباحثة درجة من الثقة عند استخدام

المقياس كأداة للقياس في البحث الحالي، ويعدّ مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

4.4.3 تصحيح المقياس:

تم توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكترت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على (5) درجات عندما يجيب (أوافق بشدة)، (4) درجات عندما يجيب (أوافق)، (3) درجات عندما يجيب (محايد)، ودرجتان عندما يجيب (لا أوافق)، ودرجة واحدة عندما يجيب (غير موافق بشدة).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (5-1) = 4$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات}$$

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (7.3):

جدول (7.3): مفاتيح التصحيح

فئات المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة
----------------------	--------------	---------------

قليلة	46.6% فأقل	2.33 فأقل
متوسطة	46.7% - 73.4	3.67-2.34
كبيرة	73.5% فأعلى	3.68 فأعلى

5.3 متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة:

الجنس، العمر، مكان السكن.

المتغير التابع: دور الشباب في محافظة الخليل لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة

التطوعية في محافظة الخليل.

6.3 إجراءات الدراسة

- تم الرجوع إلى الأدب التربوي المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحثة على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
- تم الرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء أداة الدراسة.
- قامت الباحثة بتجهيز الأداة التي استخدمتها لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على الموافقات الخاصة ببدء تنفيذ توزيع الاستبانة.
- تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة، ثم فرزها وتبويبها من أجل إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

7.3 الأساليب الإحصائية

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراستها بعد تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، حزمة

البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for Social Sciences, Version (26)

وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، واختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، واختبار (ت) (Independent samples T-Test)، لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات، واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق التي ظهرت في متوسطات دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

1.4 نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة

التطوعية؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب. وذلك كما هو موضح في الجدول (1.4).

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب

الرقم في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
2	دور المجالس الشبابية في تنقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي	4.15	0.51	83.0	1	كبيرة
1	واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية	3.93	0.76	78.6	2	كبيرة
الدرجة الكلية		4.04	0.63	80.8		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (1.4) أن مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية (4.04)، وبنسبة مئوية بلغت (80.8%).

وقد جاء مجال "دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب نحو العمل التطوعي" في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (4.15)، ونسبة مئوية بلغت (83.0%)، وجاء مجال "واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية" في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.93)، ونسبة مئوية بلغت (78.6%).

أما فيما يتعلق بفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب لكل مجال من مجالاته، فقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو الآتي:

المجال الأول: واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، ويبينه الجدول (2.4):

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
1	شاركت بفعالية في أعمال تطوعية داخل المجالس الشبابية.	4.34	0.91	86.8	1	كبيرة
3	تعاونت مع اللجان المختصة المختلفة لإنجاح العمل التطوعي.	4.31	0.81	86.2	2	كبيرة
2	حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية .	4.21	0.90	84.2	3	كبيرة
10	عملت على توثيق علاقتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي.	4.20	0.93	84.0	4	كبيرة
4	شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه المجالس الشبابية بالتنسيق مع الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني.	4.17	0.97	83.4	5	كبيرة
19	شاركت في فعاليات المراكز الصيفية.	4.12	0.97	82.4	6	كبيرة
15	حضرت الكثير من الندوات التي تحت على العمل التطوعي.	4.10	0.94	82.0	7	كبيرة
14	قضيت جزءاً كبيراً من أوقات فراغي في نشاطات العمل التطوعي.	4.08	0.97	81.6	8	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
5	شاركت في احتفالات تكريم الأفراد المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها المجالس الشبابية.	4.01	1.08	80.2	9	كبيرة
21	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها المجالس الشبابية في ميدان العمل التطوعي.	4.00	0.98	80.0	10	كبيرة
16	شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق والعروض الخيرية.	3.97	1.00	79.4	11	كبيرة
24	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي بداخل المجالس الشبابية.	3.97	1.05	79.4	11	كبيرة
11	عملت عضوًا في لجان تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي.	3.93	1.13	78.6	12	كبيرة
23	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية.	3.90	1.00	78.0	13	كبيرة
17	شاركت في تقديم الخدمات العديدة للمرضى.	3.89	1.08	77.8	14	كبيرة
18	شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل محافظتي.	3.85	1.11	77.0	15	كبيرة
7	عملت مع المؤسسات العامة في رعاية (ذوي الاحتياجات الخاصة).	3.83	1.16	76.6	16	كبيرة
22	ساهمت في عمليات إرشاد الأعضاء الجدد بالمجالس الشبابية.	3.81	1.09	76.2	17	كبيرة
13	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي.	3.78	1.16	75.6	18	كبيرة
20	شاركت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم.	3.71	1.18	74.2	19	كبيرة
9	حصلت على عضوية في أكثر من جمعية أهلية تطوعية.	3.69	1.16	73.8	20	كبيرة
8	نفذت جهودًا تطوعية في مجال رعاية الموهوبين.	3.66	1.16	73.2	21	متوسطة
6	تطوعت في حملات مكافحة التدخين والإدمان التي تنظمها المجالس الشبابية.	3.48	1.22	69.6	22	متوسطة
12	شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية.	3.36	1.23	67.2	23	متوسطة
الدرجة الكلية لواقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية		3.93	1.05	78.6		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (2.4) أن واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل

المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لواقع فعالية أداء الأفراد في

العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية (3.93) ونسبة مئوية (78.6%).

ويتضح من الجدول (2.4) أن الفقرات: "شاركت بفعالية في أعمال تطوعية داخل المجالس

الشبابية"، و"تعاونت مع اللجان المختصة المختلفة لإنجاح العمل التطوعي"، وحضرت دورات

متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة

بالنسبة لمجال واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية.

في حين أن الفقرات: "شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية"، و"تطوعت في حملات مكافحة التدخين والإدمان التي تنظمها المجالس الشبابية"، و"نفذت جهودًا تطوعية في مجال رعاية الموهوبين"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية.

المجال الثاني: دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي، ويبينه الجدول (3.4):

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
31	يجب تطوير دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب بغض النظر عن برامج الأحزاب السياسية.	4.51	0.67	90.2	1	كبيرة
34	الشباب بحاجة إلى تنمية مهارات العمل التطوعي.	4.43	0.70	88.6	2	كبيرة
26	تعمل المجالس الشبابية على صقل خبرات الشباب من حيث مهارات الاتصال والتواصل.	4.31	0.81	86.2	3	كبيرة
28	تعمل المجالس الشبابية على التثقيف المدني.	4.30	0.73	86.0	4	كبيرة
29	تعمل المجالس الشبابية لها على تطوير مهارات أسلوب التعامل الفعال مع مشكلات الشباب.	4.29	0.73	85.8	5	كبيرة
27	تعمل المجالس الشبابية لها على تعزيز مهارات التمكين والمناصرة.	4.28	0.84	85.6	6	كبيرة
25	تعمل المجالس الشبابية على تطوير مهارات التخطيط.	4.27	0.81	85.4	7	كبيرة
30	تعمل المجالس الشبابية على إعداد الشباب لخصوص غمار الحياة العملية.	4.26	0.81	85.2	8	كبيرة
32	أعتقد بأن المجالس الشبابية مسؤولة جزئياً عن ضعف ثقافة التطوع لدى الشباب.	3.66	1.08	73.2	9	متوسطة
33	المنظمات الشبابية لها دور جزئي في انخفاض مشاركة المرأة في العمل التطوعي.	3.17	1.28	63.4	10	متوسطة
الدرجة الكلية لدور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي		4.15	0.85	83.0		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (3.4) أن دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي (4.15) ونسبة مئوية (83.0%).

ويتضح من الجدول (3.4) أن الفقرات: "يجب تطوير دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب بغض النظر عن برامج الأحزاب السياسية"، و"الشباب بحاجة إلى تنمية مهارات العمل التطوعي"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي.

في حين أن الفقرات: "المنظمات الشبابية لها دور جزئي في انخفاض مشاركة المرأة في العمل التطوعي"، و"أعتقد بأن المجالس الشبابية مسئولة جزئياً عن ضعف ثقافة التطوع لدى الشباب"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي.

2.4 نتائج سؤال الدراسة الثاني: ما درجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس

الشبابية؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية. وذلك كما هو موضح في الجدول (4.4).

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية من وجهة نظر الشباب

الرقم في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
3	المعوقات الاقتصادية والسياسية	4.14	0.62	82.8	1	كبيرة
2	المعوقات الاجتماعية والثقافية	3.99	0.60	79.8	2	كبيرة
4	المعوقات التنظيمية والإدارية	3.86	0.65	77.2	3	كبيرة
1	المعوقات الشخصية	3.83	0.60	76.6	4	كبيرة
الدرجة الكلية		3.95	0.62	79.0		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (4.4) إلى أن معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدرجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية (3.95)، ونسبة مئوية بلغت (79.0%).

وقد جاء مجال "المعوقات الاقتصادية والسياسية" في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (4.14)، ونسبة مئوية بلغت (82.8%)، وجاء مجال "المعوقات الاجتماعية والثقافية" في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، ونسبة مئوية بلغت (79.8%)، وجاء مجال "المعوقات التنظيمية والإدارية" في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، ونسبة مئوية بلغت (77.2%)، وجاء مجال "المعوقات الشخصية" في المركز الرابع والأخير، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، ونسبة مئوية بلغت (76.6%).

أما فيما يتعلق بمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية لكل مجال من مجالاته، فقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو الآتي:

المجال الأول: المعوقات الشخصية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال المعوقات الشخصية، ويبينه الجدول (5.4):

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الشخصية، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
8	انشغال الشباب بالعمل أو الوظيفة أو المهنة.	4.04	0.84	80.8	1	كبيرة
2	نقصان الفهم الواضح لأهمية أدوار المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي.	4.01	0.81	80.2	2	كبيرة
9	ضعف إدراك الأفراد لأهمية مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجتمع.	4.00	0.77	80.0	3	كبيرة
12	عدم وجود الرغبة والدافع لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.	4.00	0.87	80.0	4	كبيرة
11	الخجل والخوف من القيام بالأعمال التطوعية.	3.94	0.93	78.8	5	كبيرة
10	عدم ثقة بعض الأفراد في أنفسهم للتطوع.	3.93	0.91	78.6	6	كبيرة
3	عدم توفر الوقت لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.	3.93	0.94	78.6	6	كبيرة
1	عدم وضوح مفهوم التطوع في أذهان الأفراد.	3.91	0.86	78.2	7	كبيرة
6	عدم مقدرة بعض الأفراد على تحمل المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية.	3.82	0.90	76.4	8	كبيرة
7	انشغال الشباب بالدراسة.	3.82	0.97	76.4	8	كبيرة
13	شروع الفردية والابتعاد عن الجماعة.	3.80	0.93	76.0	9	كبيرة
5	عدم امتلاك الأفراد للمهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية.	3.64	0.97	72.8	10	متوسطة
14	الزواج المبكر.	3.63	1.12	72.6	11	متوسطة
4	عدم ملائمة الأنشطة التطوعية مع ميول ورغبات الأفراد.	3.56	0.95	71.2	12	متوسطة
15	الأمية.	3.46	1.22	69.2	13	متوسطة
الدرجة الكلية للمعوقات الشخصية		3.83	0.93	76.6		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (5.4) إلى أن دور المعوقات الشخصية في تنمية الثقافة

التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات

الشخصية (3.83) ونسبة مئوية (76.6%).

ويتضح من الجدول (5.4) أن الفقرات: "انشغال الشباب بالعمل أو الوظيفة أو المهنة"،

و"نقصان الفهم الواضح لأهمية أدوار المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي"، و"ضعف إدراك

الأفراد لأهمية مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجتمع"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة

بالنسبة لمجال المعوقات الشخصية.

في حين أن الفقرات: "الأمية"، و"عدم ملائمة الأنشطة التطوعية مع ميول ورغبات الأفراد"، و"الزواج المبكر"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال المعوقات الشخصية.

المجال الثاني: المعوقات الاجتماعية والثقافية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية، ويبينه الجدول (6.4):

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الاجتماعية والثقافية، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
16	انخفاض الوعي الأسري لمفهوم التطوع عامة.	4.14	0.79	82.8	1	كبيرة
17	غياب التشجيع من قبل الأسرة لمشاركة الأبناء في العمل التطوعي.	4.11	0.81	82.2	2	كبيرة
19	عدم اهتمام وسائل الإعلام بتوجيه الأفراد والشباب وتوعيتهم لأهمية المشاركة في العمل التطوعي.	4.04	0.91	80.8	3	كبيرة
20	المحافظة الشديدة من قبل الأسرة على أبنائها لاسيما الإناث لا تشجع على القيام بالعمل التطوعي.	4.04	0.91	80.8	3	كبيرة
18	قصور المؤسسات التعليمية أو الدينية في توجيه وحث الأبناء والشباب للمشاركة في العمل التطوعي.	4.02	0.80	80.4	4	كبيرة
23	الخوف من المشكلات الأسرية الناشئة من المشاركة في العمل التطوعي.	3.93	0.83	78.6	5	كبيرة
22	عدم وجود مجالس شبابية أو مؤسسات تطوعية قريبة من مكان السكن تحول دون المشاركة في العمل التطوعي.	3.89	0.91	77.8	6	كبيرة
21	التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة الإناث في العمل التطوعي.	3.78	1.06	75.6	7	كبيرة
الدرجة الكلية للمعوقات الاجتماعية والثقافية		3.99	0.88	79.8		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (6.4) إلى أن دور المعوقات الاجتماعية والثقافية في تنمية

الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية

للمعوقات الاجتماعية والثقافية (3.99) ونسبة مئوية (79.8%).

ويتضح من الجدول (6.4) أن الفقرات: "انخفاض الوعي الأسري لمفهوم التطوع عامة"، و"غياب

التشجيع من قبل الأسرة لمشاركة الأبناء في العمل التطوعي"، و"عدم اهتمام وسائل الإعلام

بتوجيه الأفراد والشباب وتوعيتهم لأهمية المشاركة في العمل التطوعي"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال المعوقات الاجتماعية والثقافية.

في حين أن الفقرات: "التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة الإناث في العمل التطوعي"، و"عدم وجود مجالس شبابية أو مؤسسات تطوعية قريبة من مكان السكن تحول دون المشاركة في العمل التطوعي"، و"الخوف من المشكلات الأسرية الناشئة من المشاركة في العمل التطوعي"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال المعوقات الاجتماعية والثقافية.

المجال الثالث: المعوقات الاقتصادية والسياسية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية، ويبينه الجدول (7.4):

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الاقتصادية والسياسية، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
24	عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة الأبناء على التطوع في سن مبكر.	4.23	0.74	84.6	1	كبيرة
31	انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الأموال للعمل التطوعي وبرامجه وأنشطته.	4.22	0.79	84.4	2	كبيرة
32	الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.	4.17	0.74	83.4	3	كبيرة
25	قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن.	4.17	0.75	83.4	3	كبيرة
26	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسية العمل التطوعي في فلسطين.	4.13	0.79	82.6	4	كبيرة
30	تفضيل العمل بأجر مادي على العمل التطوعي بدون أجر.	4.13	0.89	82.6	4	كبيرة
33	ضعف الإمكانيات والموارد المتاحة في المجتمع يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.	4.12	0.77	82.4	5	كبيرة
27	ضعف التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني.	4.07	0.87	81.4	6	كبيرة
29	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة الأفراد في العمل التطوعي.	4.07	0.92	81.4	6	كبيرة
28	انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة	4.04	0.93	80.8	7	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
	الأبناء في العمل التطوعي.					
	الدرجة الكلية للمعوقات الاقتصادية والسياسية	4.14	0.82	82.8		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (7.4) إلى أن دور المعوقات الاقتصادية والسياسية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات الاقتصادية والسياسية (4.14) ونسبة مئوية (82.8%).

ويتضح من الجدول (7.4) أن الفقرات: "عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة الأبناء على التطوع في سن مبكر"، و"انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الأموال للعمل التطوعي وبرامجه وأنشطته"، و"الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال المعوقات الاقتصادية والسياسية.

في حين أن الفقرات: "انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة الأبناء في العمل التطوعي"، و"ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة الأفراد في العمل التطوعي"، و"ضعف التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال المعوقات الاقتصادية والسياسية.

المجال الرابع: المعوقات التنظيمية والإدارية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال المعوقات التنظيمية والإدارية، ويبينه الجدول (8.4):

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات التنظيمية والإدارية، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
35	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.	4.01	0.83	80.2	1	كبيرة
46	غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات والجمعيات التطوعية.	4.00	0.92	80.0	2	كبيرة
41	عدم تقدير الجهد المناسب الذي يبذله المتطوعين.	3.98	0.90	79.6	3	كبيرة
34	عدم تبني الجمعيات والمؤسسات والمجالس التطوعية لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة لاستقطاب المتطوعين.	3.97	0.81	79.4	4	كبيرة
42	عدم وجود حوافز معنوية ومادية للمتطوعين.	3.97	0.94	79.4	4	كبيرة
45	ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية.	3.94	0.91	78.8	5	كبيرة
36	عدم وضوح أدوار المتطوعين داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.	3.91	0.83	78.2	6	كبيرة
48	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات والجمعيات التطوعية يتم الاعتماد عليها في العمل التطوعي.	3.90	0.87	78.0	7	كبيرة
38	غياب تقسيم العمل داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.	3.89	0.84	77.8	8	كبيرة
50	ضعف التعاون والتشبيك بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى في النشاطات والأعمال التطوعية.	3.87	0.94	77.4	9	كبيرة
47	غياب الكثير من البرامج والأنشطة التطوعية داخل المؤسسات.	3.83	0.90	76.6	10	كبيرة
40	عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين داخل المؤسسات والجمعيات لتوجيه وإرشاد المتطوعين.	3.79	1.01	75.8	11	كبيرة
49	التنافس بين المتطوعين والموظفين داخل المؤسسة.	3.79	0.92	75.8	11	كبيرة
39	عدم توفر الكوادر الفنية والإدارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي.	3.76	1.00	75.2	12	كبيرة
37	إرهاق المتطوعين بكثير من الأعمال الإدارية والفنية.	3.68	0.95	73.6	13	كبيرة
43	الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المتطوعين.	3.65	0.97	73.0	14	متوسطة
44	القائمون على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعين على الاستمرار والعمل معهم.	3.63	1.05	72.6	15	متوسطة
	الدرجة الكلية للمعوقات التنظيمية والإدارية	3.86	0.92	77.2		كبيرة

تشير البيانات الواردة في الجدول (8.4) إلى أن دور المعوقات التنظيمية والإدارية في تنمية

الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية

للمعوقات التنظيمية والإدارية (3.86) ونسبة مئوية (77.2%).

ويتضح من الجدول (8.4) أن الفقرات: "ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية"، و"غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات والجمعيات التطوعية"، و"عدم تقدير الجهد المناسب الذي يبذله المتطوعين"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال المعوقات التنظيمية والإدارية.

في حين أن الفقرات: "القائمون على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعين على الاستمرار والعمل معهم"، و"الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المتطوعين"، و"إرهاق المتطوعين بكثير من الأعمال الإدارية والفنية"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال المعوقات التنظيمية والإدارية.

3.4 نتائج سؤال الدراسة الثالث: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، مكان السكن)؟

قامت الباحثة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثالث من خلال فحص الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

1.3.4 الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الصفرية الأولى، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة

(Independent-Sample t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في

تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس، ويبينه الجدول (9.4).

جدول (9.4) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية	ذكر	134	3.97	0.67	0.857	0.393
	أنثى	95	3.88	0.88		
دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي	ذكر	134	4.19	0.47	1.41	0.159
	أنثى	95	4.09	0.55		
الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية	ذكر	134	4.03	0.56	1.070	0.286
	أنثى	95	3.94	0.70		
المعوقات الشخصية	ذكر	134	3.81	0.57	0.659	0.511
	أنثى	95	3.86	0.63		
المعوقات الاجتماعية والثقافية	ذكر	134	3.96	0.56	0.926	0.356
	أنثى	95	4.04	0.65		
المعوقات الاقتصادية والسياسية	ذكر	134	4.18	0.54	1.271	0.205
	أنثى	95	4.07	0.72		
المعوقات التنظيمية والإدارية	ذكر	134	3.95	0.54	2.564*	0.011
	أنثى	95	3.72	0.76		
الدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية	ذكر	134	3.96	0.46	1.024	0.307
	أنثى	95	3.88	0.59		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 227

تشير النتائج كما هو موضح في الجدول (9.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاته تعزى لمتغير الجنس. حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية ولمجالات (واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، ودور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي): (0.286، 0.393، 0.159) على الترتيب وجميعها أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

ويتضح من الجدول (9.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية ومجالات (المعوقات الشخصية، والمعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية) تعزى لمتغير الجنس. حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية ولمجالات (المعوقات الشخصية، والمعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية): (0.307، 0.511، 0.356، 0.205) على الترتيب، وجميعها أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة للمعوقات التنظيمية والإدارية، حيث كانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.95) مقابل (3.72) للإناث.

2.3.4 الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.

لفحص الفرضية الصفرية الثانية، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك كما هو موضح في الجدول (10.4).

جدول (10.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر

المتغير	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية	أقل من 20 سنة	45	3.91	0.81
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	3.97	0.73
	30 سنة فأكثر	41	3.80	0.81
	المجموع	229	3.93	0.76
دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي	أقل من 20 سنة	45	4.19	0.51
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	4.17	0.50
	30 سنة فأكثر	41	4.05	0.54
	المجموع	229	4.15	0.51
الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية	أقل من 20 سنة	45	3.99	0.64
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	4.03	0.61
	30 سنة فأكثر	41	3.87	0.66
	المجموع	229	4.00	0.62
المعوقات الشخصية	أقل من 20 سنة	45	3.67	0.63
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	3.85	0.55
	30 سنة فأكثر	41	3.95	0.69
	المجموع	229	3.83	0.60
المعوقات الاجتماعية والثقافية	أقل من 20 سنة	45	3.81	0.58
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	4.05	0.62
	30 سنة فأكثر	41	4.01	0.52
	المجموع	229	3.99	0.60
المعوقات الاقتصادية والسياسية	أقل من 20 سنة	45	3.93	0.73
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	4.19	0.56
	30 سنة فأكثر	41	4.18	0.66
	المجموع	229	4.14	0.62
المعوقات التنظيمية والإدارية	أقل من 20 سنة	45	3.48	0.74
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	3.93	0.59
	30 سنة فأكثر	41	4.02	0.64
	المجموع	229	3.86	0.65
الدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية	أقل من 20 سنة	45	3.68	0.55
	من (20 - أقل من 30) سنة	143	3.98	0.48
	30 سنة فأكثر	41	4.03	0.55
	المجموع	229	3.93	0.52

يتضح من الجدول (10.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة

الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير

العمر. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما

هو موضح في الجدول (11.4):

جدول (11.4) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية	بين المجموعات	0.976	2	0.488	0.843	0.432
	داخل المجموعات	130.830	226	0.579		
	المجموع	131.807	228			
دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي	بين المجموعات	0.516	2	0.258	0.996	0.371
	داخل المجموعات	58.517	226	0.259		
	المجموع	59.032	228			
الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية	بين المجموعات	0.782	2	0.391	1.005	0.368
	داخل المجموعات	87.929	226	0.389		
	المجموع	88.711	228			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	1.706	2	0.853	2.416	0.092
	داخل المجموعات	79.801	226	0.353		
	المجموع	81.508	228			
المعوقات الاجتماعية والثقافية	بين المجموعات	1.956	2	0.978	2.786	0.064
	داخل المجموعات	79.346	226	0.351		
	المجموع	81.303	228			
المعوقات الاقتصادية والسياسية	بين المجموعات	2.291	2	1.145	3.029*	0.050
	داخل المجموعات	85.453	226	0.378		
	المجموع	87.743	228			
المعوقات التنظيمية والإدارية	بين المجموعات	8.331	2	4.165	10.587**	0.000
	داخل المجموعات	88.916	226	0.393		
	المجموع	97.247	228			
الدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية	بين المجموعات	3.495	2	1.747	6.843**	0.001
	داخل المجموعات	57.710	226	0.255		
	المجموع	61.204	228			

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (11.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها تعزى لمتغير العمر، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

بينما يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (11.4) وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر.

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمعوقات الشخصية والمعوقات الاجتماعية والثقافية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية تعزى لمتغير العمر.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر

المجال	المقارنات	المتوسط الحسابي	(20 - أقل من 30)	30 سنة فأكثر
المعوقات الاقتصادية والسياسية	أقل من 20 سنة	3.93	0.25*	0.24*
	(20 - أقل من 30)	4.19		0.01
	30 سنة فأكثر	4.18	-----	
المعوقات التنظيمية والإدارية	أقل من 20 سنة	3.48	0.45*	0.54*
	(20 - أقل من 30)	3.93		0.09
	30 سنة فأكثر	4.02	-----	
الدرجة الكلية	أقل من 20 سنة	3.68	0.30*	0.35*
	(20 - أقل من 30)	3.98		0.05
	30 سنة فأكثر	4.03	-----	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (12.4) إلى أن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر،

ظهرت بين الذين أعمارهم (أقل من 20 سنة) من جهة وبين الذين أعمارهم (20-أقل من 30 سنة)، و(30 سنة فأكثر) من جهة أخرى، ولصالح الذين أعمارهم (20-أقل من 30 سنة)، و(30 سنة فأكثر) الذين كانت معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية لديهم أعلى.

3.3.4 الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.

لفحص الفرضية الصفرية الثانية، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر، وذلك كما هو موضح في الجدول (13.4).

جدول (13.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المتغير
0.75	3.91	128	مدينة	واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية
0.83	3.93	74	قرية	
0.61	4.03	27	مخيم	
0.76	3.93	229	المجموع	
0.54	4.14	128	مدينة	دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي
0.47	4.20	74	قرية	
0.48	4.07	27	مخيم	
0.51	4.15	229	المجموع	
0.62	3.98	128	مدينة	الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية
0.68	4.01	74	قرية	
0.49	4.04	27	مخيم	
0.62	4.00	229	المجموع	
0.62	3.85	128	مدينة	المعوقات الشخصية
0.58	3.82	74	قرية	
0.58	3.76	27	مخيم	
0.60	3.83	229	المجموع	
0.63	3.95	128	مدينة	المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.57	4.07	74	قرية	
0.49	3.99	27	مخيم	
0.60	3.99	229	المجموع	
0.66	4.12	128	مدينة	المعوقات الاقتصادية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المتغير
0.54	4.19	74	قرية	والسياسية
0.66	4.06	27	مخيم	
0.62	4.14	229	المجموع	
0.71	3.79	128	مدينة	المعوقات التنظيمية والإدارية
0.56	4.00	74	قرية	
0.55	3.77	27	مخيم	
0.65	3.86	229	المجموع	الدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية
0.55	3.90	128	مدينة	
0.47	3.99	74	قرية	
0.48	3.86	27	مخيم	
0.52	3.93	229	المجموع	

يتضح من الجدول (13.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة

الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان

السكن. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما

هو موضح في الجدول (14.4):

جدول (14.4) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
0.759	0.276	0.161	2	0.321	بين المجموعات	واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية
		0.582	226	131.486	داخل المجموعات	
			228	131.807	المجموع	
0.481	0.735	0.191	2	0.381	بين المجموعات	دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي
		0.260	226	58.651	داخل المجموعات	
			228	59.032	المجموع	
0.869	0.141	0.055	2	0.111	بين المجموعات	الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية
		0.392	226	88.600	داخل المجموعات	
			228	88.711	المجموع	
0.754	0.283	0.102	2	0.204	بين المجموعات	المعوقات الشخصية
		0.360	226	81.304	داخل المجموعات	
			228	81.508	المجموع	
0.417	0.877	0.313	2	0.626	بين المجموعات	المعوقات الاجتماعية والثقافية
		0.357	226	80.676	داخل المجموعات	
			228	81.303	المجموع	
0.566	0.570	0.220	2	0.441	بين المجموعات	المعوقات الاقتصادية والسياسية
		0.386	226	87.303	داخل المجموعات	

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
	المجموع	87.743	228			
المعوقات التنظيمية والإدارية	بين المجموعات	2.109	2	1.054	2.505	0.084
	داخل المجموعات	95.138	226	0.421		
	المجموع	97.247	228			
الدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية	بين المجموعات	0.524	2	0.262	0.977	0.378
	داخل المجموعات	60.680	226	0.268		
	المجموع	61.204	228			

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (14.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها تعزى لمتغير مكان السكن، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

ويتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (14.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي جميع المجالات تعزى لمتغير مكان السكن، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية ومجالاتها أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

1.1.5. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز

الثقافة التطوعية؟

تبين أن مدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب كان بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (4.04)، ونسبة مئوية بلغت (80.8%).

وقد جاء مجال "دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب نحو العمل التطوعي" في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (4.15)، ونسبة مئوية بلغت (83.0%)، وجاء مجال "واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية" في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.93)، ونسبة مئوية بلغت (78.6%).

حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (فراس محمود , 2007) حيث خلصت الدراسة إلى أن المنظمات الشبابية قد حققت تقدماً ملموساً في مجال تنمية قدرات الشباب . وقد اتفقت أيضاً مع دراسة (ياسر القصاص , 2011) حيث قال عن العمل التطوعي يعمل على تزويد المتطوع بمهارات حل الأزمات والخلافات .

وتختلف مع دراسة (أسعد , 2009) والتي جاءت نتائجها بأن الشباب يفتقرون للمعلومات والخدمات وحتى بمجرد الاعتراف بوجود حاجات لهم .وتختلف أيضاً مع دراسة (بسام أبو

حشيش , 2013) والتي جاءت نتائجها بأن إدارة برنامج العمل التطوعي غير مفعلة في الجامعات .

وتعزو الباحثة ذلك إلى إيمان القيادة الفلسطينية بدور الشباب والمجالس الشبابية , فقد تم إدراج بنود خاصة تشجع عمل الشباب ضمن الخطة الإستراتيجية الوطنية. إضافة إلى وجود برامج تثقيفية وتوعوية من المؤسسات الحكومية للمجالس الشبابية , ناهيك عن وجود برامج تثقيفية وبناء قدرات داخل المجالس الشبابية نفسها . ومن الضروري التنويه له بأن التطوع بات من الأعمال البارزة اليوم في محيط الشباب وخاصة مع وجود الأزمات التي تصيب فلسطين . كما أن تبني الجامعات في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من خلال تفعيل ساعات الخدمة المجتمعية كان له الدور في فاعلية المجالس الشبابية .

1.1.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول: واقع فعالية أداء الأفراد في العمل

التطوعي داخل المجالس الشبابية:

أظهرت النتائج أن واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية كان كبيراً، بمتوسط حسابي بلغ (3.93) ونسبة مئوية (78.6%).

حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (Hedayat Allah & Marof Redzua, 2010): والتي خلصت إلى أنّ المنظمات غير الحكومية لديها القدرة على تمكين المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تطبيق البرامج والوظائف المتعلقة بتمويل المشاريع الصغيرة وأنشطة بناء القدرات، والاعتماد على الذات . كما اتفقت مع دراسة (روي صنصور , 2017) حيث أن نتائجها بينت وجود تأثير إيجابي للمجالس المحلية الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية لدى المواطنين الفلسطينيين .

وتفسر الباحثة هذه النتائج انسجاماً مع مقولة ازرع خيراً تحصد خيراً فبعد أن تم تطوير قدرات المجالس الشبابية والتي بدورها عملت على تنمية وتثقيف المتطوعين برز دورهم وفعاليتهم في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية أي أن هناك اهتمام فعلي من المتطوعين بالعمل التطوعي. إضافة إلى محاولة بعض الشباب إثبات ذاتهم وإبراز شخصيتهم، وإثبات مقدرتهم على تحمل المسؤولية من خلال العمل في مجالات التطوع التي تلائم ميولهم، كما أن هناك الكثير من المتطوعين يلجئون إلى المجالس الشبابية لتكوين صداقات وعلاقات جديدة، كما أن البعض من المتطوعين يحاول تعزيز المَلَكَة القيادية لديه .

2.1.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي:

أظهرت النتائج أن دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.15) ونسبة مئوية (83.0%).

حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ياسر القصاص ، 2011) وقد أكدت الدراسة أن العمل التطوعي يعمل على تزويد طالب الجامعة بمهارات العمل والمهارات الحياتية ومهارات حل الأزمات والخلافات، ومهارات العمل الجماعي والإنساني ومهارات التواصل، ويمكن من خلال ممارسة التخطيط الاجتماعي أن يؤدي العمل التطوعي إلى التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف، كما أنها ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها أفرادها. كما اتفقت مع دراسة (نجوى مرسي ، 2012) التي خلصت إلى أن التطوع يُمكن الشباب الجامعي من معرفة حقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم المجتمعة .

واتفقت أيضاً مع دراسة (سناء يوسف ، 2009) حيث توصلت إلى أن بناء قدرات الشباب وتمكينهم يساعد في رسم ويحدث تنمية .

وتعزو الباحثة ذلك إلى إعداد الخطط البرامج المتخصصة بحيث تراعي القدرات الفردية للمتطوعين ، إضافة إلى إشراكهم في وضع الخطط ورسم السياسات. و قيام المجالس الشبابية

بتطوير نفسها كما أنها عملت وتعمل على إشراك المتطوعين في مبادرات وورش عمل لتبادل الثقافات والخبرات مع المجالس الشبابية المحلية والدولية- في بعض الأحيان - التي تعمل في مجالات التطوع المختلفة .

2.1.5. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثاني: ما درجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في

المجالس الشبابية؟

توصلت الدراسة إلى أن معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.95)، ونسبة مئوية بلغت (79.0%).

وقد جاء مجال "المعوقات الاقتصادية والسياسية" في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (4.14)، ونسبة مئوية بلغت (82.8%)، وجاء مجال "المعوقات الاجتماعية والثقافية" في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، ونسبة مئوية بلغت (79.8%)، وجاء مجال "المعوقات التنظيمية والإدارية" في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، ونسبة مئوية بلغت (77.2%)، وجاء مجال "المعوقات الشخصية" في المركز الرابع والأخير، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، ونسبة مئوية بلغت (76.6%).

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (خالد أسعد, 2009) حيث كان من أبرز نتائجها يواجه الشباب وخاصة في فلسطين تحديات عصيبة تحد من مواكبة الشباب للتطور في مجالات متعددة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى الوضع الراهن الذي يعيشه المجتمع الفلسطيني من تدهور للوضع الاقتصادي الذي يتم التحكم به من الاحتلال الإسرائيلي . و الوضع المترهل للمجتمع

الفلسطيني من الانقسام إضافة إلى البطالة ونقص فرص العمل هذا كله وغيره الكثير يقف معوق أمام تنمية الثقافة التطوعية .

1.2.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول: المعوقات الشخصية

أشارت النتائج أن دور المعوقات الشخصية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات الشخصية (3.83) ونسبة مئوية (76.6%).

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة جيج (Gage, 2013) حددت النتائج أن الغالبية كانوا يمارسون التطوع في بعض القدرات .

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى نقصان الفهم الواضح لأهمية ادوار المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي . إضافة إلى انشغال الشباب بالدراسة وانشغالهم في العمل سواء كان وظيفة أو مهنة . كما أن عدم ثقة بعض الأفراد في أنفسهم تقف عائقاً شخصياً أمام التطوع .

2.2.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: المعوقات الاجتماعية والثقافية:

توصلت الدراسة إلى أن دور المعوقات الاجتماعية والثقافية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات الاجتماعية والثقافية (3.99) ونسبة مئوية (79.8%).

تفسر الباحثة المعوقات الاجتماعية والثقافية نتيجة انخفاض الوعي الأسري على مفهوم التطوع . إضافة إلى غياب التشجيع من قبل الأسرة لمشاركة الأبناء في العمل التطوعي . وفي بعض الحالات يكون الزواج المبكر عائقاً خصوصاً عند الإناث . كما أن نظره المجتمع للعمل التطوعي خصوصاً لعمل الإناث تعيق تنمية ثقافة التطوع .

3.2.2.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: المعوقات الاقتصادية والسياسية:

تبين أن دور المعوقات الاقتصادية والسياسية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات الاقتصادية والسياسية (4.14) ونسبة مئوية (82.8%).

حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (سمر المالكي , 2010) والتي كان أبرز نتائجها تشكل المواصلات أكبر عائق يواجه المتطوعات، وأوصت الدراسة بأهمية إنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية .

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى تفضيل العمل باجر مادي عن العمل التطوعي بدون اجر مادي في بعض الحالات كما أن المواصلات تقف عائق أمام المتطوعين . إضافة إلى الخوف من الاحتلال في بعض المناطق حيث يخشى المتطوع الوصول إلى بعض المناطق مثل منطقة الحرم الإبراهيمي حيث أن الاحتلال يحبط عملهم ويعمل على مضايقتهم وقد يلحق بهم الضرر .

4.2.2.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الرابع: المعوقات التنظيمية والإدارية:

أظهرت النتائج أن دور المعوقات التنظيمية والإدارية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمعوقات التنظيمية والإدارية (3.86) ونسبة مئوية (77.2%).

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (إياد الرياحي , 2007) وخلصت الدراسة إلى إعطاء صورة واضحة حول دور المؤسسات الشبابية في رسم السياسات العامة، ومكان الخل الذي اعترض دور تلك المؤسسات، سواء من ناحية الخل المعرفي أو التنسيق والتكامل في عمل المؤسسات أو الصعوبات الداخلية التي تعيشها تلك المراكز .

وتعزو الباحثة ذلك إلى ضعف التعاون والتشبيك بين المجالس الشبابية , إضافة إلى التنافس بين المتطوعين و الموظفين داخل المؤسسات , كما أن غياب الدعم الداخلي للمؤسسات والجمعيات التطوعية له الأثر البارز في المعوق التنظيمي والإداري , وقد يكون هناك عدم تقدير للجهد الذي يبذله المتطوع .

3.1.5. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثالث: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، مكان السكن)؟

لمناقشة نتائج سؤال الدراسة الثالث، قامت الباحثة بمناقشة نتائج الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه الآتية:

1.3.1.5. مناقشة نتائج الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاته تعزى لمتغير الجنس.

كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية ومجالات (المعوقات الشخصية، والمعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية) تعزى لمتغير الجنس. في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة للمعوقات التنظيمية والإدارية، حيث كانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.95) مقابل (3.72) للإناث.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (عبد الكامل فريجات , 2018) وكانت النتائج انتشار ثقافة التطوع لدى الشباب , وأن هناك تفوق لعدد المتطوعين الذكور على الإناث . كما انها اتفقت مع دراسة (فهد السلطان , 2009) أن الذكور أكثر إيجابية للعمل التطوعي .

وتعزو الباحثة ذلك أن الالتزام متكافئ بين المتطوعين من الجنسين من خلال حضور الدورات والتدريبات والمشاركة بفاعلية و تطوير الذات. أما في ما يخص الفروق التي كانت لصالح الذكور فسرت الباحثة ذلك اعتماد إلى قوة الشخصية التي يتمتع بها الذكور أكثر من قوة الشخصية التي تتمتع بها الإناث في معظم الحالات , إضافة إلى التزام الإناث بأوامر العمل دون النظر إلى الأمور الإدارية . كما أن الضوابط على الإناث أكثر من الذكور .

2.3.1.5. مناقشة نتائج الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها تعزى لمتغير العمر .

بينما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر، ولصالح الذين أعمارهم (20-أقل من 30 سنة)، و(30 سنة فأكبر) الذين كانت معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية لديهم أعلى.

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمعوقات الشخصية والمعوقات الاجتماعية والثقافية في تنمية الثقافة التطوعية في المجالس

الشبابية تعزى لمتغير العمر.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (Paul, Robert, others, 2010) والتي خلصت إلى أنّ المتطوعين الأصغر سناً هم الأكثر عطاءً وإبداعاً. كما اتفقت مع دراسة (Ryan, 2010) التي قالت أنّ لوقت الفراغ علاقة كبيرة في إنتاج أشكال معينة من المشاركة المدنية لدى الطلاب الجامعيين.

وتفسر الباحثة ذلك إلى الاندفاع والطاقة الحيوية لدى صغار السن أكثر. إضافة إلى وقت الفراغ الذي يتمتع به صغار السن يكون أكثر ممن هم فوق الـ 20 عاماً. كما انه بعد الدراسة ومع تقدم العمر تصبح الالتزامات للمتطوعين أكثر مثل تكوين العائلة يصبح لهم الشغل للمتطوعين تحمل المسؤولية والحصول على مصدر دخل ثابت، ويصبح انخراطهم في العمل السياسي أكثر وعي وبالتالي أي تهديد سياسي يحدد وجهتهم عن التطوع.

3.3.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية ومجالاتها تعزى لمتغير مكان السكن.

كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي جميع المجالات تعزى لمتغير مكان السكن.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (جاسم الكندري 2016) وكانت نتائجها أهمية دور العمل التطوعي في المجتمع وفي تنميته في جوانبه المختلفة، ودور المؤسسات التربوية والتعليمية في نشر ثقافة العمل التطوعي بالمجتمع .

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى تكافؤ الفرص بين المجالس الشبابية سواء في المدينة أو القرى أو المخيمات , كما أن تقارب أهداف هذه المجالس الشبابية في المناطق المختلفة تبعاً للخطة الإستراتيجية الوطنية .

2.5 الاستنتاجات

- وقد توصلت الباحثة من النتائج السابقة إلى مجموعة من الاستنتاجات , حيث استنتجت أن :
- إيمان القيادة الفلسطينية بدور المجالس الشبابية , إضافة لتبني الجامعات الفلسطينية لتنمية ثقافة العمل التطوعي , أدى إلى فاعلية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية .
 - التطوير في أداء المجالس أدى إلى زيادة الفاعلية للأفراد , كما أن محاولات بعض المتطوعين لإثبات ذاتهم وإبراز شخصيتهم وتعزيز قدراتهم , ساهم في فاعلية المتطوعين داخل المجالس الشبابية .
 - إشراك الشباب في وضع الخطط ورسم السياسات إضافة إلى الدورات وورش العمل والمبادرات أدت إلى إبراز دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي .
 - الوضع الراهن الذي يعيشه المجتمع الفلسطيني من تدهور للوضع الاقتصادي والسياسي ووجود الاحتلال الإسرائيلي وغيرها , أدت إلى عرقلة تنمية ثقافة التطوع .
 - عدم الفهم الواضح لثقافة التطوع , وانشغال الشباب بالدراسة أ , العمل , إضافة عدم ثقة بعض الشباب في قدراتهم , تقف عائقا شخصيا أمام تنمية ثقافة التطوع لدى الشباب .

- تفضيل العمل بأجر مادي على العمل التطوعي , إضافة لعدم توفر مواصلات لبعض أماكن التطوع , ناهيك عن عرقلة ومنع الاحتلال الوصول إلى بعض المناطق الفلسطينية , إضافة إلى الانقسام الفلسطيني , هذا كله يقف كعائق اقتصادي وسياسي أمام تنمية ثقافة التطوع لدى الشباب .
- عدم الانسجام بين الموظفين والمتطوعين داخل المؤسسات , إضافة لضعف التعاون والتشبيك بين المجالس الشبابية والمؤسسات التطوعية , أدى إلى وجود معوقات إدارية وتنظيمية في تنمية ثقافة التطوع لدى الشباب .
- الفرصة للتطوع متاحة أمام الذكور والإناث بنفس الدرجة , لكن بعض العادات والحرص الزائد على الإناث جعل الذكور يتميزون على الإناث في الأمور الإدارية والتنظيمية في المجالات التطوعية .
- صغار السن من الشباب لديهم طاقة كبيرة واندفاع عالي نحو العمل التطوعي , لان وقت الفراغ لديهم أكثر والتزاماتهم الحياتية أقل .
- هناك تكافؤ في الفرص بين المجالس الشبابية في المدن و القرى والمخيمات , إضافة لتقارب أهداف هذه المجالس الشبابية .

2.5 التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:
- القيادة الفلسطينية وأصحاب القرار في الدولة الفلسطينية بالاستمرار في الدعم للمراكز الشبابية، وزيادة وتيرة الدعم المالي والإداري لها .
 - توصي مجالس الأمناء في الجامعات الفلسطينية بإدراج المساقات التدريسية المتعلقة بالتطوع والمسؤولية المجتمعية ضمن خططها الدراسية لكافة التخصصات .
 - العمل على إيجاد ضوابط منهجية فلسطينية موحدة للعمل التطوعي . وتوسيع قاعدة الأعمال لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني .
 - خلق برامج وأنشطة تساعد في تنمية وتفعيل القدرات المجتمعية للشباب في كافة المجالات الحياتية .
 - التنسيق والتشبيك بين المؤسسات الفاعلة في مجال الخدمة الاجتماعية والمجالس الشبابية لتقديم خدمات تنموية للجمهور .
 - المنابر الإعلامية بالتركيز على الثقافة التطوعية ضمن البرامج الإذاعية بكافة أشكالها .
 - إشراك الشباب في رسم الخطط والسياسات الوطنية الخاصة بهم .
 - أصحاب القرار التربوي في التربية والتعليم بالتركيز على النشاطات اللامنهجية التي من شأنها تعزيز النزعة التطوعية لدى الطلبة بكافة مراحل الدراسة.
 - استثمار الطاقة والاندفاع من الشباب صغار السن نحو العمل التطوعي , من خلال تنمية قدراتهم وتنمية مواهبهم , لتحقيق أعظم منفعة للمجتمع .

- تكاتف الجهود الحكومية والأهلية لتحقيق أهداف الخطط التنموية في حال عجز الحكومات ماديا أو بشريا .
- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي .
- استثمار التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد الصوراني (2004م). مشروع تطوير أداء المنظمات الأهلية، شبكة المنظمات الأهلية.
- الإدارة العامة للتخطيط والمعلومات (1998م). ملامح ومؤشرات حول واقع الخريجين الشباب المتعطلين، وزارة العمل الفلسطيني، تشرين الثاني.
- إياد الرياحي (2007م). دور المؤسسات الشبابية في التأثير في القوانين والسياسات العامة. ورقة سياسات بالتركيز على مؤسسات نابلس. رام الله: مركز بيسان للبحوث والإحصاء.
- برنامج دراسات التنمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة "اليونيسف" (1999م). التحديات والأولويات من منظور الشباب الفلسطيني، رام الله، جامعة بيرزيت.
- خالد علي صالح أسعد (2009م). التخطيط لدى المؤسسات الشبابية في فلسطين ودوره في العملية التنموية: حالة دراسية لمنندى شارك الشبابي. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- دور المنظمات الأهلية في بناء المجتمع المدني (2002م). دراسة ضمن برنامج أبحاث تجمع مؤسسة التعاون بتمويل من البنك الدولي. آذار، إعداد: مركز بيسان، فلسطين: رام الله.
- رنا النشاشيبي، يحيى حجازي، (د.ت). الدور الوطني والاجتماعي لمؤسسات العمل الأهلي في فلسطين، نشرة نزاهة، العدد الثاني.
- روي فهد ميخائيل صنصور (2017م). دور المجالس الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية في محافظة بيت لحم-دراسة مقارنة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس.

زياد أبو عمرو (1995م). **المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في فلسطين**. الطبعة الأولى، فلسطين: مؤسسة مواطن.

سناء عطا محمد (2009م). دور الشباب الفلسطيني في رسم السياسات داخل المؤسسات الشبابية وأثره على التنمية - متطوعو المؤسسات الشريكة لمركز بيسان للبحوث والإينماء نموذجًا- "2000م-2007م. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

صالح الأحمد (2000م). أهمية العمل التطوعي. مجلة الواحة، العدد (9)، أيلول.

صلاح عبدالعاطي (2004م). نحو رؤية لتطوير العمل الشبابي والطلابي داخل الأحزاب السياسية. مجلة الحوار المتمدن، العدد (972).

فراس عبد المنعم أحمد محمود (2006م). دور المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء الشخصية وأثرها على التنمية السياسية: الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

فضل أبو هين (1999م). الصحة النفسية في المجتمع الفلسطيني. كلية التربية - جامعة غزة. مجدي المالكي، حسن لداودة (2011م). المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). فلسطين: رام الله.

محمد خشمون (2011م). مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية "دراسة ميدانية على مجالس بلديات ولاية - قسنطينة". (رسالة دكتوراه غير منشورة)، قسنطينة: جامعة منتوري.

مصطفى البرغوثي (2006م). عدد خاص حول الفساد في المنظمات الأهلية، نشرة نزاهة، كانون الأول.

هديل القزاز (2006م). "فيضان التمويل سدود التنسيق وفرص الغرق في دوامة الفساد: الحالة الفلسطينية نموذجًا". ورقة عمل مقدمة لورشة عمل: "الفساد في مرحلة إعادة الإعمار، عمان، في الفترة من 5-6 مارس.

www.aman-palestine.org/Documents/donor-coordination.do

وايد سالم (1999م). المنظمات المجتمعية التطوعية والسلطة الوطنية: نحو علاقة تكاملية. منتدى أبحاث السياسات في فلسطين، حزيران.

إبراهيم حسين (2001م). العمل التطوعي في منظور عالمي. منشورات المؤتمر الثاني للتطوع، الشارقة، (23-24 يناير 2001م).

أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا (د.ت). معجم مقاييس اللغة. تحقيق: عبد السلام محمد هارون، الجزء (3)، بيروت: دار الجيل.

أحمد الشناوي (2010م). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية للجامعة الإسلامية، عدد أبريل، ص ص (1-54).

أسماء عبدالفتاح نصر عبدالحميد (2017م). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد (86).

برنامج دراسات التنمية، تقرير التنمية البشرية، 1998-1999م، رام الله.

بسام أبو حشيش، محمد الناظر (2013م). تفعيل إدارة العمل التطوعي بين جامعة الأقصى ومؤسسات المجتمع الفلسطيني في محافظات غزة: تصور إلكتروني مقترح. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات: جامعة القدس المفتوحة.

جاسم علي الكندري (2016م). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت-دراسة ميدانية. بحث منشور، مجلة العلوم التربوية، العدد (1)، الجزء (1)، يناير، ص ص (158-189).

جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني النتائج النهائية لتقرير السكان (1999م). الجزء الأول. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2006م). التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2004، وتحديثاته لغاية 2005/12/31م. رام الله-فلسطين، بيانات غير منشورة.

خديجة عبدالعزيز علي إبراهيم (2015م). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. بحث منشور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (42)، أكتوبر، ص ص (560-680).

دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال، (1995م). المسح الشامل لمراكز الطفولة والشباب: ملخص التقرير الأول (للمراكز الشبابية والنسوية)، القدس.

راشد بن سعد الباز (2003م). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مجلة البحوث الأمنية، العدد (20).

رأفت العوضي (2013م). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية - كلية التنمية الاجتماعية الأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجًا. (بحث منشور)، ضمن أبحاث مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات، جامعة القدس المفتوحة.

رشاد أحمد عبد اللطيف (2000م). إسهامات الجمعيات التطوعية في تحقيق الأمن الاجتماعي بالمجتمع. مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي الأمن مسئولية الجميع"، الجزء الثاني (أ/1)، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 25-27 سبتمبر.

رهام الشرفا (2016م). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تفعيل المشاركة المجتمعية لدى طلبتها وسبل تطويره. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

روي فهد ميخائيل صنصور (2017م). دور المجالس الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية في محافظة بيت لحم-دراسة مقارنة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس.

سليمان حسين موسى المزين (2015م). اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات. بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية، المجلد (4)، العدد (16)، تشرين الأول، ص ص (323-360).

سليمان عبد الله العقيل (2002م). الشباب السعودي والعمل الدعوي: دراسة في استطلاع آراء الشباب السعودي حول العمل الدعوي التطوعي. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد (40)، السعودية، ص ص (34-61).

سمر بنت محمد المالكي (2010م). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي. (بحث غير منشور)، كلية التربية، جامعة أم القرى. عبد الكريم بكار (2005م). "قيم يجب أن تنمى في شبابنا: بناء الأجيال" (كتاب البيان). السعودية: دار الكتاب الجامعي.

عبدالكامل فريحات، فتحي راده (2018م). العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب الجزائري (السوفي): دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين بولاية الوادي. (بحث منشور)، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد (7)، سبتمبر، الجزائر، ص ص (246-265).

عبدالكريم مزعل (2014م). سمات العمل التطوعي في فلسطين من العونة إلى المجتمع المدني. بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، الجزء (1)، العدد (33).

علي إبراهيم الزهراني (2000م). مفهوم العمل التطوعي في التربية الإسلامية وثمراته الدنيوية والآخروية. مؤتمر "العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي: الأمن مسئولية الجميع"، الجزء الثاني (ب)، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 25-27 سبتمبر.

عمر رحال (2007م). الشباب والعمل التطوعي في فلسطين. رام الله: مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية - شمس.

غالب الفريحات (2006م). التربية وتنمية المجتمع. عمان، الأردن: أزمنة للنشر والتوزيع. فهد بن سلطان السلطان (2010م). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. بحث منشور، مجلة كلية التربية - جامعة الملك سعود، ص ص (33-57).

فهد سلطان السلطان (2009م). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، بحث منشور برسالة الخليج العربي - مكتب التربية لدول الخليج، ص ص (1-61).

محمد أحمد قبلان الشهبان (2017م). دور التلفزيون الأردني في تنمية العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب "هيئة شباب كلنا الأردن أنموذجًا". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن.

محمد بن عبدالله الهران، صلاح بن محمد رحال (د.ت). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله. بحث منشور، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

محمد خشمون (2011م). مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية "دراسة ميدانية على مجالس بلديات ولاية - قسنطينة". (رسالة دكتوراه غير منشورة)، قسنطينة: جامعة منتوري.

محمد عبد الحق (2001م). دور الإعلام في دعم العمل التطوعي في المجتمع، دمشق: دار الراية للنشر والتوزيع.

المراقب الاجتماعي (2000م). رام الله: ماس، عدد 3 شباط.

مسعد عويس (2003م). ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية. مجلة خطوة، العدد (19)، المجلس العربي للطفولة والتنمية، أبريل.

معلوي بن عبدالله المشهراني (2006م). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع: دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الدخيل. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية.

منى إسماعيل رفيق الفرا (2018م). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

منى الششنية (2013م). دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي: جامعة القدس المفتوحة نموذجًا. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات، فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.

نادية البطمة (2001م). الزيت والزيتون في الوجدان الشعبي الفلسطيني. (بحث منشور)، مجلة التراث والمجتمع، العدد (52).

نجوى إبراهيم مرسي (2012م). فعالية العلاج بالمعنى في تفعيل التطوع للشباب الجامعي، وأثر ذلك على تخفيف حدة الاغتراب لديهم. (بحث منشور)، مجلة دراسات الخدمة

الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (29).

نورة سليمان الموسى (2002م). القناة السعودية وممارسة العمل التطوعي الدعوي. (رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود، كلية الآداب والدراسات الاجتماعية).

هند حسين محمد حريري (2017م). واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة. بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (173)، الجزء (2)، أبريل، ص ص 285-327.

ياسر الأشقر، حسام حمدونة (2013م). تصور مقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة: التجربة الماليزية نموذجًا. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي: آفاق مستقبلية: الجامعة الإسلامية، غزة.

ياسر عبدالفتاح القصاص (2011م). مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، ص ص 69-70.

المالكي، مجدي، ولدادوة، حسن (2011). المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

صنصور، روي (2017). دور المجالس المحلية الشبابية في تعزيز المشاركة المجتمعية في محافظة بيت لحم - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

الخطيب، عبدالله (2009). العمل الجماعي التطوعي. منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان: الأردن.

الشهري، زهرا (1435 - 1436 هـ)، ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الدبلوم التربوي بكلية العلوم والآداب للبنات بالنامص، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك خالد، صفحة 7، 9.

دويكات، سامح. (2016). دور الشباب الفلسطيني الجامعي في المشاركة السياسية والفعاليات الجماهيرية الوطنية (1993-2015)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

أبو دف، محمود، والأغا، محمد. (2001). التلوث الثقافي لدى الشباب في المجتمع الفلسطيني ودور التربية في مواجهته، الجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية، مج9، (2ع)، صص 58-108.

الكندري، جاسم (2016). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت- دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، مج1(1ع)، صص 159-185.

الجبرين، ع. (2000): إرشادات للقادة الكشفيين لتهيئة الشباب للعمل التطوعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

•نايفة، س. (2009): العمل التطوعي لدى الشباب في المؤسسات الأهلية والاجتماعية في

•خضر، م. (ربيع، 2004): "مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي". شؤون عربية، 117. ص ص 132-123

رحال، عمر (2007). الشباب و العمل التطوعي في فلسطين، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية، شمس، البيرة.

الشهراني، معلوي (2006) العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الدخيل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية

جمعية تفلتواز حياة (2005) مبادرات الشباب العربي والعمل الاجتماعي والتنموي والتطوعي

<http://orgstakingiglobalong>

عبد الحميد، أسماء (2017) تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية.

درويش، أماني. (ابريل،2008). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي " (تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي جامعة حلوان) بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم 583-615 .

حفزي , إحسان . (2011) . علم اجتماع التنمية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

(/https://www.facebook.com/HebronYouthCouncil)

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Hedayat Allah, N. & Bin Redzuan, M. (2010). **The role of NGO,s in promoting empowerment for sustainable community development**. Journal of Human Ecology, 30(2), 85-92.
- Sehwail. Mahmud, & Rasras. khader, **Mental Health screening Among the Palestinian People in the West Bank**, 2004
- Danil Schugurensky & Karsten Mundel (2005). Volunteer work and learning: Hidden Dimensions of labour force training, International Handbook of Educational policy, Amnchester, UK.
- Gage (2013) .Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models Pennsylvania State University.International Journal of Volunteer Administration, 15 (3) , 50- 66.
- Marta, E & others (2011). youth solidarity and civic commitment in Italy in Roots of civic identity Edited luy yates A & J youasish , Cambridge, UK: Cambridge university press.
- Paul, Robert, others (2010). School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits, International Electronic Journal of Elementary Education,Vol. 2, Issue 2, March.
- Robert C.Serow (2014) .Students and Voluntarism: Looking Into the Motives of Community Service Participants and educational institutes. Journal of Social Policy,IN North Carolina State University 39 (1) , 139- 158.
- Roker, A and Coleman, J (1999).“Challenging the Image: young people as volunteers and campaigners”, Leicester. UK: National Youth Agency. Youth work Press.
- Roker, A, (2007). challenging the image young people as volunteering and campaigners, Leicester, UK: National youth Agency, youth workpress.
- Ryan, Mary E.(2010) : " Productions of space: civic participation of people at universities", British Educational Research Journal, 37 (6). PP. 1015-1031.

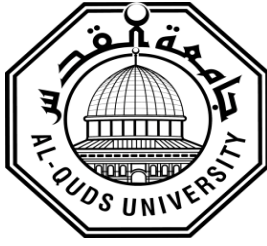
Jarvis, S. (2007): "Recruitment and Retention of Volunteers", Volunteer Development Scotland.

Reilly, C, Macrae, R. (2007): "Young People and Environmental Volunteering, Volunteer Development Scotland.

Ryan, Mary E.(2010) : " Productions of space: civic participation of people at universities", British Educational Research Journal, 37 (6). Pp. 1015-1031

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة (أداة الدراسة)



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير

بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

أخي المواطن/ أختي المواطنة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول: "دور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، وقد وقع عليك الاختيار لتكون ضمن عينة الدراسة، لذا؛ أرجو منك التعاون معنا بتعبئة هذه الاستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك، علماً بأن بيانات الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سريتها، ولا يطلب منك اسمك أو ما يشير إلى هويتك، شاكرين لك حسن تعاونك.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحثة/ أماني سلمان أبو اسنينة

المشرف / د. إياد لافي

القسم الأول: [معلومات عامة]

الرجاء وضع علامة (X) حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك

[1] الجنس:

ذكر () أنثى ()

[2] العمر:

[3] مكان السكن:

مدينة () قرية () مخيم ()

القسم الثاني: فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية						
1	شاركت بفعالية في أعمال تطوعية داخل المجالس الشبابية.					
2	حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية .					
3	تعاونت مع اللجان المختصة المختلفة لإنجاح العمل التطوعي.					
4	شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه المجالس الشبابية بالتنسيق مع الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني.					
5	شاركت في احتفالات تكريم الأفراد المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها المجالس الشبابية.					
6	تطوعت في حملات مكافحة التدخين والإدمان التي تنظمها المجالس الشبابية.					
7	عملت مع المؤسسات العامة في رعاية (نوي الاحتياجات الخاصة).					
8	نفذت جهودًا تطوعية في مجال رعاية الموهوبين.					
9	حصلت على عضوية في أكثر من جمعية أهلية تطوعية.					
10	عملت على توثيق علاقتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي.					
11	عملت عضوًا في لجان تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي.					
12	شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية.					
13	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي.					
14	قضيت جزءًا كبيرًا من أوقات فراغي في نشاطات العمل التطوعي.					

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
15	حضرت الكثير من الندوات التي تحت على العمل التطوعي.					
16	شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق والعروض الخيرية.					
17	شاركت في تقديم الخدمات العديدة للمرضى.					
18	شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل محافظتي.					
19	شاركت في فعاليات المراكز الصيفية.					
20	شاركت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم.					
21	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها المجالس الشبابية في ميدان العمل التطوعي.					
22	ساهمت في عمليات إرشاد الأعضاء الجدد بالمجالس الشبابية.					
23	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية.					
24	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي بداخل المجالس الشبابية.					
دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي						
25	تعلم المجالس الشبابية على تطوير مهارات التخطيط.					
26	تعلم المجالس الشبابية على نقل خبرات الشباب من حيث مهارات الاتصال والتواصل.					
27	تعلم المجالس الشبابية لها على تعزيز مهارات التمكين والمناصرة.					
28	تعلم المجالس الشبابية على التثقيف المدني.					
29	تعلم المجالس الشبابية لها على تطوير مهارات أسلوب التعامل الفعال مع مشكلات الشباب.					
30	تعلم المجالس الشبابية على إعداد الشباب لخصوص					

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	غمار الحياة العملية.					
31	يجب تطوير دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب بغض النظر عن برامج الأحزاب السياسية.					
32	أعتقد بأن المجالس الشبابية مسؤولة جزئياً عن ضعف ثقافة التطوع لدى الشباب.					
33	المنظمات الشبابية لها دور جزئي في انخفاض مشاركة المرأة في العمل التطوعي.					
35	الشباب بحاجة إلى تنمية مهارات العمل التطوعي.					

القسم الثالث: معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	غير موافق بشدة
المعوقات الشخصية						
1	عدم وضوح مفهوم التطوع في أذهان الأفراد.					
2	نقصان الفهم الواضح لأهمية أدوار المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي.					
3	عدم توفر الوقت لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.					
4	عدم ملائمة الأنشطة التطوعية مع ميول ورغبات الأفراد.					
5	عدم امتلاك الأفراد للمهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية.					
6	عدم مقدرة بعض الأفراد على تحمل المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية.					
7	انشغال الشباب بالدراسة.					
8	انشغال الشباب بالعمل أو الوظيفة أو المهنة.					
9	ضعف إدراك الأفراد لأهمية مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجتمع.					
10	عدم ثقة بعض الأفراد في أنفسهم للتطوع.					
11	الخجل والخوف من القيام بالأعمال التطوعية.					
12	عدم وجود الرغبة والدافع لدى بعض الأفراد للمشاركة في الأعمال التطوعية.					
13	شروع الفردية والابتعاد عن الجماعة.					
14	الزواج المبكر.					
15	الأمية.					
المعوقات الاجتماعية والثقافية						
16	انخفاض الوعي الأسري لمفهوم التطوع عامة.					
17	غياب التشجيع من قبل الأسرة لمشاركة الأبناء في العمل التطوعي.					
18	قصور المؤسسات التعليمية أو الدينية في توجيه وحث الأبناء والشباب للمشاركة في العمل التطوعي.					

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	غير موافق بشدة
19	عدم اهتمام وسائل الإعلام بتوجيه الأفراد والشباب وتوعيتهم لأهمية المشاركة في العمل التطوعي.					
20	المحافظة الشديدة من قبل الأسرة على أبنائها لاسيما الإناث لا تشجع على القيام بالعمل التطوعي.					
21	التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة الإناث في العمل التطوعي.					
22	عدم وجود مجالس شبابية أو مؤسسات تطوعية قريبة من مكان السكن تحول دون المشاركة في العمل التطوعي.					
23	الخوف من المشكلات الأسرية الناشئة من المشاركة في العمل التطوعي.					
المعوقات الاقتصادية والسياسية						
24	عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة الأبناء على التطوع في سن مبكر.					
25	قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن.					
26	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسية العمل التطوعي في فلسطين.					
27	ضعف التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني.					
28	انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة الأبناء في العمل التطوعي.					
29	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة الأفراد في العمل التطوعي.					
30	تفضيل العمل بأجر مادي على العمل التطوعي بدون أجر.					
31	انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الأموال للعمل التطوعي وبرامجه وأنشطته.					
32	الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.					

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	غير موافق بشدة
33	ضعف الإمكانيات والموارد المتاحة في المجتمع يحول دون مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية.					
المعوقات التنظيمية والإدارية						
34	عدم تبني الجمعيات والمؤسسات والمجالس التطوعية لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة لاستقطاب المتطوعين.					
35	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.					
36	عدم وضوح أدوار المتطوعين داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.					
37	إرهاق المتطوعين بكثير من الأعمال الإدارية والفنية.					
38	غياب تقسيم العمل داخل المجالس والمؤسسات التطوعية.					
39	عدم توفر الكوادر الفنية والإدارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي.					
40	عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين داخل المؤسسات والجمعيات لتوجيه وإرشاد المتطوعين.					
41	عدم تقدير الجهد المناسب الذي يبذله المتطوعين.					
42	عدم وجود حوافز معنوية ومادية للمتطوعين.					
43	الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المتطوعين.					
44	القائمون على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعين على الاستمرار والعمل معهم.					
45	ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية.					
46	غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات والجمعيات التطوعية.					
47	غياب الكثير من البرامج والأنشطة التطوعية داخل المؤسسات.					

م	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	غير موافق بشدة
48	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات والجمعيات التطوعية يتم الاعتماد عليها في العمل التطوعي.					
49	التنافس بين المتطوعين والموظفين داخل المؤسسة.					
50	ضعف التعاون والتشبيك بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى في النشاطات والأعمال التطوعية.					

انتهت الاستبانة

شكرًا لتعاونكم،،،

ملحق رقم 2

مجلس شبابي محافظة الخليل:

مجلس شبابي محافظة الخليل يتكون من مجموعة كبيرة من المتطوعين من مختلف محافظة الخليل وهو تابع لدائرة الشباب والثقافة في محافظة الخليل.

هو مجلس يتكون من مجموعة من الشباب من محافظة الخليل تم انتخابهم من قبل الهيئة العامة لكل منطقة في محافظة الخليل وهي تابعة للمجلس الشبابي حيث قاموا باختيار ممثل لهم في المجلس الشبابي. يعمل المجلس الشبابي على تعزيز وتفعيل الدور الريادي للشباب والنهوض بهم، والعمل على تقوية العلاقات والتشبيك بين الشباب والمؤسسات العاملة في محافظة الخليل، وإيجاد مساحات تعبيرية آمنة، وتحسين واقع الشباب في الحياة الثقافية، والسياسية، والعمل على إحياء العمل التطوعي، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الدورات التدريبية الخاصة بصقل مهارات الشباب وتأهيلهم للقدرة على المشاركة الفاعلة في الحياة العامة.

أهداف تأسيس مجلس شبابي لمحافظة الخليل:

1. جمع قدرات الشباب ومهاراتهم للخروج بواقع للشباب بشكل أفضل
2. تطوير قدرات الشباب في القيادة الإيجابية ومنحهم الفرصة لممارسة مهام قيادية.
3. توفير مساحة للشباب يعبرون فيها عن آرائهم وطموحاتهم واهتماماتهم.
4. تمكين الشباب من تحديد المشاكل التي تواجههم وتشجيعهم على العمل التطوعي للإسهام في تطوير المجتمع الفلسطيني.
5. تحسين واقع الشباب في محافظة الخليل ومشاركتهم والاهتمام بهم وتقديم ما يلزم من أجل تطوير قدراتهم.

بنية المجلس الشبابي

1. **الهيئة العامة:** وهي الإطار العام المشكل للمجلس الشبابي، ويتكون من الشباب المنتسبين للهيئة العامة من كلا الجنسين ضمن الفئة العمرية من (18-30) سنة.
 2. **المجلس المحلي الشبابي:** هم الشباب المنتخبين من قبل الهيئة العامة، بحيث يشغل لکم منهم منصب ومهام.
 3. **لجان المجلس المحلي الشبابي:** وهي اللجان التي يقوم المجلس الشبابي بتشكيلها من أعضاء الهيئة العامة، ويرأس كل لجنة عضو من أعضاء المجلس الشبابي، وتهدف إلى مساعدة الأعضاء المنتخبين في تخطيط وتنفيذ المبادرات والنشاطات والمشاريع.
- الإجراءات التحضيرية لإجراء انتخابات لأعضاء الهيئة الإدارية لمجلس شبابي محافظة الخليل:**

1. التنسيق مع البلديات والمؤسسات الشبابية الفاعلية والمبادرات الشبابية في محافظة الخليل لفتح باب الانتساب للمجلس الشبابي، بحيث يتم مخاطبتهم بكتاب رسمي لترشيح (3-5) شباب فاعلين او عمل اجتماع رسمي لهم توضح فكرة تأسيس المجلس الشبابي وصلاحيه اللجنة وأدوارها ومسؤولياتها، بحيث تتضمن صلاحياتها فتح باب الانتساب للهيئة العامة.
2. الترويج بالفكرة الى المجتمع المحلي من خلال وسائل الإعلام المختلفة ووسائل التواصل الاجتماعي.
3. قيام الهيئة الإشرافية على تأسيس مجلس شبابي وهم محافظة الخليل على عمل ورشة جماعية لكافة أعضاء الهيئة العامة للمجلس الشبابي توضح لهم فكرة المجلس الشبابي

وأهدافه ورؤيته ورسالته وإعلامهم بنية عمل انتخابات لأعضاء هيئة إدارية للمجلس الشبابي وتشكيل لجان مساعدة.

4. تشكيل اللجنة المشرفة على الانتخابات: تتشكل اللجنة من محافظة الخليل والبلديات ومؤسسات المجتمع المحلي الفاعلة من أجل تحديد مكان وزمان إجراء الانتخابات، ومراجعة السجل الانتخابي لأعضاء الهيئة العامة، وكل ما يتعلق بالعملية الانتخابية.
5. إجراء العملية الانتخابية لأعضاء مجلس شبابي محافظة الخليل.

فتح باب الانتساب للهيئة العامة:

تعلن اللجنة المشرفة على الانتخابات عن فتح باب الانتساب بصورة علنية من خلال الإعلانات المنشورة في الأماكن العامة أو بواسطة الانترنت وغيرها من الوسائل، وتتنظر في الطلبات المقدمة بالاستناد إلى:

1. أن يكون المنتسب ضمن الفئة العمرية (18-30) سنة.
2. أن يكون من سكان محافظة الخليل.
3. أن يحترم الأنظمة والقوانين المعمول بها.
4. إبداء الالتزام بالمشاركة في نشاطات الهيئة العامة.
5. أن يتم تسليم طلب الانتساب للهيئة العامة بشكل شخصي في الفترة الزمنية المخصصة.
6. أن يحضر صورة عن الهوية الشخصية.

7. بعد انتهاء عملية الانتساب، تقوم اللجنة باعتماد سجل الهيئة العامة و نشر سجل الهيئة العامة.

الترشح للانتخابات

1. تقوم اللجنة المشرفة على الانتخابات بفتح باب الترشح للمجلس الشبابي بحيث يتضمن الإعلان عن الأمور التالية (مكان التسجيل للترشح، التقدم بطلب ترشيح، الزمن المحدد لتسليم طلب الترشح).
2. تقوم اللجنة بإعلان أسماء المرشحين.
3. تقوم اللجنة بتحديد فترة الاعتراض على المرشحين بعد نشر أسمائهم بصورة أولية لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام.
4. تحدد اللجنة فترة الانسحاب لأي من المرشحين وفي حال انتهائها لا يسقط اسم المرشح من ورقة الاقتراع.
5. تنتظر اللجنة في الاعتراضات وتعلن قائمة المرشحين بصورة نهائية قبل أسبوع من عملية الانتخاب.

رابعاً: شروط الترشح

1. ورود اسم المرشح في قوائم الهيئة العامة وأن يكون حاصل على بطاقة عضوية.
2. أن يكون المرشح ضمن الفئة العمرية 18-30 عاماً .
3. حضور الورش الخاصة بالعملية الانتخابية.
4. لديه خبرة في مجال العمل التطوعي.

5. يفضل أن يكون قد بادر وأسس مبادرة شبابية ناجحة.
6. أن يكون ذو شخصية قيادية ومؤثرة بالمجتمع.
7. ان يكون حسن السيرة والسلوك.
8. أن يكون من سكان محافظة الخليل.
9. حضور الاجتماعات الدورية للمجلس الشبابي.
10. القدرة على اقتراح أفكار ومبادرات مجتمعية شبابية.

نظام الانتخابات

النظام الانتخابي الفردي ويعرف كذلك بالانتخاب الحر المباشر وأيضا انتخاب الأكثرية العددية وهو نظام قائم على أساس الترشح الفردي. مع ضمان تشكيل المجلس من كلا الجنسين، بحيث يفوز المرشحين الحاصلين على أعلى الأصوات.

عدد أعضاء المجلس الشبابي

يتألف المجلس المحلي الشبابي من الأعضاء المنتخبين من الهيئة العامة للمجلس المحلي الشبابي ويكون عدد أعضاء المجلس الشبابي هو 13 عضو.

دورة المجلس المحلي الشبابي

1. مدة دورة المجلس المحلي الشبابي عامان، تبدأ اعتباراً من تسلم أعضاء المجلس المنتخبين لمهامهم، ولا يجوز انتخاب رئيس للمجلس المحلي الشبابي لأكثر من دورتين متتاليتين.
2. يجوز لعضو المجلس المحلي الشبابي أن يترشح لأكثر من مرة لعضوية المجلس.

جلسات المجلس المحلي الشبابي واجتماعاته.

1. يتسلم رئيس وأعضاء المجلس المحلي الشبابي المنتخبون مراكزهم ويباشرون مهامهم في مدة أقصاها ثلاثة أيام من إعلان النتائج وبعد انتهاء مراسيم التسليم والتسليم.
2. لا يحق لأعضاء المجلس المحلي الشبابي التخلف عن حضور الاجتماعات إلا بعذر مقبول وفي حال التغيب لثلاث اجتماعات متتالية دون عذر، يفقد عضويته.
3. يجتمع المجلس المحلي الشبابي بصورة عادية مرة كل أسبوع.
4. يبلغ الأعضاء بموعد أي جلسة، وبجدول أعمالها قبل يوم واحد على الأقل، ولا يجوز بحث أي موضوع خارج جدول الاجتماع إلا بموافقة ثلثي عدد الحضور على الأقل.
5. يرأس الجلسة رئيس المجلس المحلي الشبابي، وفي حال تغيبه يرأس الجلسة نائب الرئيس، وفي حال تغيب الاثنين يرأس الجلسة أكبر الأعضاء سنا.
6. يتكون النصاب القانوني للجلسة من أغلبية الأعضاء (النصف +1)، فإذا لم يتوافر هذا النصاب في جلستين متتاليتين تعتبر الجلسة قانونية بمن حضر من الأعضاء، شريطة ألا يقل عددهم عن ثلث عدد أعضاء المجلس المحلي الشبابي.
7. تدون وقائع الجلسات والقرارات في محضر مثبت الأوراق، ويوقع عليه الرئيس والحضور من الأعضاء.

8. يجوز لأي شخص أن يحضر جلسة المجلس المحلي الشبابي بموافقة أكثرية الأعضاء.

قرارات المجلس الشبابي المحلي

1. تتخذ قرارات المجلس المحلي الشبابي بحضور الأعضاء المجتمعين.

2. تتخذ قرارات المجلس المحلي الشبابي بأغلبية المجتمعين، ويكون التصويت عليها علنيا وفي حال تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي صوت فيه الرئيس.

اجتماعات المجلس المحلي الشبابي غير العادية

1. يجوز لرئيس المجلس أو لثلث عدد أعضاء المجلس توجيه الدعوة لعقد جلسة غير عادية للمجلس.

2. يخضع نصاب اجتماعات الجلسات غير العادية والقرارات المتخذة فيها لأحكام اجتماعات المجلس العادية وللنصاب المطلوب لإقرار قراراتها.

تحديد المناصب داخل المجلس المحلي الشبابي

1. تدعو الهيئة المحلية الأعضاء الفائزين لعقد جلسة بحضوره في موعد أقصاه ثلاثة أيام من إعلان النتائج.

2. توجه دعوة للمؤسسات المحلية وأعضاء لجنة الانتخابات والجهات الداعمة والمنفذة لحضور الجلسة.

3. يتم في الجلسة انتخاب الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق وأمين السر.

انتخاب الرئيس

1. ينتخب الرئيس مباشرة بالاقتراع السري في أول جلسة للمجلس المحلي الشبابي في موعد أقصاه ثلاثة أيام من إعلان النتائج.

2. يحق لكل عضو الترشح لمنصب الرئيس ويحق لكل عضو التصويت لإسم واحد فقط.

3. يرأس الجلسة أكبر الأعضاء سنا

4. إذا تساوت الأصوات، يحسم الوضع لصالح من صوت رئيس الجلسة لصالحه.

انتخاب نائب الرئيس

تجرى انتخابات نائب الرئيس بالطريقة نفسها التي انتخب بها رئيس المجلس.

انتخاب أمين الصندوق

تجرى الانتخابات السرية والمباشرة له بالطريقة نفسها التي انتخب بها الرئيس.

انتخاب رؤساء اللجان

1. يرأس كل لجنة، عضو من أعضاء المجلس المحلي الشبابي، يتم انتخابه بالاقتراع

السري، أو بالتوافق عليه بين الأعضاء، وذلك بعد تسلم المجلس مهامه في فترة أقصاها أسبوعين.

2. يعلن المجلس المحلي الشبابي للهيئة العامة عن رغبته في ضمهم للجان حسب ميولهم

3. على رئيس كل لجنة أن يضم إليه أعضاء من الهيئة العامة للمجلس بحيث لا يقل عددهم عن أربعة أعضاء.

أمين السر

تجرى الانتخابات السرية والمباشرة له بالطريقة نفسها التي انتخب بها الرئيس.

ملحق (3): قائمة بأسماء المحكمين

1- د. نايف جراد / جامعة القدس

2- د.شاهر العالول/ جامعة القدس

3- د. بلال الشوبكي / جامعة الخليل

4- د. سليمان جرادات / جامعة القدس المفتوحة

فهرس الجداول

- جدول (1.3): خصائص أفراد العينة الديموغرافية..... 93
- جدول (2.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال..... 95
- جدول (3.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات فعالية المجالس الشبابية مع الدرجة الكلية لفعالية المجالس الشبابية..... 97
- جدول (4.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال..... 97
- جدول (5.3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات معوقات تنمية الثقافة الطوعية في المجالس الشبابية مع الدرجة الكلية للمعوقات..... 99
- جدول (6.3): معاملات الثبات..... 100
- جدول (7.3): مفاتيح التصحيح..... 102
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمدى فعالية المجالس الشبابية في تعزيز الثقافة التطوعية من وجهة نظر الشباب..... 104
- جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال واقع فعالية أداء الأفراد في العمل التطوعي داخل المجالس الشبابية، مرتبة تنازلياً..... 105
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال دور المجالس الشبابية في تثقيف الشباب وتعزيز مهاراتهم نحو العمل التطوعي، مرتبة تنازلياً..... 107
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة معوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية من وجهة نظر الشباب..... 109
- جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الشخصية، مرتبة تنازلياً..... 110
- جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الاجتماعية والثقافية، مرتبة تنازلياً..... 111

- جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات الاقتصادية والسياسية، مرتبة تنازلياً.....112
- جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمجال المعوقات التنظيمية والإدارية، مرتبة تنازلياً.....114
- جدول (9.4) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.....116
- جدول (10.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.....118
- جدول (11.4) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.....119
- جدول (12.4): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تنمية الثقافة التطوعية في المجالس الشبابية في الدرجة الكلية وفي مجالات (المعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية) تعزى لمتغير العمر.....120
- جدول (13.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.....121
- جدول (14.4) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور المجالس الشبابية في تنمية الثقافة التطوعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مكان السكن.....122

فهرس الملاحق

- 158..... ملحق رقم (1): الاستبانة (أداة الدراسة)
- 158..... ملحق رقم (2): مجلس شبابي محافظة الخليل
- 162..... ملحق رقم (3): قائمة بأسماء المحكمين

فهرس المحتويات

أ.....	الإهداء
ب.....	شكر وتقدير
ت.....	مصطلحات الدراسة
ج.....	ملخص الدراسة
خ.....	Abstract

7..... الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

8.....	1.1 المقدمة
10.....	2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها
11.....	1.3 أهداف الدراسة
11.....	4.1 أهمية الدراسة
12.....	5.1 فرضيات الدراسة
6.....	6.1 حدود الدراسة

7..... الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

7.....	الإطار النظري
7.....	2.1 الثقافة التطوعية
7.....	1.1.2 المقدمة
9.....	2.1.2 تعريف ثقافة العمل التطوعي
9.....	2.1.3 تعريف العمل التطوعي Voluntary Work
12.....	2.1.4 أهداف العمل التطوعي:
12.....	1.4.1.2 الأهداف الدعوية
12.....	4.1.2.2 الأهداف التربوية
13.....	4.1.2.3 الأهداف الاجتماعية
14.....	2.1.5 أهمية العمل التطوعي:
15.....	2.1.6 ثقافة العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني:
18.....	2.1.7 نشأة العمل التطوعي في فلسطين:
18.....	2.1.7.1 العونة
19.....	2.1.7.2 العمل التطوعي التقليدي من (1919م-1970م)
20.....	2.1.7.3 العمل التطوعي من (1970م-1990م)

21	2.1.7.4 العمل التطوعي المدني من 1990م حتى الوقت الراهن
21	2.1.8 أشكال العمل التطوعي:
22	9.1.2 أنواع المشاركة في العمل التطوعي
23	2.1.10 فوائد العمل التطوعي:
23	2.1.10.1 ما يتعلق بالفرد المتطوع
24	2.1.10.2 ما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية
25	2.1.10.3 ما يتعلق بالمجتمع
27	2.1.11 المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي:
27	2.1.11.1 التنظيم:
28	2.1.11.2 المورد المالي:
30	2.1.11.3 تقنية المعلومات:
30	2.1.11.4 تسويق العمل التطوعي:
31	2.1.12 مجالات العمل التطوعي:
32	2.1.13 النظريات المفسرة للعمل التطوعي:
32	2.1.13.1 النظرية التبادلية Exchange Theory:
33	2.1.13.2 النظرية البنائية الوظيفية:
34	2.1.13.3 نظرية الدور:
35	2.1.13.4 نظرية سلم الحاجات (نظرية ماسلو):
36	2.2 المجالس الشبابية
36	2.2.1 المقدمة
37	2.2.2 تعريف المجالس الشبابية:
38	2.2.3 فكرة تجمع المجالس المحلية الشبابية ومبرراته:
39	2.2.4 المجالس الشبابية التطوعية بفلسطين:
41	2.2.5 المجالس الشبابية في محافظة الخليل:
44	2.2.6 أهداف المجالس الشبابية:
44	2.2.1.6 على الصعيد الوطني:
44	2.2.2.6 على الصعيد التعليمي والتربوي:
45	2.2.3.6 على الصعيد الاجتماعي:
45	2.2.4.6 على الصعيد الثقافي:
46	2.2.5.6 على الصعيد الفني والرياضي:
46	2.2.6.6 العمل المجتمعي والتطوعي:
46	2.2.7.6 على الصعيد الاقتصادي:
47	7.2.2 واقع وآفاق المنظمات والمجالس الشبابية في فلسطين:
52	1.2.8 المشكلات التي تواجه قطاع الشباب الفلسطيني في المجالس والمؤسسات الشبابية:
52	1.2.8.1 المشاكل الاقتصادية:

53	1.2.8.2	المشاكل التعليمية:
54	1.2.8.3	المشاكل الصحية:
55	1.2.8.4	المشاكل الاجتماعية:
56	1.2.8.5	المشاكل الثقافية:
57	1.2.8.6	المشاكل السياسية:
58	9.2.2	المشكلات التي تواجه قطاع الشباب الفلسطيني في المجالس والمؤسسات الشبابية:
61	3.2	معوقات العمل التطوعي ومقترحات لتطوير العمل التطوعي:
61	2.3.1	معوقات العمل التطوعي:
61	2.3.1.1	البُعد الثقافي الاجتماعي:
63	2.3.1.2	البُعد التنظيمي القانوني:
63	2.3.1.3	البُعد الاقتصادي السياسي:
64	2.3.1.4	البُعد الإعلامي:
67	2.3.2	مقترحات لتطوير ثقافة العمل التطوعي:
69	4.2	الدراسات السابقة
69	1.4.2	الدراسات التي تناولت المجالس الشبابية:
78	2.4.2	الدراسات التي تناولت الثقافة التطوعية:

92 الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

92	1.3	منهج الدراسة
92	2.3	مجتمع الدراسة
93	3.3	عينة الدراسة
94	4.3	أداة الدراسة
94	1.4.3	وصف الأداة:
94	2.4.3	صدق الأداة:
94	1.2.4.3	صدق المحكمين:
95	2.2.4.3	صدق الاتساق الداخلي:
99	3.4.3	الثبات:
101	4.4.3	تصحيح المقياس:
101	5.3	متغيرات الدراسة
102	6.3	إجراءات الدراسة
103	7.3	الأساليب الإحصائية

104 الفصل الرابع: نتائج الدراسة

124 الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

124 1.5 مناقشة النتائج

134 5.2 الاستنتاجات

136 5.3 التوصيات

138 قائمة المراجع

138 المراجع العربية

148 المراجع الأجنبية

150 الملاحق

169 فهرس الجداول

171 فهرس الملاحق

172 فهرس المحتويات