

مُعَوَّقات العمل التطوُّعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية دراسة ميدانية بمدينة تعز

د. ياسر حسن الصلوي**

yaseralslwi2015@gmail.com

د. ذكرى عبد الجبار العريقي*

dr.thikra.areeqi@gmail.com

المُلخَص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه المشاركة في العمل التطوعي وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المجتمع اليمني، والتي تؤثر سلباً في عمل الجمعيات والمؤسسات الأهلية وأداء دورها في المجتمع. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها (150) من المتطوعين والعاملين في (10) من الجمعيات والمؤسسات الأهلية والمسؤولين عن إدارتها في مدينة تعز، وقسمت الدراسة إلى قسمين: القسم الأول شمل مقدمة الدراسة ومشكلتها وتساؤلاتها وأهميتها وأهدافها وإطارها النظري والدراسات السابقة، في حين شمل القسم الثاني منهجيتها وإجراءاتها وأدائها وخطوات بنائها وعرضاً للنتائج الخاصة بأسئلتها ونتائجها العامة وتوصياتها. وقد أظهرت النتائج العامة للدراسة أن المعوقات المرتبطة بالمجتمع جاءت في المرتبة الأولى، تليها المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه، ثم المعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية نفسها، وأن عدداً من المعوقات تواجه ممارسة العمل التطوعي والمشاركة فيه في الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي ترتبط بالمجتمع والمتطوع نفسه، وبالجمعيات والمؤسسات الأهلية نفسها.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، العمل التطوعي، الجمعيات والمؤسسات الأهلية، مدينة تعز.

*أستاذ علم اجتماع العمل المساعد - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تعز - الجمهورية اليمنية.

**أستاذ علم الاجتماع السياسي المساعد - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تعز - الجمهورية اليمنية.

Obstacles of Voluntary Work in Yemeni Civic Associations and Institutions: A Field Study in the City of Taiz

Dr. Dhekra Abduljabbar Al-Areeqi*

dr.thikra.areeqi@gmial.com

Dr. Yaser Hasan Al-Selwi**

yaseralslwi2015@gmial.com

Abstract:

This study aimed to identify the obstacles facing participation in voluntary work and its practice in civic associations and institutions in the Yemeni society, which negatively affect the performance of their role in society. The study used the descriptive analytical method, and a questionnaire applied to a sample of (150) volunteers and workers in (10) civic associations and institutions in the city of Taiz. The general results of the study revealed that the obstacles related to society came first, followed by those related to volunteers and civic associations and institutions respectively. As for the obstacles related to the participation in voluntary work and its practice, it was found that many of these obstacles were mainly related to the society and the volunteer and to the civic associations and institutions as well.

Keywords: Obstacles, Voluntary work, Civic associations and institutions, Taiz city.

* Assistant Professor of Business Sociology, Department of Sociology, Faculty of Arts, Taiz University, Republic of Yemen.

** Assistant Professor of Political Sociology, Department of Sociology, faculty of Arts, Taiz University, Republic of Yemen.

يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية عامة عرفت البشرية منذ القدم، وقد ارتبطت ممارسته والمشاركة فيه بمعاني الخير والعمل الصالح والتكاتف والتعاون في المجتمعات الإنسانية.

وعلى الرغم من اختلاف العمل التطوعي في حجمه وشكله وطرق أدائه واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر ومن زمن إلى آخر باختلاف ثقافات المجتمعات وأساليب حياتها، والزمن الذي تعيشه؛ فإن الثابت في هذا الأمر هو أن أهميته ظلت قائمة ودوره حاسماً في التغلب على العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجهها المجتمعات.

وقد تضاعف في العقود الثلاث الماضية اهتمام المجتمعات والحكومات بالعمل التطوعي؛ نظراً للدور المهم الذي يسهم به في تنمية المجتمعات من جهة، ومواجهة الأوضاع والأحوال المتغيرة وغير الطبيعية التي تمر بها بعض المجتمعات من حين لآخر من جهة ثانية، فضلاً عن عوامل أخرى أبرزها: العولمة، وانتشار التقنيات الجديدة، والمبادرات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية⁽¹⁾.

وبسبب هذا الاهتمام المتنامي لم يعد العمل التطوعي في الوقت الحاضر شأنًا وطنياً يخص دولة أو مجتمعاً بعينه، بل أصبح ظاهرة عالمية في انتشاره وحجمه وتأثيره، يؤكد ذلك صدور العديد من القرارات والمواثيق الدولية ذات الصلة بالعمل التطوعي⁽²⁾، زيادة على التقارير الدولية والقطرية المعنية برصد حالة التطوع وواقع العمل التطوعي في العديد من البلدان.

لقد ظل العمل التطوعي بصورته التقليدية (المعونة المتبادلة والعون الذاتي) هو النمط السائد في كل المجتمعات، بيد أن تطور المجتمعات وزيادة تنظيمها قد أفضى إلى تعدد صوره وأشكاله وتنوع مجالاته، وأصبح يمارس ممارسة منظّمة عبر تنظيمات المجتمع المدني، فالتطوع الحادث في كل ثقافات العالم هو الانتقال من التطوع الفردي إلى التطوع المؤسسي المنظم عبر منظمات تطوعية⁽³⁾، زيادةً على ظهور أشكال ومبادرات جديدة للعمل التطوعي فرضها التطور التكنولوجي، وهو ما أصبح يعرف في الوقت الحاضر بالتطوع الإلكتروني أو الافتراضي، ولا شك في أن لكل شكل من أشكال العمل التطوعي هذه ميزات وعيوباً.

يندرج العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني بعامة والجمعيات الأهلية بخاصة تحت ما يعرف بـ"الأعمال التطوعية النظامية أو الرسمية"؛ تمييزاً لها عن غيرها من الأعمال التطوعية الأخرى غير النظامية، مثل: الأنشطة التلقائية في المجتمعات المحلية، أو تلك التي يقوم بها الأفراد بمبادرات خاصة أو ذاتية⁽⁴⁾، ومن ثم فالعمل التطوعي ركيزة أساسية في عمل مؤسسات المجتمع المدني بوصفه وسيلة تقوم عليها أنشطة هذه المؤسسات التي تشكل بدورها ما أصبح يعرف بـ(القطاع الثالث) أو (القطاع المستقل)، أو (غير الربحي)... إلخ، في إشارة إلى أنه برز بوصفه قطاعاً ثالثاً من قطاعات العمل -إلى جانب قطاعي العمل العام والعمل الخاص- وأصبح يؤدي دوراً اجتماعياً مهماً على مستوى العالم، حيث يقوم الأفراد في هذا القطاع بتشكيل المؤسسات على المستويين المحلي والوطني من أجل توفير الاحتياجات التي لم تلمها ساحة السوق أو القطاع العام⁽⁵⁾.

لقد برزت الجمعيات الأهلية والخيرية باعتبارها أحد أشكال التنظيمات الاجتماعية التطوعية، وتزايد الاهتمام بها مع تنامي دورها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى البيئية، حيث أدت في الدول المتقدمة دور الشريك لأجهزة الدولة في التفكير واقتراح الحلول للمشكلات العامة، وعليه فقد أصبح العمل التطوعي في هذه التنظيمات إحدى الدعائم المهمة لتطوير المجتمعات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تشكل الجمعيات والمؤسسات الأهلية في اليمن القطاع الأكبر من مؤسسات المجتمع المدني، فقد شهدت هذه التنظيمات منذ مدة التسعينيات من القرن الماضي وحتى الوقت الحاضر تزايداً في حجمها الكمي ونشاطاتها النوعية في المجالات المتعددة، وهي تمثل قطاعاً ثالثاً إلى جانب القطاعين العام والخاص⁽⁶⁾ وهو ما شكل أحد أبرز ملامح التغيير الاجتماعي والسياسي الذي شهده المجتمع اليمني خلال العقود الثلاثة الماضية.

لقد نشأت الجمعيات والمؤسسات الأهلية في اليمن كغيرها من مؤسسات المجتمع المدني الأخرى على أساس العمل التطوعي والمبادرات الذاتية المستندة إلى كل من المصلحة الخاصة

والمشاركة⁽⁷⁾، بيد أن المشاركة في العمل التطوعي وممارسته عبر هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية يواجهان كثيراً من المعوقات التي تحد من المشاركة فيه وتعيق ممارسته وفاعليته، وتتعدد هذه المعوقات لتشمل جوانب كثيرة منها ما يتعلق بالأشخاص المتطوعين الذين يعدون العامل المهم في فهم العملية التطوعية، ومنها ما يتعلق بالمؤسسات التطوعية متمثلة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية وما يمكن أن تقدمه من خدمات، ومنها ما يتعلق بالمجتمع والأوضاع السائدة فيه من النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية... إلخ؛ إذ تضعف هذه المعوقات دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية وفعاليتها بوصف العمل التطوعي في هذه الجمعيات الوسيلة التي تحقق بوساطتها أهدافها في تنمية المجتمع المحلي، وتخطي القيود والمعوقات البيروقراطية والثقافية التي تحد من عمل المؤسسات الحكومية العاملة في مجالات التنمية.

وبناء على ما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية من وجهة

نظر المتطوعين والعاملين والمسؤولين على إدارة هذه الجمعيات والمؤسسات؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس للدراسة التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما المعوقات (الفردية) التي تواجه العمل التطوعي وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

2- ما المعوقات (المجتمعية) التي تواجه العمل التطوعي وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

3- ما المعوقات (المؤسسية) التي تواجه العمل التطوعي وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه المشاركة في العمل التطوعي

وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية من وجه نظر المتطوعين والعاملين والمسؤولين

عن إدارة هذه الجمعيات والمؤسسات، وذلك من حيث المعوقات المتعلقة بالمتطوعين، والمعوقات المتعلقة بالمجتمع، والمعوقات المتعلقة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية، كما تهدف إلى تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في الحد من تأثير معوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها مما ستقدمه من فهم سوسيولوجي لمعوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية بوصفها إحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني في اليمن، وهو ما سوف يسهم في توسيع قاعدة المعرفة العلمية حول العمل التطوعي في اليمن، لاسيما أن الدراسات الميدانية ذات الصلة بهذا الموضوع لا تزال محدودة جداً، زيادة على ما ستحاول الدراسة تقديمه من توصيات قد يسهم الأخذ بها في الحد من تأثير هذه المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ومن ثم تطوير أدائها وبرامجها الموجهة نحو المتطوعين والاستفادة من جهودهم التطوعية.

حدود الدراسة:

يتمثل الحد الموضوعي للدراسة في تناول العمل التطوعي في منظمات المجتمع المدني اليمني، وهو موضوع مشترك بين أكثر من فرع من فروع علم الاجتماع مثل علم اجتماع العمل وعلم اجتماع مؤسسات المجتمع المدني، فضلاً عن الخدمة الاجتماعية، ويتمثل الحد المكاني في مدينة تعز، أما الحد الزمني فقد طبقت الدراسة خلال الفترة من 2020/6/1م، إلى 2020/8/4م، وتضمن الحد البشري (150) مبحوثاً من المتطوعين والعاملين والمسؤولين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة بمدينة تعز.

مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها:

تتضمن هذه الدراسة عددًا من المفاهيم المحورية التي ينبغي تحديدها اتساقاً مع المنهج

العلمي، وذلك على النحو الآتي:

المعوقات لغة من العَوَق، والعوق: الحبس والصرف والتثبيط، "وعاقه عن الشيء يعوقه عَوْقًا صرفه وحبسه عنه، ومنه التعويق والاعتياق وذلك إذ أراد أمرا فصرفه عنه صارف" (8)، فالدلالة اللغوية للفظ (المعوقات) إذن هي: وجود موانع وصعوبات تقف أمام شخص فتمنعه من أداء أي عمل من الأعمال، أما اصطلاحا فتعرف معوقات العمل التطوعي بأنها "مجموعة الصعوبات التي تواجه الفرد وتمنعه من العمل والتطوع، سواء أكانت معوقات ذاتية، أم اجتماعية أم تنظيمية مؤسسية، أم سياسية، إلخ" (9)، ويمكن تعريف المعوقات إجرائيا بأنها: العقبات أو الصعوبات التي تحول دون قيام الفرد أو الشخص المتطوع بأداء أو إنجاز أو مشاركة أي من الأعمال والأنشطة التي تقوم الجمعيات الأهلية بتنفيذها، وهذه المعوقات ذات آثار سلبية في ممارسة العمل التطوعي والمشاركة فيه في إطار الجمعية أو المؤسسة.

- العمل التطوعي

العمل لغة: المهنة والفِعْل، والجمع أعمال، يقال: أعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل: عمل بنفسه (10)، أما اصطلاحا فيقصد بالعمل work "بمختلف أصنافه أداء مهمات تتطلب بذل طاقات عقلية أو ذهنية أو بدنية في سبيل إنتاج سلع أو خدمات تُلبّي احتياجات بشرية، أما المهنة أو الوظيفة، فهي العمل الذي يجري أدائه مقابل أجر أو راتب منتظم" (11).

أما التطوع: فيدل لغة على الاختيار ومزاولة العمل طواعية من دون اكراه أو إلزام، والتَّطَوُّعُ: ما تَبَرَّعَ به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (12)، وفي الاصطلاح يعرف التطوع بأنه "فعل إرادي، إنساني، حر، يستند إلى تخصيص بعض الوقت أو الجهد، من دون توقع عائد مادي، يحقق من خلاله مصلحة أو منفعة للجماعة ككل، والإسهام في رعاية بعض المهمشين في المجتمع وتمكينهم" (13).

ويعرف العمل التطوعي الرسمي بأنه "نشاط تطوعي يتم تنفيذه من خلال منظمة، ويقوم به متطوعون لديهم التزام مستمر أو مستدام تجاه إحدى المنظمات، ويسهمون بوقتهم بصفة

منتظمة"⁽¹⁴⁾، ويمكن تعريف العمل التطوعي تعريفاً إجرائياً بأنه: نشاط اجتماعي إرادي يقوم به فرد أو أفراد، ويقدم بصورة فردية أو جماعية عبر الجمعيات أو المؤسسات الأهلية بصورة مؤقتة أو مستمرة، وينطلق من مسؤولية أخلاقية واجتماعية لمساعدة الآخرين وإشباع حاجاتهم، والإسهام في خدمة المجتمع وتنميته وحل مشكلاته وتلبية احتياجاته، دون توقع الحصول على عائد مادي، أو أن يكون ما يحصل عليه الفرد من عوائد مادية لا يوازي أو يتساوى مع قيمة الجهد المبذول.

- الجمعيات والمؤسسات الأهلية

الجمعية لغة: طائفة تتألف من أعضاء لغرضٍ خاصٍ، وفكرة مشتركة⁽¹⁵⁾، وهي اصطلاحاً: "جماعة متخصصة ومنظمة تنظيماً رسمياً تقوم على الاختيار الحر للأفراد، من أجل تحقيق هدف معين غير الحصول على الربح"⁽¹⁶⁾، كما تعرف بأنها "مؤسسات أو منظمات تطوعية خاصة تتبنى أهدافاً متنوعة، وقد تنشط في مجال واحد كإعارة المعاقين مثلاً (أو عدة مجالات) الطفولة - المساعدات الخيرية للمعاقين"⁽¹⁷⁾.

ويعرف القانون اليمني رقم (1) لسنة 2001م بشأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية الجمعية بأنها "أي جمعية أهلية تم تأسيسها طبقاً لأحكام هذا القانون من قبل أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن واحد وعشرين شخصاً عند طلب التأسيس، و(41) شخصاً على الأقل عند الاجتماع التأسيسي، غرضها الأساسي تحقيق منفعة مشتركة لفئة اجتماعية معينة، أو مزاولة أنشطة ذات نفع عام لا تستهدف من نشاطها جني الربح المادي لأعضائها، ويكون نظام العضوية فيها مفتوحاً وفقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي"⁽¹⁸⁾.

أما المؤسسة الأهلية فيعرفها القانون ذاته بأنها: "أي مؤسسة أهلية تم تأسيسها طبقاً لأحكام هذا القانون لمدة محددة أو غير محددة من قبل شخص طبيعي أو اعتباري أو أكثر لمزاولة أنشطة ذات نفع عام ودون أن تستهدف من نشاطها جني الربح المادي ويكون نظام العضوية فيها مقتصرًا على مؤسسيها دون غيرهم"⁽¹⁹⁾.

ويمكن تعريف الجمعية والمؤسسة الأهلية إجرائياً بأنها: جماعة من الأفراد ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، تعتمد في إدارتها وعملها بدرجة أساسية على العمل التطوعي؛ وذلك بهدف المساهمة في تلبية احتياجات المجتمع في مجال معين، وأن تكون عاملة في إطار القانون اليمني رقم (1) لسنة 2001م بشأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

1 - العمل التطوعي: ماهيته، وأهميته وأهدافه وأشكاله

- ماهية العمل التطوعي

العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية وممارسة إنسانية عرفتھا المجتمعات البشرية منذ القدم، وهو نابع من تقاليد قديمة وراسخة تتمحور حول مبدأي التقاسم والتبادل بين الناس باستخدام ما لديهم من طاقة ومواهب ومعارف وموارد أخرى لتحقيق المنفعة المشتركة فيما بينهم⁽²⁰⁾. والعمل التطوعي كما هو واضح من اسمه ينطلق من أن الإنسان غير مرغم على القيام به، فهو جهد إرادي يقوم به الفرد عن طريق تقديم فكره أو وقته أو خبرته بدافع مساعدة مجتمعه دون انتظار عائد مادي، وبدوافع مختلفة اجتماعية أو اقتصادية أو دينية أو ثقافية أو شخصية، إنه عمل ذاتي ينطلق من قناعات داخلية مفادها أنه حق عليه يؤديه للآخرين⁽²¹⁾.

وتشير لجنة الأمم المتحدة للتطوع إلى توافق حول مفهوم التطوع، وأنه "تخصيص بعض الجهد والوقت دون توقع مادي نحو أنشطة منظمة، وأحياناً غير منظمة، تحقق مصالح الجماعة ككل أو تسهم في رعاية وتمكين بعض المهمشين في المجتمع"⁽²²⁾، كما يشير التقرير ذاته إلى اختلافات ثقافية بين بعض الدول في العالم في أمرين أولهما: إمكانية حصول المتطوع على مقابل مادي، لكنه لا يوازي أو يتساوى مع قيمة الجهد المبذول، وهو ما ترفضه الثقافة العربية -على سبيل المثال- إذ إن المتطوع من حيث المبدأ لا ينبغي أن يحصل على مقابل مادي، ثانيهما أنه لا يوجد توافق عالمي حول التطابق بين العطاء giving والتطوع Volunteering فالأول تخصيص مال أو التبرع بمال، أما الثاني فيعني بذل الوقت والجهد وليس بالضرورة المال⁽²³⁾.

ويقوم العمل التطوعي على ثلاثة معايير أولها: أنه ذاتي نابع من إنسانية الشخص وشعوره الإيجابي تجاه الآخرين، وليس فيه إلزام وإنما يتم بدافع تلقائي، فهو يرتكز في صميمه على مفهوم مفاده أن "رفاهيتنا ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما نقدمه من إسهامات في حياة الآخرين"⁽²⁴⁾ وثانيها: أنه يتم دون مقابل مادي، فالعامل المادي ليس هو الدافع وراء المشاركة فيه، وثالثها: أنه يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

- أهمية العمل التطوعي

للعمل التطوعي أهمية كبيرة وتأثير إيجابي في حياة الأفراد والمجتمعات والدول ومنظمات المجتمع المدني، وتمثل أهميته للأفراد في كونه مجالاً لصقل مهاراتهم وبناء قدراتهم وإكسابهم شعوراً بالانتماء إلى المجتمع عبر مشاركتهم في الأعمال التي من شأنها أن تعمل على إزالة الفوارق الاجتماعية، والتعاون بين أفراد المجتمع في تطوير مجتمعهم بغض النظر عن المردود المادي⁽²⁵⁾، إنه يمثل ركيزة أساسية في تنمية المواطنة الصالحة والمسؤولية لدى الأفراد، ويعزز القيم المدنية المشتركة لديهم بوصفه فضاء رحباً لولائهم وانتمائهم لمجتمعاتهم، عبر انهماكهم في القضايا المحلية والوطنية لمجتمعهم⁽²⁶⁾.

أما أهميته للمجتمع فتتمثل في كونه يتيح فرص الاستفادة من الموارد البشرية عبر إتاحة الفرص لأفراد المجتمع للمساهمة الواعية في عمليات التنمية الشاملة، ويساعد في خلق مجتمع مستقر ومتناغم، بما يمثله من قيم المشاركة والتعاون وتحقيق التماسك الاجتماعي، والتأكيد على القيم الإنسانية النبيلة والسامية، كما تتضح أهميته في طريقة تنظيم المجتمع؛ ذلك أن مبدأ مشاركة المواطنين أحد المبادئ الأساسية في طريقة تنظيم المجتمع⁽²⁷⁾.

وأما على مستوى الدولة فتتجلى أهمية العمل التطوعي في أنه يعمل على سد الفراغات في نظام الخدمات الاجتماعية والرعاية وتغطيتها أو رفع مستواها أو توسيعها وهو بذلك يمثل قيمة إضافية إلى الخدمات التي تقدمها الحكومات⁽²⁸⁾، أو حتى توفير بعض الخدمات التي يصعب على

الجهات الحكومية تقديمها؛ وذلك لما تتسم به التنظيمات التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة مما يجعله مؤازرا وشريكا فاعلا للجهود الحكومية الرسمية.

وأما أهميته لمنظمات المجتمع المدني فتكمن في أنه يعد من أبرز المفاهيم المرتبطة بها، فمجملة منظمات المجتمع المدني يعبر عنها في هذا السياق بالقطاع الطوعي باعتبار أن ما يميز هذه المجموعة من المنظمات هو التطوع⁽²⁹⁾، فهو إذن ركيزة لعملها بوصفها منظمات غير حكومية تسهم بجهود تطوعية في مجالات الحياة المختلفة، وهو يمثل الوسيلة التي تحقق من خلالها هذه المؤسسات أهدافها في تنمية المجتمع المحلي، وتخطي القيود والمعوقات الثقافية والبيروقراطية التي تحد من عمل المؤسسات الحكومية العاملة في مجالات التنمية⁽³⁰⁾.

- أهداف العمل التطوعي

تتعدد أهداف العمل التطوعي وتنوع بحسب كل طرف من أطراف العملية التطوعية إلا أنها لا تخرج عن المحاور الثلاثة الآتية⁽³¹⁾:

أولها: أهداف تتعلق بالمجتمع؛ إذ يسعى المجتمع عبر العمل التطوعي إلى تحقيق التكامل والتماسك الاجتماعي بين فئاته المختلفة، وذلك عبر مساهمة الجهود التطوعية في التخفيف من حدة مشكلات المجتمع المحلي الذي تنشط فيه تنظيمات العمل التطوعي، وذلك بالبحث عن السبل الكفيلة بمعالجة تلك المشكلات وتطويقها⁽³²⁾. وبهذا يسهم العمل التطوعي في حفظ توازن حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية⁽³³⁾.

وثانها: أهداف تتعلق بالتنظيمات التطوعية؛ إذ يمكن لممارسة العمل التطوعي عبر المؤسسات الاجتماعية التطوعية تحقيق جملة من الأهداف المهمة ذات الصلة بهذه التنظيمات، أبرزها بناء المجتمع وترقيته من خلال الدور التنموي الذي تقوم به هذه التنظيمات في المجتمع⁽³⁴⁾، ودعم مكانتها في بيئتها الاجتماعية، وإتاحة الفرصة للاطلاع على ميول المجتمع واتجاهاته وقيمه وأعرافه والبنية الاجتماعية التي تنشط فيها، وهو ما يسهل لها معرفة احتياجات أفراد المجتمع

والعمل على إشباعها⁽³⁵⁾ زيادة على استفادة المنظمات التطوعية من جهود المتطوعين لسد العجز في أعداد الاختصاصيين الاجتماعيين أو العاملين من تخصصات مختلفة⁽³⁶⁾.

وثالثها: أهداف تتعلق بالمتطوعين أنفسهم؛ إذ يعني انخراط الأفراد في العمل التطوعي المنظم استثمار أوقاتهم الحرة بطريقة جيدة، واكتسابهم الخبرات والمواهب التي يمكن أن تسهم في بناء شخصياتهم ونضجها، فالبيئة التطوعية المناسبة للأفراد المتطوعين تساعد في تفجير مواهبهم وميولاتهم من خلال الأنشطة التي يمارسونها، كما تتيح مزاولة الأعمال التطوعية مثل: مساعدة الآخرين، وعمل الخير، إشباع بعض الاحتياجات النفسية والاجتماعية للمتطوعين⁽³⁷⁾، كتعزيز الشعور بالنجاح والتقدير نتيجة القيام بعمل يلقي تقديرا واحتراما من قبل الجميع، وحصول المتطوع على مكانة اجتماعية رفيعة في أوساط مجتمعه، وتعزيز انتمائه المجتمعي، وتوسيع شبكة علاقاته بين أفراد المجتمع نتيجة احتكاكه بهم وتفاعله معهم.

- أشكال ممارسة العمل التطوعي

للعمل التطوعي جذور قديمة وأشكال متنوعة لارتباطه بكل جانب من جوانب الحياة، وتوثر طبيعة الأوضاع المحلية والثقافية والاجتماعية في الشكل الذي يتجلى فيه ويحدده بعامة، ويتمظهر العمل التطوعي من حيث طبيعة ممارسته في شكلين أساسيين:

الشكل الأول: هو العمل التطوعي الفردي، وهو العمل الاجتماعي الذي يقوم به الفرد من تلقاء نفسه وبرغبته منه وإرادة ولا يهدف منه إلى تحقيق أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو ثقافية أو دينية ... إلخ.

والشكل الثاني: هو العمل التطوعي المنظم أو المؤسسي، وهو أكثر تقدما من العمل التطوعي الفردي وأقوى تنظيما وأوسع تأثيرا في المجتمع⁽³⁸⁾، حيث يتم ممارسته عبر مؤسسات مختلفة.

وفي المجتمع العربي والمجتمع اليمني مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تسهم في أعمال تطوعية كثيرة لخدمة المجتمع، ويتنزل موضوع هذه الدراسة التي تتناول معوقات العمل التطوعي في

الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمينية ضمن الشكل الثاني من العمل التطوعي وهو تطوع الفرد عبر مؤسسة مجتمعية.

- المعوقات التي تواجه ممارسة العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية

يواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية العديد من المعوقات، ويرى بعضهم أن أبرزها يتعلق بثلاثة جوانب أساسية:

الجانب الأول يرتبط بالمتطوعين أنفسهم، وتتمثل أبرزها في محاولة بعض المتطوعين التدخل في طبيعة عمل المؤسسة التي يتطوعون فيها، وعدم شعورهم بالمسؤولية، وضعف انضباطهم فيها، ما قد يعرقل طبيعة عمل المؤسسة، ونزوع بعض المتطوعين إلى التهرب من القيام بدور محدد، واللجوء إلى القيام بعدة أدوار تدخل ضمن مسؤوليات الغير، ومحاولة حصول بعض المتطوعين على فوائد ومكاسب شخصية من تطوعهم، وانقطاع المتطوع عن عمله في المؤسسة في أي وقت، ووجود نوع من الخلاف أو الصراع في المؤسسة التطوعية بين المتطوعين والمسؤولين في هذه المؤسسات... إلخ⁽³⁹⁾.

أما الجانب الثاني من المعوقات فيتصل بالمجتمع وبالسبب الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، مثل: المناخ السياسي والاجتماعي السائد في المجتمع الذي قد يفرض بعض الصعوبات على الجهود التطوعية، وعدم اعطاء المتطوعين حرية ممارسة بعض الأنشطة، وتعدد جهات الإشراف على العمل التطوعي، وضعف الإحساس بالانتماء إلى المجتمع لدى العديد من الأفراد، وغياب الجهات المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع، وضعف ثقافة التطوع فيه، وقصور أداء الصحافة والإعلام ودور المؤسسات التعليمية في نشر هذه الثقافة، واستخدام الأيدي العاملة الرخيصة بدلا من المتطوعين، والظروف الاقتصادية التي تؤثر في المتطوع وطريقة تعامله مع الظروف المحيطة به، والدفع به للبحث عن وظيفة لتحصيل الأجر المادي، ونقص أو غياب التشريعات المنظمة للعمل التطوعي، أو عدم مواكبتها لمجريات العصر لا سيما أن العمل التطوعي يدخل في كثير من مجالات الحياة الإنسانية، وضعف اعتراف المجتمع والجهات بالعمل التطوعي وأهميته، والمنظومة الثقافية والقيمية التي قد تسهم في تقليص مشاركة الأفراد في العمل التطوعي

كالتقليل من أهميتها الاجتماعية ودورها في بناء المجتمع، وضعف الاعتراف بإنجازات المتطوعين وعظائمهم... إلخ⁽⁴⁰⁾.

أما الجانب الثالث من المعوقات فيرتبط بالمؤسسة التطوعية، ويتمثل أبرزها في عدم تحديد المؤسسة دورًا واضحًا للمتطوع، وعدم إتاحة فرصة له في التطوع، والمحابة والشللية في تعيين العاملين من غير ذوي الكفاءة في المؤسسة التطوعية، أو إدارتها من قبل أشخاص غير مهتمين بتحقيق أهدافها، وعدم تواجد التوجيه والتدريب الكافي للمتطوعين، وخوف بعض المتخصصين والعاملين في الجمعيات من تدخل المتطوعين في عملهم، وضعف تمويل المنظمات التطوعية بالأموال المطلوبة للقيام بعملها، أو سوء استخدام المؤسسة للتمويل المتاح، والعشوائية وغياب التنظيم في إدارة العمل التطوعي، وغياب التشريعات الداخلية -في إطار المؤسسة- الحاكمة لعلاقة المتطوع بالمؤسسة التطوعية فيما يتعلق بالحقوق والواجبات وتقرير مبدأ المكافآت المعنوية والتشجيعية أو التعويضية نتيجة الاصابات، وعدم وضوح أهداف الجمعيات أو المؤسسات وبرامجها وأنشطتها، وانحراف العمل التطوعي في المؤسسة عن تحقيق أهدافه الرئيسية أو ضعف التقيد بالأهداف في الأنشطة التطوعية، وعدم إتاحة الفرصة للمتطوعين للمشاركة وأخذ آرائهم بعين الاعتبار، والتعامل بالروتين والبيروقراطية الإدارية والفنية... إلخ⁽⁴¹⁾.

- العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية

عرف المجتمع اليمني العمل التطوعي بشكله التقليدي "العون الذاتي" منذ القدم، فالنشاط الاجتماعي التطوعي مفهوم قديم النشأة في المجتمع اليمني، وقد أسهم الدين والأعراف والعادات الاجتماعية والقبلية إسهامًا جوهريًا في ظهوره، أما ما يتصل بالعمل الاجتماعي الأهلي المؤسسي المنظم والمعترف به قانونيًا ودستوريًا فهو حديث النشأة⁽⁴²⁾.

لقد كانت بداية نشأة المنظمات الأهلية الحديثة على الأرجح في منتصف ثلاثينيات القرن العشرين في عدن ولحج وحضرموت أثناء الاحتلال البريطاني لعدن، وقد مر العمل التطوعي المنظم عبر الجمعيات والتنظيمات الأهلية بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى قبل ثورة 1962م في شمال اليمن، والاستقلال 1967م في الجنوب (مرحلة الدعوة إلى بناء الدولة الحديثة)؛ إذ بدأ العمل التطوعي المنظم خاصة في منتصف الخمسينات في مدينة عدن التي كانت خاضعة للاستعمار البريطاني على شكل تأسيس جمعيات خيرية ودينية، وأندية اجتماعية وثقافية، وقد مثلت هذه الجمعيات الأشكال التقليدية الأولية للمجتمع المدني، وكانت انعكاساً لطبيعة الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائد آنذاك؛ إذ مثلت آليات لخلق التضامن والتكافل عبر إنشاء جمعيات ونواد تقدم لأعضائها العديد من الخدمات التي لم يكن اليمنيون يستطيعون الحصول عليها أو الاستفادة منها في ظل الاستعمار البريطاني لا سيما العمال المهاجرون من شمال اليمن مقارنة بالعمالة الأجنبية⁽⁴³⁾.

المرحلة الثانية: امتدت من ستينيات القرن الماضي إلى تسعينياته، وقد تزامنت هذه المرحلة مع تأسيس الدولة الوطنية الحديثة (الدولة الشطرية)، عملت الدولة في هذه المرحلة على تعبئة الجهود الأهلية لمشاركة المجتمع في عملية التنمية عبر مؤسسات ومنظمات أهلية بهدف الإسراع في تنمية وتحديث المجتمع، شمل ذلك بناء المدارس والجامعات والمستشفيات والطرق (البنى التحتية) وتمثلت أهم مظاهر المنظمات في هذه المرحلة في "هيئات التعاون الأهلي للتطوير التعاوني" بشمال اليمن.

لقد اتسمت المرحلتان الأولى والثانية بوجود معوقات قانونية مثلت قيوداً أعاقت ممارسة العمل الأهلي التطوعي المنظم عبر المنظمات الأهلية، ومنحت المؤسسات الحكومية حق التدخل في نشاطاتها بما في ذلك حق حل الهيئات الإدارية، وتوقيف أو تجميد نشاطاتها، أو احتوائها - كما هو الحال في المرحلة الثانية- وربطها بمؤسسات الدولة، وهو ما كان يعني فقدان المنظمات الأهلية استقلاليتها كانعكاس لطبيعة الدولة ونهجها اللاديمقراطي في تلك المرحلة.

المرحلة الثالثة: مرحلة دولة الوحدة عام 1990م وحتى الوقت الراهن، ففي هذه المرحلة اقترن قيام الوحدة اليمنية بالأخذ بالديمقراطية اتساقاً مع المتغيرات الدولية والمحلية الداعمة للتحول الديمقراطي وحقوق الإنسان؛ إذ تعد هذه المرحلة هي الأفضل في قوانينها وتشريعاتها المنظمة

للعمل التطوعي، وفي هذه المرحلة تعددت أشكال العمل التطوعي المنظم ومجالاته وممارسته عبر الجمعيات والمؤسسات الأهلية، شمل ذلك مجال الأعمال الخيرية الذي هدف في معظمه إلى تقديم مساعدات عينية للفئات المستهدفة، وفي مجالات التربية والتعليم والرعاية الصحية، والتوعية والتثقيف بقضايا تربية واجتماعية، والخدمات الدينية، وتنمية المناطق الريفية الأقل حظاً من التنمية، وحماية البيئة، وتقديم برامج التربية والتسلية المتمثلة في الأنشطة الرياضية والفنية وغيرها⁽⁴⁴⁾.

كما مثلت الحرب التي شهدتها اليمن منذ العام 2015م وحتى الآن متغيراً جديداً أفضى إلى ظهور العديد من الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي نشطت في مجال الأعمال الإنسانية والإغاثية للسكان المتضررين من الحرب، ومن ثم القيام بالعديد من الأنشطة والأعمال التطوعية ذات الصلة بهذا المجال بسبب الأوضاع التي فرضتها ظروف الحرب وغياب دور الدولة في هذا المجال.

وعلى الرغم من اختلاط الأشكال التقليدية والأشكال الحديثة للعمل التطوعي وندرة الإحصاءات المتعلقة بالمتطوعين، وكذا الخلط بين مفهوم التطوع ومفهوم العضوية في منظمات المجتمع المدني في اليمن، فإن ذلك لم يؤثر على الإقرار والاعتراف بإسهامات العمل التطوعي المنظم عبر المنظمات والمؤسسات الأهلية في اليمن وتأثره بالتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية المتعاقبة التي شهدتها اليمن منذ العام 1990م وحتى الوقت الراهن، ومواجهة العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية في الآن ذاته لجملة من المشكلات والمعوقات التنظيمية والمجتمعية، ولا سيما تلك المتعلقة بتعبئة وتوجيه المتطوعين في الجمعيات والمنظمات التي لا ترتبط بتوجهات دينية.

2- النظريات المفسرة للعمل التطوعي ومعوقات ممارسته

تعد النظرية الوظيفية والنظرية التبادلية من أبرز النظريات الاجتماعية وأكثرها ملاءمة لاستخدامها في هذه الدراسة لتفسير معوقات العمل التطوعي:

تقوم هذه النظرية على افتراض أساسي مفاده تكامل الأجزاء في كلٍّ واحد، والاعتماد المتبادل بين العناصر المجتمعية المختلفة، فالمجتمع ذو نظام معقد تعمل أجزاؤه المختلفة مع بعضها بعضاً بهدف تحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته⁽⁴⁵⁾؛ باعتباره نسقاً رئيسياً يتكون من أنساق فرعية يوجد بينها اعتماد متبادل، وكل نسق من هذه الأنساق يؤدي وظيفة محددة تتفق واحتياجات المجتمع، ولهذا النسق متطلبات أساسية لا بد من الوفاء بها حتى يمكن له البقاء والاستمرار، وقد ميز "بارسونز" بين أربعة متطلبات اجتماعية يحتاجها أي نسق -مجتمع- يريد لنفسه البقاء، وهذه المتطلبات هي: التكيف، وبلوغ الهدف، والتكامل، والمحافظة على النمط وإدارة التوترات⁽⁴⁶⁾، وفشل النسق في إنجاز هذه المتطلبات يعرضه للانحيار.

كما أن أحد مبادئ هذه النظرية هو وجود نظام قيمي أو معياري تسيّر البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله، فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد، ويحدد لكل فرد واجباته وحقوقه وأساليب اتصاله وتفاعله مع الآخرين، زيادة على تحديده ماهية الأفعال التي يكافأ أو يعاقب عليها الفرد⁽⁴⁷⁾.

ووفقاً لهذه المقاربة التي يمكن تفعيل معطياتها على موضوع الدراسة الحالية؛ فإن العمل التطوعي يعد أحد الأنساق الاجتماعية التي تسهم في الحفاظ على المجتمع وتنميته وتكامله ليتربط مع الأنساق الأخرى مشكلاً البناء الاجتماعي، كما يجسد العمل التطوعي المطلبين الآخرين من متطلبات النسق وهما التكامل والمحافظة على النمط، وقد يواجه هذا النسق بما يؤديه من أعمال في المجتمع معوقات عدة، وهذا ما يسمى بـ"الخلل الوظيفي"، هذا من ناحية ومن ناحية ثانية فالفرد بوصفه عضواً في المجتمع يتأثر بالبناء القيمي السائد فيه والذي من الممكن أن يكون أحد المقومات لمشاركته في العمل التطوعي إذا كان لا يشجع على التطوع، أو قد يكون البناء القيمي معوقاً من معوقات المشاركة في العمل التطوعي حينما يقلل من قيمة العمل التطوعي، لا سيما أثناء عملية التنشئة الاجتماعية التي يمكن أن تسهم في ترسيخ ثقافة التطوع لدى الأفراد أو العكس، كما أن

وسائل الإعلام المعاصرة - بأنواعها المختلفة- قد تؤدي دورا مهما في عملية تفعيل أو تعويق العمل التطوعي⁽⁴⁸⁾.

- نظرية التبادل الاجتماعي

تقوم هذه النظرية على اعتبار التبادل الاجتماعي عملية أساسية في الحياة الاجتماعية، وهي- حسب رأي بيتر بلاو- تعاليم مبدئية وإنسانية تستطيع أن تفسر الظواهر المعقدة للعلاقات الاجتماعية، والسلوك الذي يقوم به الأفراد والجماعات في المجتمع المعاصر⁽⁴⁹⁾.

ومن أهم مبادئ هذه النظرية اعتبار الحياة الاجتماعية التي نعيشها عملية أخذ وعطاء متبادل بين شخصين أو فئتين أو جماعتين أو مجتمعين، وأن العطاء الذي يقدمه الفرد أو الجماعة للفرد الآخر أو الجماعة الأخرى هو من الواجبات الملقاة على عاتقه، أما الأخذ الذي يحصل عليه الفرد من الفرد الآخر فهو الحقوق التي يتمتع بها بعد أدائه الواجب، وأن العلاقات تغدو وثيقة إذا كان هناك موازنة بين الأخذ والعطاء (بين الحقوق والواجبات)، ويمكن أن تتوتر أو تنقطع أو تتحول إلى علاقات هامشية في أحسن الأحوال إذا اختل مبدأ التوازن بين الأخذ والعطاء، فضلاً عن أن الموازنة بين الحقوق والواجبات لا تتحدد فقط في المجالات المادية بل تتحدد أيضا في المجالات القيمية والمعنوية والروحية والاعتبارية، كما أن قوانين التبادل الاجتماعي هذه لا تنطبق على التفاعل الذي يحدث بين الأفراد فحسب، بل تنطبق أيضا على التفاعل الذي يحدث بين الجماعات والمؤسسات والمجتمعات المحلية والمجتمعات الكبيرة⁽⁵⁰⁾.

إن غائية العلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي -حسب بيتر بلاو- لا يمكن اختزالها في المصلحة المادية الآنية أو المباشرة، وإنما ترجع إلى عاملين أساسيين:

الأول -جوهرى أو مبدئي- ويتعلق بالغائية الأخلاقية والقيمية للسلوك والعلاقات الإنسانية، فالإنسان يقوم ببعض الأفعال والأعمال بناء على قيمه ومبادئه الإنسانية، وبناء على تعاليم المجتمع وعاداته وتقاليده التي لا تخضع بالضرورة للاعتبارات المادية والمصلحية والنفعية، أما العامل الثاني

فيتعلق بالقيم الخارجية والمادية والمصلحية للتبادل، أي القيم والمصالح والمكافآت المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفاعل الاجتماعي من الشخص أو الطرف الآخر الذي يقيم معه العلاقة الاجتماعية، فالسلوك والعلاقات هنا يعتمدان على المصالح والنفقات من كل طرف من أطراف تلك العلاقة⁽⁵¹⁾.

ووفقا للمقاربة التبادلية يمكن فهم وتفسير المشاركة في العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية على أنها نوع من السلوك الاجتماعي المرغوب فيه، الذي يتوقع الفرد عند المشاركة فيه أن يحصل على قبول اجتماعي أو مكافأة معنوية كاحترام المجتمع وتقديره لقيامه بالأعمال التطوعية التي تخدم مجتمعه، وهو ما يدفعه إلى مزيد من المشاركة في العمل التطوعي، كما أن غياب هذه المكافأة المتوقعة قد يؤدي إلى عدم تكرار هذا السلوك، ما يعني أن عدم وجود حوافز معنوية للمشاركة في العمل التطوعي يمثل عائقا من معوقات هذه المشاركة.

3-الدراسات السابقة

- دراسة أحمد عادل الكساد، وأحمد عبد الحميد سليم بعنوان: "العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن، دراسة مطبقة على الجمعيات التطوعية بمحافظة حضرموت". وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه على الرغم من التطور الذي شهده العمل التطوعي في اليمن منذ قيام الوحدة اليمنية عام 1990، إذ زادت أعداد الجمعيات التطوعية واتسع نطاق عملها، فإن أغلب هذه الجمعيات تعاني من قصور واضح في خدماتها وعدم كفايتها لمقابلة احتياجات الفئات المستفيدة التي تتسع يوما بعد يوم في ظل زيادة التضخم وانكماش معدلات الدخل الفردي، ناهيك عن عدم كفاية نظام الرعاية الاجتماعية في التخفيف من ظاهرة الفقر وانتشار البطالة وتقديم برامج اجتماعية نوعية للمواطنين⁽⁵²⁾.

- دراسة نوري عمار بعنوان: "دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي: دراسة حالة لجمعيات بولاية برج بوعريج"، أظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب؛ إذ لا تقوم الوظائف الإدارية على

أسس علمية، وهو ما يؤدي إلى خلل في أداء القيادة لدورها، كما تواجه القيادة مشكلات ومعوقات متنوعة في إدارة العمل التطوعي الجمعي، منها داخلية تتصل بالجوانب البشرية والمالية والتنظيمية، وخارجية تتمثل في المعوقات الاقتصادية ثم السياسية والاجتماعية ثم القانونية والتربوية والثقافية⁽⁵³⁾.

- دراسة عماد اشتية بعنوان "العمل التطوعي في فلسطين: أسباب التراجع"، أظهرت نتائج الدراسة أن ترتيب المجالات تبعاً لدرجة معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الفلسطيني كانت على النحو الآتي: المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع في المرتبة الأولى، والمعوقات النفسية في المرتبة الثانية، والمعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي في المرتبة الثالثة، والمعوقات الشخصية في المرتبة الرابعة، والمعوقات الدينية في المرتبة الخامسة، والمعوقات الاقتصادية في المرتبة السادسة⁽⁵⁴⁾.

- دراسة خليل نزيهة بعنوان: "معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة"، أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية هي المعوقات الشخصية، يلي ذلك المعوقات السياسية والتشريعية، ثم المعوقات الاجتماعية، وأخيراً المعوقات الإدارية والتنظيمية⁽⁵⁵⁾.

- دراسة عبد الوهاب جودة الحاييس ونهى الذهلية بعنوان: "المعوقات الثقافية التي تواجه الفرق الأهلية في مجال التنمية في سلطنة عمان: دراسة ميدانية لدور الفرق التطوعية الأهلية"، أظهرت الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه المتطوع وتحد من فاعليته في مجال التنمية تتمثل في قلة الوقت المتاح لدى المتطوع للمشاركة في العمل التطوعي، وكثرة الضغوط الحياتية، وضعف الخبرة، وضعف التمويل الحكومي والأهلي، وتحديات التمويل الخارجي، فضلاً عن صعوبة الحصول على موافقات رسمية لتنظيم الفعاليات، وضعف تعاون المؤسسات الحكومية⁽⁵⁶⁾.

- دراسة عطية محمد مصلىح، ونازك عنبتاوي بعنوان: "واقع العمل التطوعي في المنظمات الأهلية الفلسطينية ودوره في تعزيز المسؤولية الاجتماعية"، ومن أهم نتائج الدراسة

استجابة عينة الدراسة بدرجة كبيرة على مجال واقع المسؤولية المجتمعية (المجتمع المحلي، والعاملين، والبيئة المحيطة)، وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مجالي (واقع العمل التطوعي الاجتماعي، والتربوي والتعليمي، والبيئي والصحي، والكوارث) وتعزيز المسؤولية الاجتماعية (المجتمع المحلي، والعاملين، والبيئة المحيطة)⁽⁵⁷⁾.

- دراسة باعلي سعيدة بعنوان "دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية: فرع أدرار"، خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الجمعيات الخيرية بولاية أدرار تواجه جملة من المعوقات والتي تحد من فعالية نشاطها في تفعيل العمل التطوعي في الولاية التي تراوحت بحسب المتطوعين بها ما بين معوقات تنظيمية كضعف الخبرات التطوعية التنظيمية وضعف التنسيق بينها وبين فروعها من جهة وبينها وبين الجمعيات الخيرية الأخرى النشطة في محيطها من جهة أخرى وهذا ما يجعل العمل التطوعي يشكو من ضعف التنسيق ومن ثمة محدودية التأثير⁽⁵⁸⁾.

- دراسة خليل إبراهيم الهلالات بعنوان: "معوقات العمل التطوعي في الأردن"، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في العاصمة (عمان) والمرتبطة بالمتطوع، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية؛ جاء كل منها بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة هي المعوقات المرتبطة بالمتطوع، وأقلها تلك التي تتصل بالمجتمع⁽⁵⁹⁾.

- دراسة حسين فخري إبراهيم أقطم بعنوان: "معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس"، أظهرت نتائج الدراسة أن من أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تواجه مشاركة المرأة في العمل التطوعي: غياب تشجيع الأسرة على العمل التطوعي وانخفاض الوعي الأسري بمفهوم التطوع، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها بأهمية المشاركة في العمل التطوعي، والنظرة السلبية من قبل المحيط (الجيران والأقارب) تجاه ذلك، أما أهم المعوقات الاقتصادية والسياسية فتمثلت في عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة المرأة

على التطوع في سن مبكر، وغياب الخطط التنموية التي ترسم العمل التطوعي، والوضع الاقتصادي لأسر المتطوعين، حيث أدى ذلك إلى اعتبار العمل التطوعي عملاً مقابل أجر مادي، وتمثلت أهم المعوقات التنظيمية في ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات، وعدم توفر حوافز تشجيعية سواء أكانت مادية أم معنوية، وغياب الاهتمام الكافي بالمتطوعات، وعدم تبني المؤسسات التطوعية لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة لاستقطاب المتطوعات، وضعف القدرات التخصصية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية⁽⁶⁰⁾.

تعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ مما سبق عرضه من الدراسات أنها اتفقت على أهمية العمل التطوعي ودوره في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتنمية المجتمع، وأكدت دوره المكمل لدور المؤسسات العامة، ودور الجمعيات في نشر العمل التطوعي وتفعيله، كما تناولت هذه الدراسات العمل التطوعي من نواح عديدة، فبعضها ركز على العمل التطوعي والمعوقات التي تواجهه في المجتمع عموماً أو بعض الفئات مثل المرأة، وبعضها ركز على منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية بوصفها منظمات تطوعية محاولة إبراز دورها في العمل التطوعي، في حين اهتمت دراسات أخرى بمعوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني وتحديداً في الجمعيات الخيرية.

والملاحظة العامة على الدراسات السابقة أنه لا توجد دراسات تناولت معوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية في اليمن وذلك على الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت المعوقات التي تواجه المشاركة في العمل التطوعي وممارسته في الجمعيات في بعض البلدان العربية وتعد دراسة "نزينة" ودراسة "مصالح وعنبتاوي" الدراستين الأقرب إلى دراستنا هذه، وقد أفاد الباحثان من الدراسات السابقة في الجوانب المنهجية والأداة المستخدمة في جمع البيانات، وفي نتائجها المتصلة بالمعوقات التي تواجه العمل التطوعي، ومقارنتها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة.

- منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة:

تنتهي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الاستطلاعية، وقد استخدم الباحثان مدخلين من مداخل المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة هما: مدخل الدراسات الوثائقية (Documentary Approach) لتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة (Sample Survey Approach)؛ للتعرف على آراء عينة من المتطوعين والعاملين والمسؤولين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية حول معوقات العمل التطوعي عبر استبانة جرى تطبيقها في عدد من الجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة في مدينة تعز.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع المتطوعين والعاملين والمسؤولين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة في مدينة تعز، وقد بلغت عينة الدراسة (150) فرداً من هؤلاء المتطوعين والعاملين والمسؤولين في الجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة، وقد جرى اختيارهم عن طريق الصدفة ممن كانوا يتواجدون في هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية وقت توزيع الباحثين للاستبانة على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) يبين التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة على الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

| م | اسم الجمعية/ المؤسسة | العدد | النسبة المئوية |
|----|---|-------|----------------|
| 1 | جمعية الوحدة الخيرية. | 6 | 4% |
| 2 | جمعية معاذ العلمية. | 9 | 6% |
| 3 | جمعية الإصلاح الاجتماعية الخيرية. | 12 | 8% |
| 4 | جمعية بناء الخيرية للتنمية الإنسانية. | 35 | 23% |
| 5 | جمعية الحكمة اليمانية الخيرية. | 37 | 25% |
| 6 | مؤسسة معكم التنموية. | 12 | 8% |
| 7 | مؤسسة استجابة للأعمال الإنسانية والإغاثية. | 8 | 5% |
| 8 | مؤسسة فجر الأمل الخيرية للتنمية الاجتماعية. | 21 | 14% |
| 9 | منظمة أجيال بلا قات للتوعية والتنمية. | 4 | 3% |
| 10 | مؤسسة دروب النور للتنمية الاجتماعية. | 6 | 4% |
| | المجموع | 150 | 100% |

- أداة الدراسة وخطوات بنائها

استخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وقد بنيت الاستبانة بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة القريبة من موضوع الدراسة والإفادة منها، علاوة على سؤال مفتوح جرى طرحه على بعض الخبراء في مجال العمل التطوعي في مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز، وعلى بعض الأساتذة الأكاديميين في جامعة تعز حول المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، واشتملت الاستبانة بصورتها الأولية على (70) فقرة (عبارة) موزعة على ثلاثة محاور يجمعها عنوان: (المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية)، وقد قسمت إلى قسمين: اشتمل الأول على البيانات العامة المتعلقة بعينية الدراسة (الجدول رقم (3)) واشتمل الثاني على عبارات الاستبانة التي صنفت إلى ثلاثة محاور (الجدول رقم (2)).

- صدق الأداة

قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من الأساتذة ذوي الاختصاص بقسمي علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والمناهج وطرق التدريس بجامعة تعز لتحكيمها وإبداء آرائهم في صياغة فقراتها وانتمائها للمحاور المحددة، وقد تم حذف (17) فقرة وتعديل بعضها لتصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (53) فقرة.

- ثبات الاستبانة

تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة، وتم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة معامل "ألفا كرونباخ Alpha Cronbach"؛ إذ حصلت قيمة معامل ألفا كرونباخ على (0.945) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وهو ما طمأن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول رقم (2) يبين معاملات (ألفا كرونباخ) لاختبار ثبات أداة الدراسة

| المحور | عنوانه | عدد فقراته (عباراته) | معامل الثبات ألفا كرونباخ |
|--------|--|-------------------------|------------------------------|
| الأول | المعوقات المرتبطة بالمتطوع. | 10 | 0.745 |
| الثاني | المعوقات المرتبطة بالمجتمع. | 17 | 0.745 |
| الثالث | المعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية. | 26 | 0.954 |
| | المجموع الكلي لفقرات الاستبانة. | 53 | 0.945 |

إجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة فيها:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، أصبحت الأداة جاهزة بصورتها النهائية للتطبيق، وقد تألف سلم الاستجابة من مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، ومحايد، وغير موافق) (3، 2، 1)، ثم جرى تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات قام الباحثان بتفريغ استجابات أفراد العينة وتحليل البيانات ومعالجتها وإجراء المقارنات المطلوبة باستخدام برنامج spss، وقد تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية: التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسط المرجح، واختبار حسن التوافق (مربع كاي)، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.

عرض نتائج الدراسة:

تم عرض النتائج الميدانية للدراسة من حيث وصف خصائص العينة، ثم عرض النتائج الخاصة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

جدول رقم (3) يبين التوزيع العددي والنسبي لعينة الدراسة بحسب متغيرات النوع والعمر والمستوى التعليمي وطبيعة العمل في الجمعية أو المؤسسة الأهلية.

| المتغير | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| ذكر | 116 | 77 |
| أنثى | 34 | 23 |
| المجموع | 150 | %100 |

| | | | |
|------|-----|--------------------------------------|---|
| 5 | 7 | أقل من 19 عاما | العمر |
| 36 | 54 | من 20-29 عاما | |
| 37 | 56 | من 30-39 عاما | |
| 15 | 23 | من 40-49 عاما | |
| 7 | 10 | من 50 عاما فأكثر | |
| %100 | 150 | المجموع | |
| 0 | 0 | تعليم أساسي | المستوى التعليمي |
| 13 | 19 | تعليم ثانوي | |
| 11 | 17 | دبلوم بعد الثانوية | |
| 69 | 103 | تعليم جامعي | |
| 7 | 11 | أعلى من الجامعي (ماجستير أو دكتوراه) | |
| %100 | 150 | المجموع | |
| 27 | 41 | متطوع | طبيعة العمل في الجمعية/ المؤسسة |
| 49 | 74 | موظف | |
| 14 | 21 | مسؤول إداري /محاسب | |
| 4 | 6 | مدير الجمعية/ المؤسسة | |
| 1 | 1 | عضو مجلس إدارة | |
| 1 | 1 | رئيس مجلس الإدارة | |
| 4 | 6 | أخرى تذكر | |
| %100 | 150 | المجموع | |
| 30 | 45 | أقل من عام | |
| 25 | 38 | من عام إلى عامين | |
| 10 | 15 | من عامين إلى أربعة أعوام | |
| 35 | 52 | من خمسة أعوام فأكثر | |
| %100 | 150 | المجموع | |
| 41 | 61 | نعم | وجود عمل آخر لديه غير العمل في الجمعية/ المؤسسة |
| 59 | 89 | لا | |
| %100 | 150 | المجموع | |

يظهر من بيانات الجدول رقم (3) أن غالبية أفراد العينة كانت من الذكور بنسبة بلغت (77%)، فيما بلغت نسبة الإناث (23%)، أما ما يتعلق بالفئات العمرية؛ فتبين أن غالبية أفراد العينة ممن تراوحت أعمارهم بين (30-39) عاما بنسبة (37%)، يليهم من تراوحت أعمارهم بين (20-29) عاما بنسبة (36%)، أما من تراوحت أعمارهم بين (40-49) عاما فكانت نسبتهم (15%). وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي؛ يتبين أن أكثر من نصف عينة الدراسة -بنسبة (69%) - حاصلون على التعليم الجامعي، ونسبة (13%) حاصلون على تعليم ثانوي، ونسبة (11%) حاصلون على تعليم بعد الثانوية، ونسبة (7%) حاصلون على تعليم فوق جامعي، وفيما يتعلق بطبيعة عمل أفراد العينة في الجمعية / المؤسسة؛ يتبين أن من يعملون موظفين في الجمعية / المؤسسة يمثلون نصف العينة تقريبا -بنسبة (49%) -، أما من يعملون متطوعين بصفة مؤقتة فبلغت نسبتهم (27%)، ومن يعملون مسؤولين إداريين أو محاسبين بلغت نسبتهم (14%)، أما من يعملون مديرين في الجمعيات أو أعضاء مجلس إدارة أو رؤساء مجلس إدارة أو في أعمال وظائف أخرى فكانت نسبتهم على التوالي (4%)، (1%)، (1%)، (4%). وفيما يتعلق بمن لديهم عمل آخر غير العمل في الجمعية فتظهر بيانات الجدول السابق أن أكثر من نصف العينة لا يمارسون أعمالا أخرى غير العمل في الجمعية أو المؤسسة بنسبة (59%)، في حين أن نسبة (41%) لديهم أعمال أخرى غير العمل في الجمعية أو المؤسسة الأهلية التي يعملون بها.

ثانياً: النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة

تم تناول النتائج التفصيلية الخاصة بمحاور المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية كما يأتي:

1- الإجابة عن السؤال الأول: ما المعوقات (الفردية) التي تواجه العمل التطوعي وممارسته

في الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

جدول رقم (4) يبين المعوقات الفردية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

| رقم الفقرة في الاستبانة | الفقرات | المتوسط المرجح | الأهمية النسبية (النسبة المئوية) | الترتيب | اختبار حسن المطابقة |
|-------------------------|---|----------------|----------------------------------|---------|---------------------|
| 28 | انشغال المتطوع بتأمين حاجاته المعيشية يقلل من مشاركته في العمل التطوعي. | 2.9 | %96 | 1 | 0.000 |
| 19 | كثيرة الضغوطات الحياتية الخاصة بالمتطوع تعيق مشاركته في العمل التطوعي. | 2.7 | %91 | 2 | 0.000 |
| 4 | نقص المعلومات لدى المتطوع عن العمل التطوعي يحد من المشاركة فيه. | 2.6 | %86 | 3 | 0.000 |
| 2 | تدني وعي المتطوع بمفهوم المشاركة في العمل التطوعي. | 2.4 | %80 | 6 | 0.000 |
| 22 | الفهم الخاطئ للتطوع والمتمثل في القيام بكل شيء. | 2.5 | %83 | 4 | 0.000 |
| 7 | قلة معرفة المتطوع بمؤسسات العمل التطوعي. | 2.5 | %82 | 5 | 0.000 |
| 10 | يجهل المتطوع الأماكن التي يمارس فيها العمل التطوعي. | 2.1 | %70 | 10 | 0.162 |
| 25 | ضعف انضباط المتطوع وإحساسه بالمسؤولية تجاه العمل التطوعي. | 2.4 | %79 | 7 | 0.000 |
| 16 | انقطاع المتطوع عن عمله التطوعي في الجمعية في أي وقت. | 2.4 | %78 | 8 | 0.000 |
| 13 | الخبرة السابقة السيئة للمتطوع في الجمعية تعيق مشاركته في العمل التطوعي. | 2.2 | %74 | 9 | 0.002 |
| | الدرجة الكلية | 2.5 | %82 | | |

من الجدول السابق يتبين أن غالبية فقرات المحور المتعلق بمعوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية المرتبطة بالمتطوع نفسه كانت ذات أهمية نسبية عالية بحسب آراء أفراد العينة، وقد ركزت استجاباتهم في هذا المحور في أربعة اتجاهات يتعلق الاتجاه الأول بالظروف الخاصة بالمتطوع ومدى تفرغه للمشاركة في العمل التطوعي وممارسته عبر الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وهو يمثل المعوق الرئيسي للمتطوع إذ جاء بنسبة 96%؛ ويتمثل في انشغال المتطوع بتأمين حاجاته المعيشية، وبلغت نسبة معوق "كثرة الضغوطات الحياتية المحيطة بالمتطوع 91%، إذ تؤدي هذه الظروف إلى استهلاك وقت المتطوع وجهده مما يحول دون مشاركته في العمل الطوعي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "الحايس والذهلية" من أن أهم المعوقات التي تواجه المتطوع وتحد من فاعليته في مجال التنمية يتمثل في كثرة الضغوطات الحياتية وضعف الخبرة لديه.

أما الاتجاه الثاني من استجابات أفراد العينة فتركز حول ضعف وعي المتطوع بالعمل التطوعي والمشاركة فيه وفهمه لطبيعة العمل التطوعي، وقد تمثل ذلك في معوق "نقص المعلومات لدى المتطوع عن العمل التطوعي"؛ فبلغت نسبته 86% وبلغت نسبة "تدني وعي المتطوع بمفهوم المشاركة في العمل التطوعي" 80%، وبلغت نسبة معوق "فهمه الخاطئ للعمل التطوعي والمتمثل بالقيام بأي شيء" 83%، وتمثل جميعها عوامل تقلل من مشاركة المتطوع في العمل التطوعي بحسب آراء أفراد العينة.

أما الاتجاه الثالث من الاستجابات فقد ركز حول ضعف المعرفة لدى المتطوع بالمؤسسات التي يمكن من خلالها المشاركة في العمل التطوعي وأدائه، وتمثل في معوق "قلة معرفة المتطوع بمؤسسات العمل التطوعي" وذلك بنسبة 82%، ويعزى وجود مثل هذه المعوقات إلى ضعف دور التوعية بطبيعة العمل التطوعي وأهميته، وبالمؤسسات التي يمكن أن يؤديه من خلالها.

وتركزت الاستجابات في الاتجاه الرابع في الممارسات المتعلقة بالمتطوع أثناء مشاركته في العمل التطوعي وخبرته السابقة في مجال التطوع، وقد بلغ معوق "ضعف انضباط المتطوع وإحساسه بالمسؤولية إزاء العمل التطوعي في الجمعية أو المؤسسة الأهلية التي قد يتطوع فيها" نسبة 79%،

وبلغ معوق "انقطاعه عن العمل التطوعي في الجمعية أو المؤسسة الأهلية في أي وقت وعدم استمراره فيه" نسبة 78%، وبلغ معوق "الخبرة السابقة السيئة للمتطوع عن العمل التطوعي" 74% بحسب آراء أفراد العينة.

وتشير قيم مستويات الدلالة الإحصائية لاختبار حسن المطابقة ل فقرات هذا المحور إلى معنوية آراء أفراد العينة المتمثلة في مستويات موافقتهم على معظم فقرات المحور عند دلالة إحصائية (0.05) فيما عدا الفقرة رقم (10) التي نصت على أنه "يجهل المتطوع الأماكن التي يمارس فيه العمل التطوعي"؛ إذ لم يظهر أفراد العينة أي رأي مرجح ذي دلالة إحصائية.

3-الإجابة عن السؤال الثاني: ما المعوقات (المجتمعية) التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية؟

جدول رقم (5) يبين المعوقات (المجتمعية) التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

| رقم الفقرة في الاستبانة | الفقرات | المتوسط المرجح | الأهمية النسبية | الترتيب | اختبار حسن المطابقة |
|-------------------------|---|----------------|-----------------|---------|---------------------|
| 31 | قصور دور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن. | 2.8 | %95 | 1 | 0.000 |
| 29 | تدني اهتمام وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بتنفيذ برامج التوعية بأهمية العمل التطوعي. | 2.8 | %93 | 2 | 0.000 |
| 20 | غياب الرؤية الحكومية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة للمتطوعين. | 2.8 | %93 | 2 | 0.000 |
| 2 | تدني وعي المجتمع بالعمل التطوعي وأهميته. | 2.8 | %93 | 2 | 0.000 |
| 5 | ضعف ثقافة التطوع في المجتمع تحد من المشاركة في العمل التطوعي. | 2.8 | %92 | 3 | 0.000 |

| | | | | | |
|-------|----|-----|-----|--|----|
| 0.000 | 4 | %91 | 2.7 | ضعف دور وسائل الإعلام الرسمية بالتوعية بأهمية العمل التطوعي. | 26 |
| 0.000 | 7 | %85 | 2.6 | ضعف دور وسائل التواصل الاجتماعي بالتوعية بأهمية العمل التطوعي | 11 |
| 0.000 | 7 | %85 | 2.6 | ضعف ارتباط مفهوم العمل التطوعي بالتنمية المجتمعية. | 17 |
| 0.000 | 9 | %82 | 2.5 | ضعف إقبال أفراد المجتمع على العمل التطوعي. | 14 |
| 0.000 | 5 | %89 | 2.7 | ضعف دور الأسرة في توجيه اهتمام الأبناء إلى قيمة العمل التطوعي. | 8 |
| 0.000 | 6 | %86 | 2.6 | مناهج المدارس والجامعات لا تشجع على العمل التطوعي. | 23 |
| 0.000 | 4 | %91 | 2.7 | ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر سلباً على المشاركة في العمل التطوعي. | 39 |
| 0.000 | 6 | %86 | 2.6 | انخفاض مستوى دخل الأسرة يحول دون المشاركة في العمل التطوعي. | 37 |
| 0.000 | 8 | %84 | 2.5 | الأوضاع والظروف الاقتصادية لا تساعد على المشاركة في العمل التطوعي. | 43 |
| 0.000 | 10 | %75 | 2.3 | انتشار البطالة يقلل من المشاركة في العمل التطوعي. | 41 |
| 0.000 | 9 | %82 | 2.5 | غياب التشريعات المنظمة للعمل التطوعي يحد من المشاركة فيه. | 33 |
| 0.000 | 11 | %71 | 2.1 | التشريعات المنظمة لعمل الجمعيات لا تساعد على المشاركة في العمل التطوعي | 35 |
| | | %86 | 2.6 | الدرجة الكلية | |

من خلال الجدول السابق يتبين أن جميع فقرات المحور كانت ذات أهمية نسبية عالية، ويمكن تحديد أهم معوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية المرتبطة بالمجتمع بحسب آراء أفراد العينة في ستة اتجاهات:

ركزت الاستجابات في الاتجاه الأول حول دور الدولة والجهات الحكومية، فبلغ معوق "قصور دور الدولة في نشر ثقافة التطوع على المستوى الوطني" نسبة 95%، وبلغ معوق "غياب الرؤية الحكومية في تصميم البرامج التدريبية الهادفة للمتطوعين" نسبة 93%، وبلغ معوق "تدني اهتمام وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بتنفيذ برامج التوعية بأهمية العمل التطوعي" نسبة 93%.

وفي مقابل المعوقات المتعلقة بضعف دور الدولة والجهات الحكومية إزاء العمل التطوعي والتوعية بأهميته يشير الاتجاه الثاني من استجابات أفراد العينة إلى "ضعف ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع"، فبلغ معوق "تدني وعي المجتمع ذاته بالعمل التطوعي وأهميته" نسبة 93%، وبلغ معوق "ضعف ثقافة التطوع في المجتمع" نسبة 92%، وحصل المعوقان "الدور الضعيف لوسائل الإعلام" و"وسائل التواصل الاجتماعي" في التوعية بأهمية العمل التطوعي على نسبة 91%، ونسبة 85% على التوالي.

أما الاتجاه الثالث من استجابات أفراد العينة فيتعلق بـ"ضعف ارتباط العمل التطوعي بالتنمية المجتمعية" وقد جاء بنسبة 85%، لاسيما أن معظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية يغلب على أنشطتها طابع العمل الخيري وتقديم المساعدات العينية أو المالية، وجاء معوق "ضعف إقبال أفراد المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي" بنسبة 85%.

ويشير الاتجاه الرابع إلى معوق آخر من هذه المعوقات المرتبطة بالمجتمع المتمثلة في "ضعف دور المؤسسات الاجتماعية في التنشئة على المشاركة في العمل التطوعي"، ومنها "ضعف الدور الذي تؤديه الأسرة في توجيه اهتمام الأبناء نحو قيمة العمل الطوعي" وقد جاء بنسبة 89%، ويمكن أن يعزى ذلك إلى اهتمام الأسر بتوجيه أبنائها نحو اهتمامات أخرى مثل الجانب التعليمي وحث الأبناء على التحصيل العلمي والتفوق الدراسي، أو الالتحاق بأعمال مرتبطة بالحصول على أجر لمواجهة الظروف الاقتصادية والمعيشية الصعبة التي باتت تواجه كثيرًا من الأسر.

وجاء المعوق المتعلق بدور المدارس والجامعات التي لا تشجع مناهجها التعليمية على المشاركة في العمل التطوعي بنسبة 86 %، بحسب رأي أفراد العينة، وهو ما يمكن أن يعزى إلى القصور الذي يعتبر مناهج هذه المؤسسات، وعدم تضمينها مفاهيم العمل التطوعي؛ بسبب غياب الرؤية لدى الحكومة وهذه المؤسسات بطبيعة الأدوار التي يمكن أن تضطلع بها في نشر ثقافة التطوع، وأهمية العمل التطوعي في المجتمع، ودوره في عملية التنمية.

أما الاتجاه الخامس من استجابات أفراد العينة فيشير إلى طبيعة الأوضاع الاقتصادية السائدة في المجتمع بوصفها إحدى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وتؤثر سلباً في المشاركة فيه، وتتمثل أبرز مظاهرها في ارتفاع تكاليف المعيشة بنسبة 91%، وانخفاض دخل الأسرة بنسبة 86%، وانتشار البطالة بنسبة 75% بحسب أفراد العينة، حيث تؤثر هذه الأوضاع سلباً في المشاركة في العمل التطوعي، وتدفع الأفراد إلى البحث عن فرص عمل بأجر يتيح لهم مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة.

ويتصل الاتجاه السادس من استجابات أفراد العينة بالتشريعات المنظمة للعمل التطوعي سواء تعلق الأمر بالمعوق المنبثق عن "التشريعات المنظمة للعمل التطوعي على مستوى المجتمع، الذي جاء بنسبة 82% أم بالمعوق المنبثق عن "التشريعات المتعلقة بالجمعيات والمؤسسات وعملها"، الذي جاء بنسبة 71% بحسب رأي أفراد العينة.

وتشير قيم مستويات الدلالة الإحصائية لاختبار حسن المطابقة لفقرات هذا المحور إلى معنوية آراء أفراد العينة المتمثل في مستويات موافقتهم حول جميع فقرات المحور عند دلالة إحصائية (0.05).

4-الإجابة عن السؤال الثالث: ما المعوقات (المؤسسية) التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات

والمؤسسات الأهلية؟

جدول رقم (6) يبين المعوقات (المؤسسية) التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

| رقم الفقرة في الاستبانة | الفقرات | المتوسط المرجح | الأهمية النسبية | الترتيب | اختبار حسن المطابقة |
|-------------------------------|--|-------------------|--------------------|---------|---------------------------|
| 38 | إشراك الجمعيات للمتطوعين في القرارات المتعلقة بأنشطتها ضعيف. | 2.5 | %83 | 1 | 0.000 |
| 40 | احتكار العمل في الجمعية على فئة أو مجموعة معينة واستمرارهم في مواقعهم لفترة طويلة. | 2.3 | %76 | 5 | 0.000 |
| 44 | ارتباط العمل في الجمعيات بشخص الرئيس أو القيادي الأول فيها. | 2.2 | %73 | 6 | 0.026 |
| 12 | يقوم العمل في الجمعيات على الروتين الإداري وكثرة التعقيدات البيروقراطية. | 2.2 | %72 | 7 | 0.030 |
| 27 | ضعف قدرة الجمعيات على تصميم الخطط التنفيذية لتحقيق أهدافها المعلنة. | 2.2 | %72 | 7 | 0.034 |
| 18 | لا تتيح الجمعيات الفرصة للمتطوع لاختيار الأنشطة والبرامج التي يرغب هو فيها. | 2.1 | %72 | 7 | 0.020 |
| 3 | ضعف قدرة الجمعيات على التواصل مع المتطوعين واستقطابهم للعمل التطوعي. | 2.2 | %72 | 7 | 0.044 |
| 15 | نقص الخبرة الفنية لدى معظم قيادات الجمعيات في إدارة العمل التطوعي. | 2 | %68 | 8 | 0.206 |
| 42 | المحاباة والمحسوبية في الجمعيات بتعيين العاملين والأقارب من غير ذوي الكفاءة. | 2.1 | %68 | 8 | 0.423 |
| 49 | ضعف الثقة بالجمعيات الموجودة والقائمين على إدارتها. | 2 | %68 | 9 | 0.771 |
| 46 | غياب الشفافية والمساءلة والمحاسبة في عمل الجمعيات. | 1.9 | %65 | 12 | 0.016 |
| 50 | ضعف التزام الجمعيات بالأهداف التي تعلن عنها في أنشطتها وبرامجها التطوعية. | 1.9 | %64 | 13 | 0.571 |

| | | | | | |
|-------|----|------|-----|--|----|
| 0.000 | 14 | %58 | 1.8 | إدارة الجمعيات من قبل أشخاص غير مهتمين بتحقيق أهدافها. | 45 |
| 0.000 | 2 | %82 | 2.5 | تفتقر الجمعيات إلى برامج متطورة للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكانياتهم. | 6 |
| 0.000 | 3 | %81 | 2.4 | ضعف اهتمام الجمعيات بتنفيذ برامج تدريبية لرفع كفاءة المتطوعين. | 21 |
| 0.000 | 4 | %79 | 2.4 | غياب اللوائح التي تحكم وتنظم عمل المتطوعين داخل الجمعيات. | 32 |
| 0.684 | 11 | %65 | 1.9 | لا تقوم الجمعيات بتحديد أدوار واضحة للمتطوعين فيها. | 34 |
| 0.000 | 5 | %76 | 2.3 | غياب التعاون والتنسيق بين الجمعيات في الأنشطة والأعمال التطوعية. | 47 |
| 0.008 | 6 | %73 | 2.2 | تسييس الجمعيات لعملها وأنشطتها يحد من المشاركة في العمل التطوعي. | 51 |
| 0.089 | 8 | %69 | 2.1 | تقصير الجمعيات في التعريف بنفسها والدعاية لبرامجها وأنشطتها. | 48 |
| 0.684 | 11 | %65 | 2 | أهداف بعض الأنشطة والبرامج التي تقوم بتنفيذها الجمعيات غير واضحة. | 24 |
| 0.000 | 5 | %76 | 2.3 | الجمعيات لا تقدم الحوافز المناسبة المادية والمعنوية للمتطوعين. | 30 |
| 0.027 | 7 | %72 | 2.2 | ضعف ثقة الجمعيات في قدرة المتطوعين على أداء الأعمال التي تسند إليهم والتزامهم بها. | 9 |
| 0.726 | 10 | %66 | 2 | ضعف الانسجام بين العاملين في الجمعية وبين المتطوعين. | 36 |
| 1.000 | 9 | %67 | 2 | معظم الجمعيات لا تحظى بثقة وتقدير المانحين. | 52 |
| 0.113 | 10 | %66 | 2 | معظم الجمعيات لا تحظى بثقة وتقدير الشركاء المجتمعيين. | 53 |
| | | % 71 | 2.1 | الدرجة الكلية | |

من الجدول السابق يتبين أن غالبية فقرات المحور المتعلق بالمعوقات المؤسسية التي تواجه العمل التطوعي كانت ذات أهمية نسبية عالية، وقد تركزت استجابات أفراد العينة حول هذه المعوقات في أربعة اتجاهات:

الاتجاه الأول تركز حول إدارة هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية والعمل التطوعي فيها، ومدى التأثير السلبي لطريقة إدارة الجمعيات في المشاركة التطوعية وأداء العمل التطوعي في هذه الجمعيات، وقد تمثل أبرز مظاهرها في "ضعف إشراك المتطوعين في القرارات ذات الصلة بأنشطتها التطوعية" بنسبة 83%، وجاء معوق "احتكار العمل فيها في فئة أو مجموعة من الأشخاص واستمرارهم في مواقعهم القيادية لفترة طويلة" بنسبة 73%، ويعزى ذلك إلى ضعف ممارسة الديمقراطية فيما يتعلق بكيفية اختيار المسؤولين وطريقة شغلهم المواقع القيادية في هذه الجمعيات، وهو ما يؤكد ارتباط العمل في هذه الجمعيات في الغالب بشخص رئيس الجمعية أو المؤسسة الأهلية أو القيادي الأول فيها.

وجاء معوق "ضعف قدرة الجمعيات على تصميم الخطط التنفيذية لتحقيق أهدافها المعلنة" بنسبة 72%، وجاء معوق "عدم إتاحتها الفرصة للمتطوعين لاختيار الأنشطة والبرامج التي يرغبون هم فيها" بنسبة 72%، وجاء معوق "أن العمل في هذه الجمعيات يتسم بالروتين الإداري والتعقيدات البيروقراطية" بنسبة 72%، وجاء معوق "غياب الشفافية والمساءلة والمحاسبة في عملها" بنسبة 65%، وجاء معوق "إدارتها من قبل أشخاص غير مهتمين بتحقيق تلك الأهداف" بنسبة 58%، وهي في مجملها مظاهر خلل تعترى إدارة الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وتؤثر سلباً في عملها وفي المشاركة التطوعية وممارسة العمل التطوعي فيها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه "عمار" في دراسته حول دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي من أن العمل التطوعي في الجمعيات لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، وعدم قيام الوظائف الإدارية في الجمعيات على أسس علمية.

أما الاتجاه الثاني من استجابات أفراد العينة فتركز حول افتقار الجمعيات والمؤسسات الأهلية إلى البرامج التدريبية المتطورة للمتطوعين ورفع كفاءاتهم؛ إذ جاء معوق "تفتقر الجمعيات إلى البرامج المتطورة للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكاناتهم" بنسبة 82%، وجاء معوق "ضعف اهتمامها بتنفيذ البرامج التدريبية لرفع كفاءة المتطوعين فيها" بنسبة 81%، وجاء معوق "ضعف قدرتها على التواصل مع المتطوعين واستقطابهم للمشاركة في العمل التطوعي في هذه الجمعيات" بنسبة 72%، وهو ما يمكن أن يعزى إلى استمرار أداء العمل التطوعي في هذه الجمعيات وفق طابع يغلب عليه الطابع التقليدي سواء ما يتعلق بالقيام ببعض المهام الاعتيادية التي توكلها الجمعيات والقائمين على إدارتها إلى المتطوعين أم في غياب الرؤية لدى قيادات الجمعيات في كيفية تنفيذ برامج تدريب متطورة لتدريب المتطوعين لزيادة كفاءاتهم للاستفادة المثلى من الإمكانيات المتوافرة لديهم وتطوير العمل التطوعي.

في حين تركز الاتجاه الثالث من استجابات أفراد العينة حول معوق "افتقار الجمعيات للتشريعات الداخلية الحاكمة والمنظمة لعمل المتطوعين في هذه الجمعيات" فجاء بنسبة 79%. أما الاتجاه الرابع من الاستجابات فتركز حول معوق "غياب التنسيق فيما بين الجمعيات في الأنشطة التطوعية التي تؤديها" وذلك بنسبة 76%؛ إذ تكرر معظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية الأنشطة ذاتها المتعلقة في الغالب بالقيام بالأعمال الخيرية وتقديم المساعدات العينية والمالية، وهو ما يجعل أنشطتها صورة مكررة لبعضها بعضاً.

كما يمثل تسييس عمل الجمعيات إحدى السمات المميزة لعمل الكثير منها بنسبة 73%، سواء فيما يتعلق بشمولها للفئات التي تستهدفها في أنشطتها والبرامج التي تقوم بتنفيذها، أم في اختيارها العاملين والمتطوعين فيها، أم بتعيين القائمين على إدارتها الذين غالباً ما يكونون منتمين أو محسوبين سياسياً على أحزاب أو جماعات سياسية معينة، وبخاصة الأحزاب ذات التوجهات الدينية، ما يجعل الكثير من هذه الجمعيات والمؤسسات محسوبة على هذه الأحزاب أو الجماعات وتمثل أذرعاً لها تستفيد منها للعمل في أوساط المواطنين وكسب تأييدهم لها.

وأما الاتجاه الخامس من استجابات أفراد العينة فقد تركز حول معوق "عدم تقديم الجمعيات الحوافز المناسبة للمتطوعين سواء المادية منها أم المعنوية" فجاء ذلك بنسبة 76%، وهو ما يسهم في الحد من المشاركة في العمل التطوعي في هذه الجمعيات، زيادة على معوق "ضعف ثقة الجمعيات في قدرات المتطوعين والتزامهم بالعمل التطوعي في إطار الجمعية والمؤسسة وتخوفها من انقطاعهم عن العمل الطوعي في الجمعية في أي وقت" الذي جاء بنسبة 72%.

وتشير قيم مستويات الدلالة الإحصائية لاختبار حسن المطابقة إلى تباين في معنوية آراء أفراد العينة حول فقرات هذا المحور عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) حيث أبدوا مستويات موافقة ذات دلالة إحصائية حول معظم الفقرات، فيما لم يكن هناك أي ترجيح معنوي لمستويات موافقتهم للفقرات الآتية: (15، 42، 49، 50، 43، 48، 24، 36، 52، 53) كما هو مبين في الجدول السابق.

4- ترتيب معوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية بحسب الأهمية النسبية للمحور.

جدول رقم (7) يبين عدد الفقرات لكل محور والأهمية النسبية للموافقة على محاور الاستبانة وترتيبها وفقا لأهميتها النسبية

| المحور | عنوانه | عدد الفقرات | المتوسط المرجح | الأهمية النسبية (النسبة المئوية) | ترتيب المحور |
|--------|--|-------------|----------------|----------------------------------|--------------|
| الأول | المعوقات المتعلقة بالمتطوع نفسه. | 10 | 2.5 | 82% | 2 |
| الثاني | المعوقات المتعلقة بالمجتمع. | 17 | 2.6 | 86% | 1 |
| الثالث | المعوقات المتعلقة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية. | 26 | 2.1 | 71% | 3 |
| | الدرجة الكلية | 53 | 2.4 | 80% | |

يتضح من الجدول السابق أن محاور الاستبانة المتعلقة بمعوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تتفاوت من حيث الأهمية النسبية، إذ بلغت الأهمية النسبية للموافقة على الفقرات المقترحة في المحاور الثلاثة كلها (80%) وبدراسة أي المحاور أكثر أهمية نسبية

رتبت تنازلياً، حيث يتبين أن المحور المتعلق بمعوقات العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع جاء في المرتبة الأولى بأهمية نسبية بلغت (86%)، يليه المحور المتعلق بالمعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه بأهمية نسبية بلغت (82%)، أما محور المعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية؛ فقد جاء في المرتبة الثالثة بأهمية نسبية بلغت (71%).

ويمكن أن نعزو حصول المحور الأول المتعلق بمعوقات العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع على الترتيب الأول إلى ظروف الحرب الحالية التي يشهدها المجتمع اليمني التي أثرت سلباً على المجتمع والدولة ومؤسساتها المختلفة ومنها دور الدولة ومؤسساتها والجهات الحكومية ذات الصلة بممارسة العمل التطوعي، والأمر نفسه يمكن أن ينطبق على المحور الثاني المتعلق بمعوقات العمل التطوعي ذات الصلة بالمتطوع نفسه، حيث أدت الحرب إلى زيادة معاناة معظم أفراد المجتمع اليمني لا سيما فيما يتعلق بتدهور الأوضاع المعيشية وزيادة الضغوطات الحياتية، أما ما يتصل بالمعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية التي احتلت الترتيب الثالث فيمكن أن نعزو ذلك إلى أن عمل ونشاط الجمعيات والمؤسسات الأهلية خاصة في بعض المناطق والمحافظات اليمنية ومنها مدينة تعز لا يزال مستمرا رغم ظروف الحرب، فخلال السنوات الست الماضية برزت العديد من الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تمارس أنشطة متعددة تتعلق بالأعمال الإنسانية والإغاثية التي فرضتها أوضاع الحرب الحالية.

وبصورة عامة تتفق النتيجة السابقة التي خلصت إليها الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "اشتية" التي جاءت فيها المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع في المرتبة الأولى من بين المعوقات التي واجهت العمل التطوعي، والمعوقات التي تتعلق بمؤسسات العمل التطوعي في المرتبة الثالثة، وتختلف عنها في ترتيب المعوقات المتعلقة بالمتطوعين أنفسهم، التي جاءت في المرتبة الرابعة، كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة "نزيمه" في أن المعوقات الإدارية والتنظيمية في الجمعيات قد احتلت المرتبة الثالثة من بين المعوقات وتختلف معها في ترتيب بقية المعوقات المتعلقة بالعمل التطوعي.

كما تختلف نتيجة الدراسة الحالية عما توصلت إليه دراسة "الهالات" التي جاءت درجة المعوقات المرتبطة بالمجتمع فيها أقل؛ مقارنة بدرجات المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه التي جاءت درجاتها أعلى، وعما توصلت إليه دراسة "عمار" في أن القيادة في الجمعيات تواجه مشكلات ومعوقات في إدارة عمل الجمعيات منها المعوقات الخارجية المتمثلة في المعوقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ثم القانونية والتربوية والثقافية.

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة وتوصياتها

- النتائج العامة للدراسة

في حدود أهداف الدراسة وتساؤلاتها وعينة الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات توصلت الدراسة إلى ما يأتي:

- 1- أن معوقات العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع تأتي في المرتبة الأولى من بين المعوقات التي تواجه العمل التطوعي والمشاركة فيه في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، تليها المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه، ثم المعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- 2- أن أهم المعوقات المجتمعية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية تتمثل في تدني وعي المجتمع بالعمل التطوعي وأهميته، وقصور دور الدولة والوزارات الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي على المستوى الوطني، وفي تنفيذ برامج التوعية المتعلقة بأهمية العمل التطوعي ودوره في المجتمع، فضلاً عن قصور دور الجهات الحكومية المعنية في تنفيذ البرامج التدريبية الهادفة إلى تدريب المتطوعين وتنمية مهاراتهم.
- 3- أهم المعوقات (الفردية) التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتقلل من مشاركة المتطوع في العمل التطوعي وتحد منه تتمثل في انشغال المتطوع بتأمين حاجاته المعيشية، وكثرة الضغوطات الحياتية التي تواجهه، ونقص المعلومات لدى المتطوع عن العمل التطوعي.

4- أهم المعوقات المؤسسية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية تتمثل في ضعف إشراك الجمعيات للمتطوعين في القرارات التي تتخذها بشأن أنشطتها، وغياب الديمقراطية فيما يتعلق باختيار قيادات الجمعيات وبقائها في مواقعها القيادية لفترة طويلة، والروتين الإداري والتعقيدات البيروقراطية، وغياب الشفافية والمساءلة والمحاسبة في عملها، وافتقارها إلى البرامج المتطورة للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكانياتهم، فضلاً عن ضعف اهتمامها بتنفيذ برامج تدريبية لرفع كفاءة المتطوعين.

- التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحثان بالآتي:

- 1- زيادة دور الدولة والوزارات الحكومية المعنية في نشر ثقافة العمل التطوعي على المستوى الوطني وتنفيذ البرامج التوعوية للتأكيد على أهمية العمل التطوعي ودوره في المجتمع وفي عملية التنمية.
- 2- تنفيذ الجهات الحكومية والجمعيات والمؤسسات الطوعية للبرامج التدريبية الهادفة إلى تدريب المتطوعين وتنمية مهاراتهم.
- 3- تحسين الأوضاع المعيشية للمواطنين من قبل الدولة والجهات الحكومية بهدف التقليل من الضغوطات الحياتية التي تواجههم، وذلك سوف يسهم في زيادة مشاركتهم في العمل التطوعي عبر الجمعيات والمؤسسات الأهلية بشكل خاص، والمجتمع بشكل عام.
- 4- نشر الجهات الحكومية أو منظمات المجتمع المدني للمعلومات والمعارف المتعلقة بالعمل التطوعي وأهميته ومجالاته والأماكن التي يمكن أن يؤدي فيها سيسهم في زيادة إقبال أفراد المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي.
- 5- إشراك الجمعيات والمؤسسات الأهلية للمتطوعين في القرارات المتعلقة بأنشطتها التطوعية، واختيار المسؤولين لشغل المواقع القيادية بطريقة ديمقراطية، والتغيير الدوري

لشاغلي المواقع القيادية في هذه الجمعيات، وتجنب الروتين الإداري والتعقيدات البيروقراطية، وإعمال مبادئ الشفافية والمساءلة والمحاسبة في عملها، الأمر الذي سيسهم في زيادة المشاركة في العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

6- تنفيذ الجمعيات والمؤسسات الأهلية للبرامج المتطورة؛ للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكانياتهم ورفع كفاءتهم في ممارسة العمل التطوعي.

الهوامش والإحالات:

- (1) برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، تقرير حالة التطوع في العالم: 9.
- (2) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 52/17 المؤرخ 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1997 الذي أعلنت الجمعية العامة بموجبه سنة 2010 السنة الدولية للمتطوعين باعتبار عام 2001 عامًا عالميًا للتطوع والإعلان العالمي للتطوع 2000م، ومؤتمر أدمنتون بكندا 1998م لدعم الجهود التطوعية، ومؤتمر التطوع في أمستردام 2001م لتوحيد جهود القيادات من المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والتطوعية ومراكز البحوث الأكاديمية؛ بهدف التوصل إلى مبادئ جوهرية ورؤية شاملة لمواجهة التحديات وتلبية الطموحات الراهنة والمستقبلية على الصعيدين الوطني والعالمي.
- (3) قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني: 140.
- (4) شتيوي وآخرون، التطوع والمتطوعون في العالم العربي: 13.
- (5) ريفكن، نهاية العمل: 410.
- (6) وزارة التخطيط والتنمية، اليمن: تقرير التنمية البشرية، 2001/2000: 21.
- (7) نفسه، الصفحة نفسها.
- (8) ابن منظور، لسان العرب: 279. (مادة عوق).
- (9) سند، معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي: 14.
- (10) ابن منظور، لسان العرب: 475. (مادة عمل).
- (11) جديز، علم الاجتماع: 463.
- (12) ابن منظور، لسان العرب: 343. (مادة طوع).
- (13) قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني: 140.
- (14) برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، تقرير حالة التطوع في العالم 2015: أ.

- (15) مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط: 135.
- (16) غيث، معجم علم الاجتماع: 224.
- (17) قنديل، وبن نفيسة، الجمعيات الأهلية في مصر: 114.
- (18) وزارة الشؤون القانونية، قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية: 38.
- (19) المرجع نفسه: 39.
- (20) United Nations Volunteers, State of the World's Volunteerism Report 2011: 2.
- (21) الخليف، وإسماعيل، المواطنة وتعزيز العمل التطوعي: 138.
- (22) قنديل، الموسوعة العربية: 140.
- (23) المرجع نفسه، الصفحة نفسها.
- (24) United Nations Volunteers, The State of the World's Volunteerism Report 2011: 89.
- (25) شروق، إسماعيل، المواطنة وتعزيز العمل التطوعي: 8.
- (26) اليونسكو، مؤتمر الشباب الدولي للتطوع والجوار: 4.
- (27) سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: 92.
- (28) نفسه، الصفحة نفسها.
- (29) قنديل، الموسوعة العربية: 140.
- (30) الحاييس، الذهلية، المعوقات الثقافية التي واجه الفرق الأهلية في مجال التنمية في سلطنة عمان: 2.
- (31) سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: 95.
- (32) سند، معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي: 55.
- (33) أبو النصر، إدارة منظمات المجتمع المدني: 221.
- (34) المليحي، تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية: 75.
- (35) نفسه: 74.
- (36) سند، معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي: 57.
- (37) محمد، ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية: 24.
- (38) الهلالات، معوقات العمل التطوعي في الأردن: 3.
- (39) نفسه: 5.
- (40) نفسه، الصفحة نفسها.
- (41) الهطالي، العمل التطوعي: خطوات عملية للنهوض بالأمة: 35.
- (42) عودة، وآخرون، واقع ومستقبل المنظمات الأهلية العربية: 35.
- (43) الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، التقرير السنوي الأول للمنظمات الأهلية العربية: 148.

- (44) ينظر: الصلاحي، المجتمع المدني الحديث في اليمن: 9-50.
- (45) جديز، علم الاجتماع: 74.
- (46) لطفي، والزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع: 72-74.
- (47) الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة: 58.
- (48) الشبيب، واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية: 16.
- (49) الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة: 91.
- (50) نفسه: 186، 187.
- (51) نفسه: 191.
- (52) الكسادي، وسليم، العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن: 47-88.
- (53) عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي: 225-227.
- (54) أشتية، العمل التطوعي في فلسطين وأسباب التراجع: 77-166.
- (55) نزيهة، معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني: 324.
- (56) الحاييس، الذهلية، المعوقات الثقافية: 1-17.
- (57) مصلح، وعنتاوي، واقع العمل التطوعي في المنظمات الأهلية الفلسطينية: 69-92.
- (58) سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: 211.
- (59) الهلالات، معوقات العمل التطوعي في الأردن: 1-21.
- (60) أقطم، معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي: 102-105.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية

- 1- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، د.ت.
- 2- أبو النصر، مدحت محمد، إدارة منظمات المجتمع المدني دراسة في الجمعيات الأهلية: من منظور التمكين، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013م.
- 3- أشتية، عماد، العمل التطوعي في فلسطين وأسباب التراجع، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، فلسطين، م 1، ع 33، 2013م.
- 4- أقطم، حسين فخري إبراهيم، معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2014.

- 5- برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، تقرير حالة التطوع في العالم 2011: قيم عالمية من أجل الرفاه العالمي، 2011.
- 6- برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، تقرير حالة التطوع في العالم 2015: تحويل الحوكمة، 2015.
- 7- جديز، أنتوني، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصُّبَّانغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط4، 2005.
- 8- الحاييس، عبد الوهاب جودة، الذهلية، نهى، المعوقات الثقافية التي تواجه الفرق الأهلية في مجال التنمية في سلطنة عمان: دراسة ميدانية لدور الفرق التطوعية الأهلية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ع 3، 2016.
- 9- الحسن، إحسان محمد، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
- 10- الخليف، شروق بنت عبد العزيز، إسماعيل محمد بن خليفة، المواطنة وتعزيز العمل التطوعي، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، 2013.
- 11- ريفكن، جيرمي، نهاية العمل: تضال القوى العالمية وبزوغ حقبة ما وراء السوق، ترجمة خليل راشد الجيوسي، دار الفارابي، بيروت، 2009.
- 12- سعيدة، باعلي، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي: دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية فرع أدرار، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدرار، الجزائر، 2016-2017.
- 13- سند، زهراء أحمد عيسى، معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي-المنامة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة البحرين، البحرين، 2013.
- 14- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، التقرير السنوي الأول للمنظمات الأهلية العربية، 2001.
- 15- الشبيب، هيا بنت سعيد، واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية: دراسة وصفية على عينة من المتطوعات في مدينة الرياض، مجلة كلية الآداب جامعة الملك سعود، السعودية، م 28، ع 2، مايو 2016.
- 16- شتيوي، موسى وآخرون، التطوع والمتطوعون في العالم العربي: دراسات حالة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية القاهرة، د.ت.
- 17- الصلاحي، فؤاد عبد الجليل، المجتمع المدني الحديث في اليمن، سلسلة أوراق يمانية، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، دمشق، ع 10، مارس 2000.

- 18- عمار، نوري، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجمعي: دراسة حالة لجمعيات بولاية برج بن عريج، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 19- عودة، محمود وآخرون، واقع ومستقبل المنظمات الأهلية العربية، دراسة لأربعة أقطار عربية، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، د.ت.
- 20- غيث، محمد عاطف، معجم علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
- 21- قنديل، أماني (محررا)، الموسوعة العربية للمجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، 2008.
- 22- قنديل، أماني، بن نفيسة، سارة، الجمعيات الأهلية في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام، القاهرة، 1994.
- 23- الكساد، أحمد عادل، سليم، أحمد عبد الحميد سليم، العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن: دراسة مطبقة على الجمعيات التطوعية بمحافظة حضرموت، مجلة شؤون اجتماعية، اليمن، م 29، ع 115، خريف 2012م.
- 24- لطفي، طلعت إبراهيم، الزيات، كمال عبد الحميد، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب، القاهرة، د.ت.
- 25- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط4، 2004.
- 26- مصلاح، عطية محمد، عنبتاوي، نازك، واقع العمل التطوعي في المنظمات الأهلية الفلسطينية ودوره في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، م 26، ع 4، 2018.
- 27- المليحي، إبراهيم عبد الهادي، تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003.
- 28- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، مكتب التخطيط الإستراتيجي، مؤتمر الشباب الدولي للتطوع والجوار: وثيقة معلومات أساسية، جدة، المملكة العربية السعودية، 3-5 كانون الأول/ ديسمبر 2013.
- 29- نزيهة، خليل معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر- بسكرة الجزائر، 2016.
- 30- الهطالي، صالح بن مطهر، العمل التطوعي: خطوات عملية للنهوض بالأمة، 2010، متاح على الرابط: <https://elibrary.medi.u.edu.my/books/2015/MEDIU16875.pdf>

31- الهلالات، خليل إبراهيم، معوقات العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، م11، ع1، 2018.

32- وزارة التخطيط والتنمية، اليمن: تقرير التنمية البشرية، 2001/2000م.

33- وزارة الشؤون القانونية، قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ط3، فبراير 2009.

ثانياً المراجع باللغة الأجنبية:

34- United Nations Volunteers, State of the World's Volunteerism Report 2011: Universal Values for Global Well-being, 2011.

