

الشباب الجامعي والمشاركة في الأعمال التطوعية
"دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي في كلية الآداب قسم علم الاجتماع بدمشق"

إعداد: د. هناء محمد برقاوي

مقدمة:

يعتمد العمل التطوعي على الجهود الفردية والجماعية المنظمة لتقديم الخدمات إلى كل من يحتاجها في المجتمع دون انتظار الأجر ولعل هذا المفهوم يرتبط بشكل أساسي بالقيم والعادات الاجتماعية الموجودة في خضم مجتمعنا العربي وقد لا يتمكن الباحث في هذه الدراسة من الحديث المفصل عن كافة الأمور المتعلقة بالقيم والعادات الاجتماعية للأفراد وسيتم الاكتفاء بالحديث عن قيمة واحدة وهي قيمة المساعدة التطوعية لكل من هو بحاجة إليها في المجتمع، وهي قيمة ، كما أشير سابقاً ، ليست حديثة العهد لأنها مترسخة في أصول التربية العربية عموماً والإسلامية خصوصاً. ولعل هذا الوجود القوي لها في المجتمع أسبغ عليها لقب ثقافة. فلو عاد الباحث الاجتماعي إلى فترة الأربعينات من القرن الماضي (العشرين) لوجد لها أصولاً فيما يسمى بأعمال البر والإحسان التي كانت تقدم من قبل الفئة الموسرة في المجتمع لأصحاب الاحتياجات الخاصة فيه على شكل مساعدات عينية حيناً ونقدية حيناً آخر (لا بد هنا من أن نذكر أنه عقب أن هذه الجماعات الموسرة كانت تنشط عقب الأزمات والكوارث الإنسانية الناجمة عن حرب أو ضائقة اقتصادية ، ... الخ) . وإن دل هذا على شيء فإنه يدل على ترسخ قيمة العمل التطوعي من قبل الأشخاص الموسرين في المجتمع وشاركتهم المسؤولية في الستينات من القرن الماضي الدولة من خلال احتضانها لهم في ظل جمعيات أهلية تشرف عليها وتنظم آلية عملها. ومع التطور الحاصل في المجتمعات أضحت الجهود الحكومية وحدها لا تكفي لسد احتياجات الناس في المجتمع وشهد العمل الاجتماعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومرتكزاته وذلك بفعل التغيرات التي تحدث في الاحتياجات الاجتماعية، وما يهنا هنا التطورات التي حدثت في غايات وأهداف العمل الاجتماعي التطوعي، فبعد أن كان الهدف الأساسي هو تقديم الرعاية والخدمة للمجتمع وفئاته أصبح الهدف الآن تغيير وتنمية المجتمع، وبالطبع يتوقف نجاح تحقيق الهدف على صدق وجدية العمل الاجتماعي وعلى رغبة المجتمع في إحداث التغيير والتنمية. وما يمكن ملاحظته اليوم أن العمل الاجتماعي بات يعتبر أحد الركائز الأساسية لتحقيق التقدم الاجتماعي والتنمية، ومقياساً لقياس مستوى الرقي الاجتماعي للأفراد.

ويعتمد العمل الاجتماعي على عدة عوامل لنجاحه ومن أهمها المورد البشري، فكلما كان المورد البشري متحمساً للقضايا الاجتماعية ومدركاً لأبعاد العمل الاجتماعي كلما أتى العمل الاجتماعي بنتائج إيجابية وحقيقية. كما أن العمل الاجتماعي يمثل فضاء رحباً ليمارس أفراد المجتمع ولاءهم وانتماءهم لمجتمعاتهم، كما يمثل مجالاً مهماً لصقل مهارات الأفراد وبناء قدراتهم.

من هنا وانطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل الاجتماعي والمورد البشري، فإنه يمكن القول بأن عماد المورد البشري الممارس للعمل الاجتماعي (تحديداً التطوعي) هم الشباب خاصة في المجتمعات الفتية. فحماس الشباب وانتمائهم لمجتمعهم كفيلاً بدعم ومساندة العمل الاجتماعي والرقي بمستواه ومضمونه، فضلاً عن أن العمل الاجتماعي سيرامك الخبرات وقدرات ومهارات الشباب والتي سيكونون بأمر الحاجة لها خاصة في مرحلة تكوينهم ومرحلة ممارستهم لحياتهم العملية..

والآن ونحن نقطع أشواطاً كبيرة في القرن الحادي والعشرين نجد أن المجتمعات العربية قاطبة بدأت الاهتمام بالعمل التطوعي وإدراك أهميته القصوى في تنمية المجتمع وتعزيز قدراته الشبابية في أعمال تكسيهم النضج الاجتماعي والخبرة الضرورية لنماء المجتمع وتقدمه.

ومما لا شك فيه فإن هذا الاهتمام تجسد في العديد من ورشات العمل، والمؤتمرات الدولية والمحلية التي تسعى لتأكيد أهمية العمل التطوعي عند أبناء المجتمع.

ولا أدل من ذلك سوى الإشارة إلى المؤتمر الأخير الذي أقيم في سورية وأكد على أهمية التطوع كعامل ضروري شخصي لصقل خبرات الفرد كإنسان ومواطن والى ضرورة الانخراط في العمل سواء كان تطوعياً أم مأجوراً لأن ذلك هو لأي فرد معرفة وخبرة وثقة بالذات.

وتمت الإشارة في كلمات الافتتاح بالمؤتمر إلى أن العمل التطوعي يشكل أسمى درجات الارتقاء في سلم الإنسانية والمواطنة. فتوجه الإنسان للآخرين متطوعاً بحوافزه النبيلة كفرد أو من خلال مؤسسة من شأنه أن يحقق تواصلأً أعمق وأكثر فاعلية. فالتطوع يشكل رافداً مهماً للجهود الرسمية في مجالات عدة. وبهذا المعنى يصبح العمل التطوعي مدرسة اجتماعية واسعة الأبعاد يتحقق في إطارها بناء المجتمع على محورين: محور الذين يوجه إليهم هذا العمل، ومحور القائمين به في الوقت ذاته. وهو ما من شأنه أن يزيد ترابط المجتمع الذي يعيش أبنائه هماً واحداً ومشكلات مشتركة يعمل الجميع على حلها، فالعصر الذي نعيش فيه الآن كما جاء في كلمة الافتتاح هو عصر التنمية البشرية الذي يشكل الإنسان فيه الغاية والوسيلة في إحداث أي تغيير جدي مقصود على المستويات كافة، وبالتالي فإن تنمية روح المبادرة والمشاركة وتعزيز ثقافة التطوع لديه تشكل في الوقت ذاته عوامل نمو فردي واجتماعي ومؤسسي، ولاسيما أن ميادين التطوع تستوعب وتنسقط كل أبناء المجتمع بغض النظر عن عمرهم ومكانتهم ودورهم. وعلى الرغم من امتلاك الأرضية الملائمة اجتماعياً وأخلاقياً لاحتضان العمل التطوعي من خلال رسوخ مفهوم التكافل العائلي والاجتماعي، إلا أنه مازال بعيداً عن تقديم النتائج المرجوة منه وذلك لغياب الربط بين أهداف العمل التطوعي والحاجات التنموية من جانب ولضعف التنسيق بين مختلف الجهات المعنية به من جانب آخر.

فالحاجة ماسة لبذل جهود مكثفة لنشر ثقافة التطوع في المجتمعات العربية ليغدو التطوع معها جزءاً من قيم وسلوك المجتمع. كما أن الحاجة ماسة لخلق البيئة الملائمة للتطوع بإزالة معوقات تطوره واتساع رقعته، وصولاً إلى عمل تطوعي منظم ومثمر يركز على احتياجات التنمية في مجالاتها وهمومها المختلفة. كالتأهيل الهادف إلى تطوير الكوادر وإيجاد المزيد من فرص العمل ومعالجة مشكلات البيئة. إضافة لقضايا الشأن العام التي تهتم المجتمع والتي يعتبر العمل على معالجتها جزءاً من واجبات المواطن ومسؤولياته]. www.souria.com

لعل الكلمة السابقة التي ذكر مضمون ما فيها يمكن أن تشكل المحور الأول الذي انطلقت منه هذه الدراسة..

أولاً: الإشكالية:

يعد العمل الاجتماعي التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات وتطويرها وتنميتها في عصرنا الراهن، فالواقع الحالي يشير إلى عدم قدرة المؤسسات الحكومية على القيام منفردة بدورها التنموي، وتأمين حاجات الأفراد دون

تعاون وتضافر الجهود الحكومية مع جهات أخرى تساهم بشكل موازٍ في تنمية المجتمع وتعزيز قدراته الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتعليمية. اعتمدت سورية بادئ ذي بدء على القطاع الخاص وهو أيضاً لم يستطع بالتعاون مع القطاع العام تحقيق الهدف السابق لذلك تم التعاون مع قطاع قديم جديد بأن واحدة ولكنه المهم نوعاً عرف بالقطاع الأهلي غير الرسمي الذي كان يقوم بدور كبير في الشأن الاجتماعي والتنموي. ورغم ما يتسم به العمل الاجتماعي من أهمية بالغة في تنمية المجتمعات وتنمية قدرات الأفراد، إلا أننا نجد نسبة ضئيلة جداً من الأفراد يمارسون العمل الاجتماعي. فهناك عزوف من قبل أفراد المجتمع وخاصة الشباب منهم عن المشاركة فيه. ربما يعود هذا العزوف بالأصل إلى عدم وضوح مفهوم ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السوري وضبابيته، بالإضافة إلى أسباب أخرى منها ما يتعلق بالأسرة أو بالظروف الاقتصادية... الخ والآخر قد يتعلق بانتشار مفهوم اللامبالاة بين أوساط الشباب، وأخيراً قد تعود الأسباب إلى عدم تشجيع العاملين في الأعمال الاجتماعية لمبادرات المتطوعين الشباب وتقديرهم لهذا التطوع.

من هنا كان لا بد من البحث في أوساط الشباب الجامعي في سورية تحديداً طلاب كلية الآداب في جامعة دمشق للتعرف على مدى ما يعرفه هؤلاء الشباب عن مفهوم ثقافة التطوع والتعرف على مقدار مشاركتهم فيه إن وجدت وما مدى إمكانياتهم في المشاركة في أي نوع من أنواع العمل التطوعي مستقبلاً. — سيتم الاقتصار على عينة طلاب من قسم علم الاجتماع — خاصة وقد أخذت الجهات الحكومية تولي هذا الأمر اهتماماً بالغاً تجسد من خلال ملتقى الشباب للأعمال التطوعية المنعقد في سورية في نيسان 2007 .

تتطلب الدراسة في محاولة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1 — كيف ينظر الشباب الجامعي إلى العمل التطوعي؟
- 2 — ما هي حدود معرفتهم بالأعمال التطوعية التي يمكن لهم المشاركة فيها؟
- 3 — هل يستطيع الشباب الجامعي تحديد تعريف دقيق للعمل التطوعي؟
- 4 — هل سبق للشباب المشاركة في أي عمل من الأعمال التي تدرج تحت مسمى العمل التطوعي؟ وما هي هذه المشاركات،

2— أهداف البحث:

- 1 — تحديد مفهوم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي كما يفهمه أفراد العينة المدروسة.
- 2 — تعريف الشباب الجامعي بمفهوم ثقافة العمل التطوعي وبحث روح التعاون في أوساطهم لتدعيم المشاركة فيه.
- 3 — تحديد الأسباب التي تدفع الأفراد للمساهمة في الأعمال التطوعية .
- 4 — التوصل إلى نتائج علمية يمكن أن تسهم في رفع وتيرة مساهمة أفراد العينة المدروسة في العمل التطوعي.

3 — الدراسات السابقة:

ضئيلة هي الدراسات التي بحثت في مضمار ثقافة التطوع في البلدان العربية، ربما تعود ضآلتها إلى عدم فهم أهمية التطوع الاجتماعي وآليته في دفع وتيرة التنمية في المجتمعات إلى الأمام. لكن في الآونة الأخيرة عقدت العديد من المؤتمرات العلمية وورشات العمل العلمية وبحثت في موضوع التطوع ونشأته وأهدافه، وتوصلت إلى

ضرورة أن تكون لهذه الأعمال المقدمة من المتطوعين الشباب من الجنسين تقدير مادي رمزي على سبيل المكافأة، وتقدير اجتماعي معنوي واسع النطاق لجذب ما أمكن من الشباب إلى مشاركة مجتمعاتهم في التقدم والتطور من خلال أعمالهم التطوعية. على أن تقدم هذا الدعم الجهات الرسمية في الدولة.

من الدراسات الاجتماعية التي تناولت هذا الموضوع :

— دراسة الباحث راشد الراشد من دولة الإمارات العربية حملت عنوان "التطوع والتنظيم الحكومي في دولة الإمارات" هدفت الدراسة إلى :

— البحث والتعرف على واقع العمل الاجتماعي في الدول العربية الخليجية بقصد توفير بيانات مقارنة عن أهدافه وسماته وأنشطته ومساهماته والصعوبات التي تعترض طريقه.

— تحديد السمات المشتركة والسائدة والخصوصية للعمل الاجتماعي التطوعي وتحليلها بقصد الوقوف على الأسباب والنتائج.

— اقتراح معالم وأسس لسياسة خليجية مشتركة ومرنة تهدف إلى دفع وتطوير العمل الاجتماعي التطوري. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

— تخلف بعض الأنظمة والتشريعات التي تحكم العمل الاجتماعي التطوعي عن مواكبة الكثير من التغيرات المجتمعية المعاصرة، ويعود ذلك إما لعدم هذه الأنظمة أو قصورها أو الخلط القائم فيها بين طبيعة عمل الأندية وطبيعة عمل جمعيات النفع العام.

— تتسم الوحدات الإدارية المشرفة على أنشطة جمعيات النفع العام في أغلب الدول الأعضاء بضعف مستواها وصغر حجم الكادر الوظيفي العامل فيها مما أثر على المسؤوليات والدور الإشرافي المناط بها، كما أثر على قدرتها وكفاءتها في تطوير هذه المسؤوليات.

— عدم توفر فرص التدريب الكافية للعاملين في الوحدات الإدارية المشرفة على جمعيات النفع العام، مما أثر سلباً على اكتسابهم للمزيد من الجوانب المعرفية والفنية والتقنية الحديثة في مجال دعم وتطوير العمل الاجتماعي التطوعي بالإضافة لنتائج أخرى (راشد، 1988، ص13 و14 و51 و52).

اهتمت هذه الدراسة بالبحث في واقع العمل التطوعي في جمعيات النفع العام والكادر الإداري العامل فيها، ولم تبحث في واقع العمل التطوعي بشكل عام لغير العاملين في هذه الجمعيات. ومن المعروف أن نجاح العمل التطوعي فيها لا يقتصر فقط على الكادر الرسمي العامل فيها وإنما يعتمد على المتطوعين الشباب من خارج هذه الجمعيات.

4- المفاهيم المستخدمة في الدراسة:

— **العمل التطوعي:** هو العمل الذي يعتمد أساساً على جهود إنسانية، تبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً. ولا يهدف التطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي

تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع")

www.slamonline.net/Arabic

– **السلوك التطوعي:** ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي

ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد. www.slamonline.net/Arabic

– **المتطوع:** هو أي فرد من أفراد المجتمع يجد لديه المال أو الوقت ليساعد في تقديم ما يستطيع تقديمه للمجتمع

تحت رعاية مؤسسات اجتماعية حكومية أو أهلية دون انتظار أي مقابل مادي للخدمات التي يقدمها.

ثانياً- العمل الاجتماعي التطوعي (المفهوم والنشأة)

1- نشأة العمل التطوعي:

يمثل العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ قديم الزمان، وأصبح يمثل رمزا للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، حيث ارتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل وذلك باعتباره ممارسة إنسانية. فلو عدنا إلى على سبيل المثال لا الحصر إلى التعاليم الدينية لوجدنا أن الدعوة إلى الالتزام بالأخلاق الحسنة والقيام بأعمال الخير ونشر المحبة والأخوة بين الناس، محور الأديان السماوية التي نزلت لترسيخ مبادئ الخير والمحبة، وإقامة المجتمع على أسس من التضامن والتعاون والمساواة . وتلازمت بذلك أعمال البر والإحسان وتقديم المعونات مع التدين والعبادة، مدفوعة بدافعين إنساني وديني، (الأخرس، 2000، ص16). وكانت المبادرات فردية تنحصر في إطار فئة الموسرين.

ومع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها المجتمعات، والنكبات المختلفة التي تعرضت لها الشعوب من حروب وكوارث إنسانية مختلفة بدأت هذه الجهود الفردية بالتكامل مع بعضها البعض وسميت جمعيات خيرية لها نفس الهدف السابق مساعدة الفئات المحتاجة في المجتمع ولكن مع تطوير في الكم والكيف، ولم تكن الدولة مسؤولة عن هذه الجمعيات التي أغلبها كان يعمل بشكل غير علني حرصاً على تحقيق الثواب الأكبر.

وفي سورية ومع بداية الستينات فقد تبنت الدولة سياسة رشيدة في مضمار الرعاية الاجتماعية تتمثل في إنشاء مؤسسات حكومية على اعتبار أن رعاية الفئات الاجتماعية المحتاجة واجب على الدولة تحقيقه قبل الأفراد وانحصر اهتمام الدولة برعاية المعوقين والمسنين والأحداث الجانحين ومن ثم توجهت الدولة نحو دعم الجمعيات والمؤسسات الخاصة من أجل أن تستمر في تقديم خدماتها جنباً إلى جنب مع المؤسسات الرسمية.

وتثبت التحولات على اختلافها التي مرت بها المجتمعات العربية وغيرها أن جهود الرعاية الاجتماعية على اختلافها تحتاج إلى مشاركة مجتمعية مع الدولة والجمعيات الخيرية من قبل مختلف فئات المجتمع لكي تصل هذه الخدمات على اختلافها إلى كل محتاج.

ولكن هل يمكن أن تبقى إطار المساعدات التطوعية تأخذ جانب رعاية المحتاجين على اختلاف احتياجاتهم.

إن التطور الحضاري على مختلف الأصعدة يحتاج بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره إلى أمور أخرى كالمساهمة على سبيل المثال في الحافظة على نظافة البيئة، تشجيع الأفراد على التبرع في الدم لكل محتاج... الخ. وهذه كلها تدخل في إطار ما يمكن أن يسمى بالعمل التطوعي ولتحقيقه ولتفعيله يحتاج إلى أن يشكل مفهوم ثقافي ينقل إلى الأجيال عبر عملية التنشئة الاجتماعية(الأخرس، 2000 ، ص17).

ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وجلييلة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنمية، حيث يمثل العمل التطوعي تجسيدا عمليا لمبدأ التكافل الاجتماعي، باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية والخيرية والمجتمعية .

وفي مجتمعات العالم المعاصرة يحظى العمل التطوعي باهتمام خاص ويحتل حيزا كبيرا فيها، لما له من أهمية خاصة في مجالات تنمية المجتمع عموما ومجال التنمية الاجتماعية على وجه الخصوص.

ويدل على ذلك كثرة عدد مؤسسات العمل التطوعي غير الحكومية، ففي نهايات القرن الماضي شهد العالم ازديادا ملحوظة في عدد الهيئات والمنظمات الأهلية غير الحكومية التي تساهم في التنمية الشاملة حيث بلغ عدد المنظمات غير الحكومية في الثمانينات حوالي (50) ألف منظمة وهيئة تعمل في مختلف الميادين التنموية ، حيث بلغ عدد الأفراد المستفيدين من خدمات هذه المنظمات والهيئات حوالي 100 مليون نسمة في البلدان النامية، نسبة كبيرة منها في آسيا وحدها. www.islamonline.net/Arabic

نشأة العمل التطوعي دولياً وعربياً:

أ – العمل التطوعي دولياً:

يعرف التطوع كما اتفق عليه دولياً بأنه "تخصيص بعض من وقت الإنسان الخاص من أجل عمل عام عبر التزام ليس بالوظيفي إنما هو التزام أدبي وهو أيضاً تنافس شريف من أجل خدمة أهداف إنسانية ومجتمعية".

على صعيد اهتمام المنظمة الدولية بالعمل التطوعي فقد طرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أواخر عام 1967 برنامج متطوعي الأمم المتحدة وفي شهر ديسمبر من عام 1968 تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم (2460) الذي دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى دراسة إمكانية إنشاء هيئة دولية للمتطوعين وفي يناير من عام 1971 اقر تشكيل البرنامج بالقرار رقم (2659) كما أقرت الجمعية العامة في هذا القرار المبادئ التوجيهية لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة. www.inoad.org/ae/homaid

ب – العمل التطوعي عربياً:

مع نهاية الحرب الباردة شهد الوطن العربي تكاثراً في عدد المنظمات العربية الأهلية سواء في دول المشرق العربي أو دول المغرب العربي أخذت هذه المنظمات تمارس أدواراً في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية. وقد شهدت المنظمات العربية غير الحكومية تصاعداً في أعدادها خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين، حيث تزايد أعدادها بتوسيع نطاق عملياتها وموازنتها وتزايد أعداد العاملين فيها.

وتتنوع أنشطة المنظمات العربية الأهلية، بحيث تأتي في الطليعة المساعدات الخيرية تليها أنشطة الأطفال فالخدمات الصحية والتدريب، وكذلك الأنشطة الثقافية والأدبية والدينية وأنشطة الشباب والأنشطة النسائية والتنمية المدنية والريفية، وتتركز معظم المنظمات الأهلية في الحواضر الكبرى حيث توجد 70% منها في المدن بينما توجد في الريف 30% منها فقط، حيث يسيطر البعد الخيري على خدمات المنظمات بشكل كبير والمرتكز على المساعدات المالية والعينية، مع إغفال للبعد التنموي، ويفسر ذلك بسبب عدة عوامل أهمها اتساع رقعة الفقر وتزايد الحروب، علاوة على الأساس الديني مما يدفع المنظمات للأخذ بالمفهوم السائد لعمل الخير والإحسان.

www.inoad.org/ae/homai

3 – أهمية العمل التطوعي

لا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وجليّة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن تلك الإيجابيات والآثار تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأحوال المعيشية، والحفاظ على القيم الإسلامية وتجسيد مبدأ التكافل الاجتماعي، واستثمار أوقات الفراغ بشكل أمثل، ويعتبر العمل التطوعي تجسيدا عمليا لمبدأ التكافل الاجتماعي، باعتباره يمثل عن مجموعة من الأعمال الخيرية التي يقوم بها بعض الأشخاص الذين يتحسسون الأمّ الناس وحاجاتهم الأمر الذي يدفعهم إلى تقديم التبرع بجهودهم وأوقاتهم وأموالهم لخدمة هؤلاء الناس، طلبا لتحقيق الخير والنفع لهم.

ولعل أهميته يمكن أن تتضح من خلال ما يأتي:

- 1 – تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعهم.
- 2 – تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية.
- 3 – يتيح للشباب التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع.
- 4 – يتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع.
- 5 – يوفر للشباب فرصة تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشاكل بجهودهم الشخصي.
- 6 – يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

[www.inoad.org.ae/homaid\](http://www.inoad.org.ae/homaid)

4 – مجالات العمل التطوعي:

تتعدد ميادين العمل التطوعي بتعدد المجالات التي يمكن أن يغطيها العمل التطوعي في المجتمع ولعل أبرز هذه الميادين :

- **المجال الاجتماعي:** فقد ارتكز العمل التطوعي منذ بداياته على فكرة الخير والأعمال الخيرية وذلك امتداداً للمشاعر الدينية التي عاشها الإنسان، فمساعدة الفقراء و المحتاجين وتلبية حاجاتهم الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن كانت الأهداف الأولى للمتطوعين في هذا الميدان.
- ومن المجال الاجتماعي انطلق العمل التطوعي إلى مجال آخر لا يقل عنه أهمية وهو
- **المجال الصحي:** يحاول هذا الميدان تأمين الرعاية الصحية الأولية لهؤلاء المحتاجين فتطوع الأطباء والمرضى والمسعفين للتخفيف من آلام هؤلاء المرضى، وفي هذا الميدان يبرز دور كبير لما يسمى الدفاع المدني هذا الجهاز الذي تظهر أهميته في حالات الطوارئ والخطر، والعاملون فيه يجب أن يتمتعوا بمواصفات خاصة: بنية قوية، طول يفوق 168 سنتم، شجاعة وإقدام...
- **المجال التربوي التعليمي:** لا بد للإنسان بعد تأمين الحاجيات الأساسية له والتي تكفل استمرار حياته كالغذاء والدواء تبرز أهمية المساهمة في بناء فكر هؤلاء المحتاجين وذلك عبر فتح آفاق العلم والمعرفة أمامهم، وهنا يأتي دور العاملين في الحقل التربوي والطلاب الذين يتطوع البعض منهم لتعليم الأطفال والتلامذة أو الكبار عبر دروس محو الأمية ومثال على ذلك ما يقوم به مجموعة من المتطوعين العرب والأجانب في المخيمات الفلسطينية

وما يقوم به الطلاب الجامعيون أثناء فترة الامتحانات الرسمية عندما يتطوعون لإعطاء دروس التقوية للتلامذة الخاضعين لهذه الامتحانات، إضافة إلى الطلبة الجامعيين الذين يتطوعون لتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة خلال فترة امتحانات الطلاب وبشكل منظم وهو ما يمكن التعرف عليه من خلال زيارة دار زيد بن حارثة لرعاية الطفل.

– **مجال العمل البيئي:** وهو عنوان آخر للتطوع، وقد نشط كثيراً خلال السنوات الأخيرة نظراً لتفاقم المشاكل البيئية التي باتت تهدد العالم بكوارج خطيرة وفي هذا الميدان ينطلق المتطوعون من إحساس بالمسؤولية تجاه الكرة الأرضية التي نعيش عليها في محاولة لحفظ ثرواتها الطبيعية التي تكفل استمرار الحياة عليها. وهنا تنشط حملات التوعية البيئية لتعريف المجتمع بالطرق البسيطة والسلمية والتي تنطلق من المنزل للتخفيف مثلاً من كمية النفايات أو بعملية المساهمة في تدوير هذه النفايات، كما تنشط حملات تنظيف الشواطئ والمحافظة على المحميات الطبيعية. والمتابع للنشاطات التطوعية سيدجد أمثلة حية كثيرة وهي زراعة الفل والياسمين في مدينة دمشق وتنظيف مجرى نهر بردى والذي تم الإعلان عنه عبر وسائل الإعلام.

– **مجال الدفاع عن حق وكرامة الإنسان:** وهو مجال آخر وليس أخيراً في العمل التطوعي لا يقل أهمية عن كل المجالات السابقة الذكر، بل هو أهمها وهو مجال الدفاع عن حق الإنسان في حياة كريمة في أرضه ووطنه وحمايته من أي استغلال أو احتلال أو عدوان قد يهدد سلامته وسلامة أرضه وبيته ومستقبله، وأبرز مثال هنا هم المتطوعون الشباب في المقاومة الإسلامية الذين كانوا وما زالوا يتركون أعمالهم وجامعاتهم للالتحاق بركب المجاهدين المتفرغين ليكونوا شركاء في هذا الشرف، شرف الدفاع عن الأرض والمقدسات وهنا يصل حدود العطاء والتضحية إلى أسمى الدرجات، إلى بذل النفس شاهدة وشهيدة في سبيل هذه القضية.

5 – قواعد وأسس العمل التطوعي

يعتبر العمل التطوعي توظيفاً للطاقات في كل المجالات الإنسانية والاجتماعية دون تمييز بين جميع الفئات الاجتماعية بغرض الارتقاء بالمجتمع دون انتظار مردوداً مادياً، وعلى هذا الأساس يحدد تعريف العمل التطوعي إطاراً واضحاً لمسألة التطوع وفق عدة قواعد تتمثل بما يلي:

- يجب توفر الرغبة والاختيار الحر بالعمل التطوعي
- إن التطوع توظيف أمثل للطاقات البشرية أو المادية وتسخيرها لخدمة المجتمعات
- إن العمل التطوعي لا يميز بين الفئات الاجتماعية وينطلق من مبدأ المساواة العادلة
- إن العمل التطوعي يعطي أهمية للإنسان وتنميته بالطرق الإيجابية التي تكفل الارتقاء والنهوض به. إن العمل التطوعي هو ثروة عامة وليست حكراً لأحد، إن التحدي يكمن في توظيف رأس المال الاجتماعي (المتطوعين) في ثورة علمية ثورة كفاءات وتقنية وسلوك والتي بدونها لا يمكن تنفيذ السياسات التي تقوم على البحث العلمي والمشاريع التي تخدم المجتمعات.

إن العمل التطوعي خلال هذه الفترة يحتاج أكثر ما يحتاجه إلى متطوعين ذوي مواصفات خاصة متسلحين بالعلم

والمعرفة يمتلكون المواهب والقدرة على الإرشاد والتوجيه والعمل والحرص على الصالح العام، كما يتطلب الأمر من المؤسسات المعنية العمل على تدريب المتطوعين وإعدادهم طبقاً للتطورات والتغيرات السائدة بهدف رفع كفاءتهم ومقدراتهم.

ويمكن التمييز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل التطوعي:

1- العمل التطوعي الفردي: وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية - مثلاً - قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

2- العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيمياً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

وجمعية تنظيم الأسرة السورية هي من هذه الجمعيات التي تهتم بقضايا اجتماعية متعددة للتنمية الاجتماعية من مكافحة المخدرات إلى صحة الأسرة وصحة الأم إلى المساهمة في دراسة وحل مشكلات الشباب وتجنبيهم المنزقات الصحية الخطرة أو الانحرافية المضرة بالمجتمع.

وفي المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها العمل التطوعي أهمية كبيرة وتسهم (جمعيات ومؤسسات أهلية وحكومية) في تطوير المجتمع إذ إن العمل المؤسسي يسهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة، فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محدداً في سياق عمليات محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال؛ فنستطيع المؤسسات الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها.

6 - تقنيات العمل التطوعي:

أ - الإعلام والدعوة:

يجب أن يكون هناك إعلام متواصل حول التطوع، خصوصاً عندما يرتبط بمسألة التنمية الشاملة، اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً. وتكتسب الدعوة إليه اهتماماً كبيراً، حيث الثقة تكاد تكون معدومة على المستويات السياسية والأسرية والاجتماعية، مما يفقد مبادرات الأفراد والمجموعات الحماس والثقة لجهة نجاح جهودهم في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

إضافة إلى أن ثمة أفراد في المجتمع وعلى كافة المستويات ينحصر نشاطهم "بتثبيط" هم المتطوعين والتشهير بهم إذا لم نقل السخرية من جهودهم.

ب - تحديد الحاجة إلى المتطوعين:

تعتبر هذه المسألة على جانب كبير من الأهمية، لأنها تتصل اتصالاً وثيقاً بمسألة الاستغلال الصحيح لطاقات المتطوعين فإذا كان من المهم إيجاد متطوع، فإنه من الأهم أن نحسن استغلال طاقاته في الجوانب التي تحقق:

- سد حاجات أساسية من حاجات المؤسسة - المجتمع.
- تتفق وإمكانات المتطوع ورغبته.
- لا تتعارض مع مفاهيمه الثقافية والاجتماعية.
- لا تضعه في خانة الملاحقة القانونية أو التعارض مع المفاهيم الاجتماعية السائدة.

ج - الاختيار:

- يكتسب اختيار المتطوعين بعداً خاصاً وهاماً لعدة أسباب منها:
- يساعد الاختيار على بلورة المفهوم المشترك لكل من الطرفين، لجهة: طبيعة العمل، الإطار الذي سيعمل من خلاله، الفوائد على المدى القصير والمدى الطويل والالتزامات المختلفة لكل فريق من الفرق المعنية.
- إن الاختيار الصحيح يسهم في:

- 1- توفير القدرة على استغلال سليم لطاقات المتطوع.
- 2- خفض كلفة الإعداد.
- 3- يسرع في بلوغ الأهداف.
- 4- يمنع التضارب ويحول دون الإحباط.
- 5- عدم تحمل المتطوع فوق طاقته.
- 6- تفهم المتطوع لأهداف وتطلعات المؤسسة.

د - التأهيل - التدريب:

- في غالب الأحيان، يحتاج المتطوعون إلى نوع من التأهيل أو التدريب من أجل الاستفادة من طاقاتهم على الشكل الأمثل ، بعضهم يحتاج إلى فترات زمنية أطول من الآخرين.
- وبما أن للتدريب أهداف أساسية تتصل:

- 1- بمواقف المتدربين.
 - 2- تعميق خبراتهم القائمة.
 - 3- إكسابهم مهارات جديدة.
- فإن أهداف دورات التأهيل للمتطوعين يجب أن تغطي هذه المجالات كافة، إذ إن التدريب سوف يبيلور موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل المطلوب بكفاءة أعلى.
- يلعب التدريب دوراً بارزاً في:

- 1- شد المتطوع إلى المؤسسة أو الجماعة.
- 2- استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة.
- 3- استغلال طاقاته بشكل أفضل على الصعد كافة.

هـ - الإطار التنظيمي:

- أهمية هذا الأمر تكمن فيما يلي:

إن التطوع الفردي معرّض للشطط من ناحية وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى. لذلك فإن الإطار الجماعي للمتطوع يكسب المجموعة المزيد من الاحترام والقوة، وبالتالي يكسب أفرادها مناعة لجهة التفرد أو الأنايية أو الانحراف عن الأهداف الموضوعية.

إن تأطير العمل، يساعد على تحقيق مسألتي الاستمرارية والمتابعة .
من هنا يمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي:

الشكل الأول: السلوك التطوعي: ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألمّ به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي فيتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ، بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وآمنة؛ فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكرته في كل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه، ويوصف العمل التطوعي بصفيتين أساسيتين تجعلان من تأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما:

1- قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.

2- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

لهذا السبب يلاحظ أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية.

و - التحفيز والتنشيط:

يلعب التحفيز والتنشيط دوراً بارزاً في المحافظة على المتطوع واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة. وإن ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها:

1- المشاركة: تعني أن يكون المتطوع في صلب العمل الذي تعمل به المؤسسة - الجماعة وليس على هامشها.

2- الشفافية: أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة، معروفاً مرئياً لا أهداف مستترة.

3- الإبراز: يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته.

4- الإدماج: يجب أن تتاح أمام المتطوع فرصة الاندماج في المؤسسة والجماعة، فيما لو رغب بذلك.

5- التشاور: يجب إتاحة الفرصة لحوارات وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.

6- إزالة العقبات: أكثر ما يسيء إلى المتطوع "الروتين".... فقد يأتي متحمساً ثم يصطدم ببيروقراطية إدارية أو

فنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه

لتشجيعه على مواصلة العمل.

7- الشكر والتقدير: وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه إن الأول قد يحتاج إلى مناسبات عامة، بينما يقتصر الثاني على كتاب شكر وتتويبه، يرسل إليه في حال أدى الفترة التي تطوع خلالها .. آملين لقاءه مجدداً في رحاب أخرى من رحاب العمل.

ز - التقييم:

من المفيد أن يتم تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً كما لا بد من أن يشترك المتطوعون في هذه العملية من أجل:

- 1- الوقوف على أهميتها وشفافيتها.
- 2- للتعرف على النتائج المحققة، وإجراء تقييماً ذاتياً.
- 3- لمعرفة المساعدة الفعلية التي قدمت للمؤسسة أو الجماعة.
- 4- للاستفادة من النتائج والثغرات في رسم خطط مستقبلية أفضل.

ح - المتابعة:

من المتفق عليه أن بعض "التطوع" ظرفي لمهلة محددة أو لموضوع محدد. مثل مخيمات العمل التطوعية التي تستمر لفترة محدودة زمنياً، والبعض الآخر له صفة الاستمرارية والديمومة وربما كان هذا النوع الأخير، هو الأكثر صعوبة في إيجاد العناصر القادرة على متابعة التطوع إذا أحسن الاختيار، وقد تكون عودة المتطوع مرهونة بالارتياح الذي يجده عند تطوعه الأول، ولكنه يجب أن يكون لدى المؤسسة - الجماعة تصور واضح لكيفية الاستفادة من متطوعيها خصوصاً إذا أنفقت على إعدادهم وتأهيلهم واكتسبوا خبرات مهمة في جوانب محددة من العمل.

ط - احتياجات المتطوع واحتياجات المؤسسة:

1- احتياجات المتطوع:

- 1- الشعور بالاحترام والثقة من قبل المؤسسة - الجماعة.
- 2- التعامل معه بشفافية وديمقراطية.
- 3- مساعدته على إبراز مواهبه وصقلها.
- 4- اطلاعه بطريقة صحيحة وواضحة على مناخ المؤسسة - الجماعة وتنظيماتها.
- 5- إدماجه في إطار العمل، واستغلال طاقاته وإمكاناته استغلالاً مفيداً ومؤثراً.
- 6- أن تكون المؤسسة جدية في عملها مع المتطوعين.

احتياجات المؤسسة من المتطوع:

- 1- الالتزام بالتعهدات (تحديد نمط المشاركة والتقييد بها).
- 2- استيعاب واضح لأهداف المؤسسة وتطلعاتها.
- 3- عدم توريث المؤسسة في مواقف شخصية.
- 4- عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف أخرى.

5- الاندماج الفعلي في المؤسسة (عدم النظرة الفوقية أو اتخاذ موقف دوني).

6- المشاركة في الإعداد والتدريب.

7- الجدية والمصداقية في العمل الذي يقوم به (عسيران، 2001)

7 – المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الاجتماعية:

1. الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية.
2. بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتميز بين الرجل والمرأة.
3. ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي.
4. قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية.
5. عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق وحتى الوقت الحاضر ولكنها تختلف في أشكالها ومجالاتها وطريقة أدائها وفق توجهات وعادات وتقاليد تتسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينية لكل عصر ودولة فالمفهوم العام للتطوع هو بذل الجهد أو المال أو الوقت أو الخبرة بدافع ذاتي دون مقابل مادي وإن كان هذا التعريف في جزئياته الأخيرة غير شامل لا سيما في عصرنا الحاضر الذي طغت فيه المادة وتعقدت فيه أساليب الحياة المعيشية كما سنتطرق إلى ذلك لاحقاً. قرارات بداخل هذه المنظمات.
6. قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين.
7. قلة تشجيع العمل التطوعي.

ثالثاً (الشباب الجامعي : تعريفه، حاجاته، مشكلاته)

يشكل الشباب فئة متميزة في أي مجتمع بشري لأسباب ذاتية وموضوعية تتلخص في تواجدهم في طبقات المجتمع وفئاته كلها، فهم الشريان الحيوي الذي يتدفق فاعلية في الإبداع والتفوق ليفجر الطاقات في مختلف نواحي الحياة لتشييد ركائز الحاضر وضمان أمن المستقبل.

والشباب هم عماد المجتمع ومركز طاقته الفعالة والمنتجة، فليس هناك تحول حضاري يقود إلى النجاح دون الاعتماد على الشباب قدرات وطاقات وإبداعات. فعلى امتداد التاريخ كان الشباب مركز الإبداع وينبوع النبوغ ومصدر ثروة المستقبل وحاملو مشعل الأمانة للأجيال القادمة. وهم بحكم المفهوم والخصائص اصطلاح مرادف للأمل والتقدم والتفاؤل والثقة بالمستقبل. ويشكل الشباب أكثر حلقات العمر زهاء وتعقيدا في آن واحد، وعلى مرحلة الشباب يتوقف تماسك بقية حلقات العمر وتلاحمها. لذا فإن أي اختلال أو هدر في أي من المرحلتين الأولى (الطفولة والحداثة) والثانية (الشباب) يؤثر على عطاء الشباب في المرحلة الثالثة (مرحلة العطاء) وهي المرحلة الهامة إيجاباً وسلباً.

والشباب نصف الحاضر وكل المستقبل وهم أكثر فئات المجتمع حركة ونشاطا ويعدون مصدرا من مصادر التغيير الاجتماعي وحالة نفسية اجتماعية انفعالية تنقبل التغيير وسرعة التوافق مع المتغيرات والتكيف معها بكل جرأة، كما تتصف هذه الفئة بالإنتاج والعطاء والإبداع في كافة المجالات. والشباب مؤهلون قوة وعملا وعلماً وثقافة وسلوكا للنهوض بمسؤوليات بناء المجتمع لان خصائصهم المتميزة تختصر الزمن وتدفع عملية التنمية إلى الأمام.

1- تعريف الشباب:

لا يوجد تعريف واحد للشباب، وهناك صعوبة في إيجاد تحديد واضح لهذا المفهوم، وعدم الاتفاق على تعريف موحد شامل، يعود لأسباب كثيرة أهمها اختلاف الأهداف المنشودة من وضع التعريف وتباين المفاهيم، والأفكار العامة التي يقوم عليها التحليل السيكولوجي والاجتماعي الذي يخدم تلك الأهداف.

لذلك فإن مفهوم الشباب يتسع للعديد من الاتجاهات التالية:

1. **الاتجاه البيولوجي:** وهذا الاتجاه يؤكد الحتمية البيولوجية باعتبارها مرحلة عمرية أو طور من أطوار نمو الإنسان، الذي فيه يكتمل نضجه العضوي الفيزيقي، وكذلك نضجه العقلي والنفسي والذي يبدأ من سن 15-25، وهناك من يحددها من 13-30.

2. **الاتجاه السيكولوجي:** يرى هذا الاتجاه أن الشباب حالة عمرية تخضع لنمو بيولوجي من جهة ولثقافة المجتمع من جهة أخرى. بدءا من سن البلوغ وانتهاء بدخول الفرد إلى عالم الراشدين الكبار، حيث تكون قد اكتملت عمليات التطبيع الاجتماعي. وهذا التعريف يحاول الدمج بين الاشتراطات العمرية والثقافة المكتسبة من المجتمع (الثابت والمتغير).

3. **الاتجاه السوسولوجي (الاجتماعي):** ينظر هذا الاتجاه للشباب باعتباره حقيقة اجتماعية وليس ظاهرة بيولوجية فقط، بمعنى أن هناك مجموعة من السمات والخصائص إذا توافرت في فئة من السكان كانت هذه الفئة شباباً. ١
www.pnic.gov.ps/Arabic

وبعيداً عما سبق فإن الشباب الجامعي هو كل شاب من الجنسين حاصل على الثانوية العامة ومسجل في إحدى الجامعات من أجل الحصول على الشهادة الجامعية.

2 - أهمية الاهتمام بفئة الشباب في المجتمع:

قد يتساءل البعض لماذا التركيز والاهتمام بفئة الشباب والإجابة عن ذلك تكمن بما يأتي:

- 1- لم تعد ظاهرة الاهتمام بالشباب ظاهرة محلية وإنما عالمية باعتبارهم شركاء الحاضر والمستقبل.
- 2- يلعب الشباب دوراً بارزاً في عملية التنمية، فهم شريك أساسي في بنية العديد من مؤسسات المجتمع المدني.
- 3- إن التفكير في قضايا الشباب ومشكلاتهم واهتماماتهم وتوجهاتهم مسألة في غاية الأهمية، وقد حظيت باهتمام علماء الاجتماع والنفوس والتربية والانثروبولوجيا مما يعني خلق مساق خاص بهم ثقافياً مكون من فكر وقيم واتجاهات وعادات ورغبات واهتمامات الخ.
- 4- إن من شأن الاهتمام بالشباب أن يمنحهم الدور الذي يليق بقدراتهم وإمكانياتهم.
- 5- يأتي الاهتمام بهذه الفئة الاجتماعية باعتبارها مصدر من مصادر التغيير الاجتماعي ومن الحقائق المعروفة في طريق تحقيق الثورة التكنولوجية حيث يمكن تحويل الشاب مثلاً من عامل ينهكه الروتين والقيود إلى مبدع يساهم في حل المشكلات.
- 6- إن الشباب كشريحة اجتماعية جزء لا يتجزأ من شبكة البنى الاجتماعية تؤثر وتتأثر به، وبالتالي فإن اتجاهات وقيم الشباب الغالبة قد تعكس اتجاهات وقيم المجتمع الذي نشأت به وتؤدي إلى سلوكيات عديدة منها الاغتراب ونتائج من التعصب والأمراض الذهنية والوعي الطبقي والصراع والخمول السياسي والتسلطية والمجاعة والمشاركة الاجتماعية.
- 7- تنمية معلومات الشباب وصقل مهاراتهم وإشراكهم في بحث ومناقشة الأمور الحياتية.
- 8- تدريب الشباب وتأهيلهم عملياً وفنياً وثقافياً لإشراكهم في تعزيز الانتماء للوطن والإحساس بالمسؤولية والدور المناط به (المرجع السابق)

إن أهم ما يميز الشباب كقوة تغيير مجتمعية هي:

- 1- الشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع، وهذا يعني أن عملية التغيير والنقد لديهم لا تقف عند حدود، الحزب السياسي أو المنظمة الشبابية أو أية مجموعة اجتماعية تسعى للتغيير السياسي أو الاجتماعي يجب أن تضع في سلم أولويتها استقطاب طاقات الشباب وتوظيف هذه القطاعات باتجاه أهدافها المحددة.
- 2- الشباب الأكثر تقبلاً للتغيير، هذه الحقيقة تعتبر ميزة رئيسية في عالم السياسة الذي هو عالم متحرك ومتغير ويحمل دائماً الجديد، فالشباب بحكم هذه الخاصية فإن استعدادهم الموضوعي نحو التغيير وتقبل الجديد والتعامل معه بروح خلاقه ومبدعه سيضمن المواكبة الحثيثة للمتغيرات والتكيف معها بشكل سلس.

- 3 – التمتع بالحماس والحيوية فكراً وحركة وبما يشكل طاقة جبارة نحو التقدم، فالشباب المتقدم حماسة وحيوية في تفاعله مع المعطيات السياسية ومتغيراتها ومع معطيات المجتمع ومتطلباته هو الضمانة للتقدم بثبات.
- 4 – العطاء دون حدود حين يكون مقتنعاً وواعياً لما يقوم به، وهنا تبدو المعادلة بسيطة لمن يريد أن يدرك معطياتها حيث لا تعمل إلا وفق اشتراطين رئيسيين: الاشتراط الأول الاقتناع بمعنى احترام العقل والتعامل مع الشباب بمفهوم كيانى وليس مجرد أدوات تنفيذ، أما الاشتراط الثاني فهو الإدراك لما يقوم به الشباب أي الإلمام بالأهداف والاقتناع بالوسائل والطرق الموصلة إلى تحقيق الهدف. وفي حال تحقق هذين الشرطين الضروريين فان عطاء الشباب سيكون بدون حدود وسيدفع بمسارات العمل بكل إخلاص وتفاني.
- 5 – الشباب قوة اجتماعية هامة بصفته قطاعاً اجتماعياً رئيسياً في المجتمع وكسب هذا القطاع من قبل صانعي القرار والسياسيين يعني كسب معركة التغيير.
- 6 – الشباب قوة اقتصادية جبارة، فالعمال الشباب هم الذين ينتجون بسواعدهم والشباب المتعلم بجهدهم الذهني ينتجون ما يحتاجه المجتمع وهم الذين يبنون صرح الوطن ويضمنون منعه وقوته الاقتصادية. ودور الشباب في التنمية الشاملة دور أساسي ومحوري، فعقول الشباب النيرة والمستنيرة هي التي توفر القاعدة العلمية التي تضمن النجاح والتقدم في الجهد الاقتصادي وفي الجهد التنموي أيضاً www.pnic.gov.ps/Arabic.

3- احتياجات الشباب الجامعي:

- لمعرفة استعدادات الشباب وانخراطهم في العمل المجتمعي سواء أكان نشاطاً اجتماعياً أو سياسياً أو تنموياً، فان المطلوب معرفة الاحتياجات الأساسية للشباب والعمل على تلبيتها أو أخذها بعين الاعتبار لدى صياغة الخطط والبرامج باعتبارها متطلبات ضرورية يجب إدراكها من قبل المعنيين.
- مع الإشارة إلى أن مفهوم الحاجات مفهوم نسبي يختلف من مجتمع إلى آخر تبعاً لطبيعة وخصوصيات المجتمع المدني، ومستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي، ويتفق المتخصصون في العمل مع الشباب على الحاجات التالية باعتبارها حاجات عامة تنطبق على جميع فئات الشباب وهي:
- 1 – الحاجة إلى تقبل الشباب ونموه العقلي والجسمي لإدراك ما يدور حوله.
 - 2 – الحاجة إلى توزيع طاقاته في نشاط يميل إليه، وخصوصاً إن الشباب لديه طاقات هائلة وعدم تفرغها في أنشطة بناء يزيد من حالة الاضطراب والملل والتوتر لديه.
 - 3 – الحاجة إلى تحقيق الذات بما يعنيه من اختيار حر وواع لدوره ومشاركته المجتمعية وشعوره بالانتماء لفكره أو مجموعة اجتماعية لها أهداف عامة.
 - 4 – الحاجة إلى الرعاية الصحية والنفسية الأولية والتي من شأنها أن تجعل من نموه نمواً متوازناً وإعطائه ثقافة صحية عامة تمكنه من فهم التغيرات الجسدية في مرحلة المراهقة كمرحلة حرجة.
 - 5 – الحاجة إلى المعرفة والتعليم لما لهما من دور مفتاحي وأساسي في حياة الفرد ولكونها توسع الأفق والمدارك العقلية، وهو حق مكتسب وضروري مثل الماء والهواء في عصر ليس فيه مكان للجلاء.
 - 6 – الحاجة إلى الاستقلال في إطار الأسرة كمقدمة لبناء شخصيته المستقلة وتأهيله لأخذ قراراته المصيرية في

الحياة والعمل والانتماء بطرق تطوعية بعيدا عن التدخل.

7 – تلبية الحاجات الاقتصادية الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن والتي بدونها سيصبح مشرداً أو متسوّلاً.

8 – الحاجة إلى الترفيه والترويح فحياة الشباب ليست كلها عمل ونشاط جدي، بل يحتاج الشباب إلى توفير أماكن للترويح ومراكز ترفيهية ثقافية (دور سينما، مسرح، منتزهات، معسكرات شبابية).

9 – الحاجة إلى ثقافة جنسية خصوصاً في بداية تفتح الشباب ومعرفة المتغيرات الجسدية في مرحلة المراهقة وتوفير حد أدنى من الثقافة الجنسية من قبل مراكز الإشراف الشبابي والمجمعي لتوفير حماية للشباب من الانحراف وتلقي ثقافة جنسية مشوشة ومشوهة.

10 – الحاجة إلى بناء الشخصية القيادية الشابة من خلال تنمية القدرات القيادية وصقلها للمواهب الواعدة وهذه العملية لا تتم بقرار أجزائي بقدر ما تحتاج إلى سياسات تربية مدروسة مقرونة بخبرة عمل ميداني تعزز ثقة الشباب القياديين بقدراتهم وتضعهم أمام الاختيار الجدي. www.pnic.gov.ps/Arabic

4- مشاكل الشباب

تتميز كل مرحلة من مراحل الحياة الإنسانية بخصوصياتها من حيث التكوين العقلي والجسدي والأمراض الجسمية والمشاكل النفسية والممارسات السلوكية.

ولعل المشاكل التي تنشأ في مرحلة الشباب والمراهقة هي من أخطر المشاكل وأكثرها أهمية. ومن المفيد أن نعدد هنا أبرز تلك المشاكل التي تحدث للشباب، فيعانون منها معاناة شخصية والأخرى التي يحدثونها لأسرهم ومجتمعاتهم وتسليط الضوء عليها بغية دراستها والتوصل لنتائج يمكن أن تخفف من نتائجها السلبية على الشاب وأسرته ومجتمعه. وهي:

1 – الشباب وترك الدراسة: تتحول إلى مشكلة عندما يترك الدراسة ولا يتحول لتعلم أي مهنة تعيله اقتصادياً في المستقبل ويبقى عائلة على الأهل بل ويسعى من خلال وقت الفراغ الذي يعيشه إلى تعلم بعض الممارسات الانحرافية

3 – التمرد: يصبح مشكلة عندما يصاحبه العدوانية ضد الذات وضد الغير

4 – تسلط الخيال وأحلام اليقظة: يصبح مشكلة عندما تسيطر أحلام اليقظة على حياة الشباب ولا يعود يستطيع التفريق بين الحقيقة والخيال .

5 – القلق: يصبح مشكلة عندما يتحول من قلق طبيعي ناجم عن خوف من امتحان أو ما شابه ذلك إلى حالة مرضية تسيطر على حياته وتعيقه عن التقدم

7 – الشباب والجنس: الجنس عند الشباب يتحول إلى مشكلة خاصة وأن أدبيات التربية في مجتمعاتنا ترى أنه من المعيب أن نتكلم مع الأبناء في مراحل العمر المختلفة عنه وأعترف أن هذا خلل في أساليب التربية في مجتمعاتنا بحيث يذهب المراهق (من الجنسين) بعيداً عن المرشد الصحيح له ليتعرف عن هذه الأمور ربما من صديق ، معلم حرفة ، الخ ليسأله فيجيبه بطريقة غير صحيحة تضره وتجعله يفهم الجنس كحالة غير طبيعية

وبعيدة عن المفهوم الصحيح له فتبدأ الممارسات الشاذة هنا وتتحول إلى مشكلة تعيق الشاب عن متابعة حياته بشكل طبيعي.

8 – تعاطي المخدرات والتدخين.

9 – البطالة.

10 الشباب والإدمان على الإنترنت.

رابعاً - الدراسة الميدانية

1- المنهج:

تقع الدراسة الحالية ضمن إطار الدراسات الوصفية التحليلية التي تعتمد المنهج الوظيفي الذي يصف الظاهرة أو المشكلة المدروسة وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً. " فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة". (عبيدات، 1982، ص83).

تستند إلى المنهج الوصفي في هذه الدراسة سلسلة من الإجراءات المنهجية المترابطة تبدأ بوضع الفروض العلمية وتحديد مجالات الدراسة والعينة وطرائق وأدوات البحث المنهجية.

2- فروض الدراسة :

- 1 - قد تتحمل الأسرة مسؤولية نقل المفهوم الحقيقي لثقافة العمل التطوعي عند الشباب.
- 2 - قد يكون لسوء الظروف الاقتصادية أثرها في دفع الشاب الجامعي للمشاركة في العمل التطوعي.
- 3 - قد يشكل الاختلاط بين الجنسين عائقاً أمام ممارسة العمل التطوعي.

3- المجتمع الأصلي والعينة:

لم يكن القصد من القيام بتنفيذ هذه الدراسة أن تكون ممثلة لكل الشباب الجامعي في جامعة دمشق، بل كان الهدف منها هو التعرف عن الأسباب التي تدفع عينة من الشباب الجامعي للعزوف عن المشاركة في الأعمال التطوعية. لذلك إن هذه الدراسة ستشكل نواة لدراسة أعم وأشمل منها في ضوء النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة.

[ملاحظة أساسية إن النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة لن تعمم إلا في حدود العينة المدروسة فقط]

يتكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من طلاب وطالبات كلية الآداب علم الاجتماع وسيتم اختيار عينة منه بالطريقة العشوائية البسيطة.

4- مجالات الدراسة.

المجال الزمني: 2006\9\20 وحتى 2006\11\6. كما جمعت البقية الباقية من العينة بتاريخ 2007/7/20 ولغاية 2009/9/28

المجال المكاني: جامعة دمشق - كلية الآداب

5- الطريقة المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الحالية على طريقة المسح الاجتماعي بالعينة .

6- الأداة المستخدمة:

اعتمدت الدراسة على الاستمارة كوسيلة أساسية لجمع البيانات من أفراد العينة المدروسة، وقد تمت صياغتها بالاعتماد على الفروض العلمية التي وضعت كمحددات للدراسة ولطبيعة مساراتها.

7- تحليل البيانات وتفسيرها:

فرغت البيانات بطريقة يدوية نظراً لصغر حجم العينة، واستخدمت فقط النسب المئوية نظراً لضيق الوقت المطلوب لإنجاز الدراسة.

خامساً: النتائج والتوصيات

أولاً – الخصائص العامة لأفراد العينة:

1 – الجنس:

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	41	27
أنثى	109	73
المجموع	150	100

يتبين من خلال الجدول رقم (1) أن 73 % من أفراد العينة المدروسة كن من الإناث و 27 % منهم من الذكور. ويمكن أن تعطل هذه النتائج إلى أن نسبة المنتسبات إلى قسم علم الاجتماع أكبر من نسبة الذكور، كما أن نسبة الدوام في قسم علم الاجتماع من الشابات تفوق بكثير من نسبة دوام الشباب في القسم المذكور.

2 – العمر:

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
18 أقل من 20	11	7.3
20 وأقل من 22	119	79.3
22 وأقل من 24	17	11.3
24 فأكثر	3	2
المجموع	150	99.9 %

يشير الجدول رقم (2) إلى أن حوالي 79 % من أفراد العينة المدروسة كانوا ضمن العمر النظامي للدخول إلى الجامعة، وبلغت نسبة من كانت أعمارهم بين 18 وأقل من 20 (7.3 %)، وتتنخفض نسبة من هم فوق الأربع والعشرين عاماً وربما تدل هذه النسب إلى أن الطلاب المنتسبين إلى قسم علم الاجتماع لا يراوون مكانهم في السنة الدراسية (أي لا يرسبون)، وإنما يجتازون السنوات الدراسية بنجاح، ربما يعود سبب ذلك إلى رغبتهم في دراستهم لهذا القسم. أو ما لمسوه من أهمية لهذا القسم من خلال المقررات الدراسية.

3 – السنة الدراسية لأفراد العينة:

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب السنة الدراسية في الجامعة

السنة الدراسية	العدد	النسبة
الأولى	11	7.3
الثانية	13	8.7
الثالثة	97	64.7
الرابعة	29	19.3
المجموع	150	%100

يتبين من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (3) إلى أن العينة المدروسة تركزت وبنسبة (64.7) عند طلاب السنة الثالثة. وتلتها نسبة أفراد العينة من طلاب من السنة الرابعة وبنسبة بلغت 19.3 %، ولعل ارتفاع نسبة طلاب الثالثة يعود إلى أن مجموعة من طلبة السنة الثالثة ن قام بجمع بيانات هذه الاستمارة وبما أن العينة عشوائية ربما ارتأى هؤلاء الطلبة أن ولسهولة الحصول على إجابات لأسئلة الاستمارة أن يكون مجمل أفراد العينة من زملائهم في الدراسة.

4 – نوع العمل:

جدول رقم (4) يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع العمل الممارس

نوع العمل	العدد	النسبة
لا أعمل	103	68.7
موظف حكومي	12	8
سائق تكسي	9	6
موظف خاص	14	9.3
أعمال حرة	12	8
أخرى	0	0
المجموع	150	%100

يشير الجدول رقم (4) إلى أن نسبة 68.7 % من أفراد العينة المدروسة هم من المتفرغين للدراسة والدوام في القسم ولا يزاولون أي نوع من أنواع العمل العام أو الخاص وقد يكون سبب ذلك إلى أنهم مقتنعين بأن الجمع ما بين الدراسة والعمل سوف يؤثر أحدهما على الآخر، وبالتالي لتحقيق أكبر قدر من الفائدة المرجوة من الجامعة. وقد يعود ذلك إلى عدم توفر العمل المناسب الذي يمكن من خلاله الجمع بين الدراسة والعمل والنجاح فيهما. أما الطلبة الذين يزاولون أعمالاً حكومية فقد أشار الجدول إلى أن نسبتهم قد بلغت 8 %، وذات النسبة لمن يزاول من الطلبة الأعمال الحرة أما العاملون في القطاع الخاص فقد وصلت نسبتهم إلى 9.3 % ، ونسبة ضئيلة بلغت 6 % من الذين يعملون بقيادة السيارات العمومي.

ثانياً - معلومات عن الوضع الأسري:

أ - المستوى التعليمي للأبوين:

جدول رقم (5) يبين توزيع أفراد العينة حسب مستوى تعليم الأب والأم

المجموع	مستوى تعليم الأم			مستوى تعليم الأب			مستوى تعليم الأبوين
	مرتفع	متوسط	منخفض	مرتفع	متوسط	منخفض	
150	15	69	66	17	113	20	العدد
100%	10	46	44	11.3	75.3	13.3	النسبة

يتبين من خلال الجدول رقم (5) أن النسبة الغالبة لأولياء أمور أفراد العينة من ذوي التعليم المتوسط، فقد بلغت النسبة عند الآباء 75.3 %، وعند الأمهات 46 % . اختلفت النسب تقريباً بين الوالدين عند مستوى التعليم المرتفع إذ ازدادت النسبة قليلاً وبمعدل ضئيل عند الآباء لتصل إلى 11.3 % مقارنة بالنسبة للأمهات اللاتي حصلن على تعليم مرتفع بنسبة بلغت 10 % . وانعكست الأمور عند المستوى التعليمي المنخفض لترداد عند الأمهات بنسبة بلغت 44 %، مقابل 13.3 % عند الآباء.

إن القراءة المتأنية لهذه الأرقام تجعلنا ندرك أن رياح التغيير من الناحية التعليمية قد بدأت تحصد ثمارها، وأن الأعوام القادمة ربما تشهد ارتفاعاً في مستوى تعليم الأبوين لترداد النسب عند المستويات التعليمية المرتفعة والمتوسطة وتتلشى أو تتضاءل على الأقل المستويات التعليمية المنخفضة للأهل لكي يتمكن الأولاد من تلقي تنشئة اجتماعية تربية جيدة تنهض بالواقع الفكري والقيمي إلى مستويات مرتفعة تمكنهم من أداء دور فاعل في تنمية مجتمعهم وتقدمه.

ب - عمل الأبوين:

جدول رقم (6) يبين توزيع أفراد العينة حسب مستوى نوع عمل الأبوين

المجموع	عمل الأم							المجموع	عمل الأب							نوع عمل الأبوين
	أخرى	أعمال حرة	عمل مهني تخصصي	موظفة خاصة	موظفة حكومية	تعمل بأجر في المنزل	ربة منزل		أخرى	تاجر	عمل مهني تخصصي	موظف خاص	موظف حكومي	عامل	لا يعمل	
150	0	0	12	8	41	12	77	150	12	30	15	17	57	14	5	العدد
%100	0	0	8	5.3	27.3	8	51.3	% 100	8	20	10	11.3	38	9.3	3.3	النسبة

يشير الجدول رقم (6) المتعلق بنوع العمل الذي يمارسه الأبوين عند أفراد العينة المدروسة إلى أن جميع آباء العينة المدروسة يعملون بشكل دائم في أعمال مختلفة تزداد عند العاملين في القطاع الحكومي لتصل إلى 57 %، مقابل 27.3 % من الأمهات العاملات في القطاع الحكومي. وتتضاءل عند الآباء العاطلين عن العمل لتصل إلى 3 %، وتزداد نسبة الأمهات ربات البيوت اللاتي يعملن فقط على تربية الأبناء والاعتناء بأمور المنزل. وما يلفت النظر في هذه المعطيات هو تقارب النسبة بين الآباء والأمهات فيما يختص بالعمل في المهن التخصصية كالمحاماة والطب والصيدلة والهندسة. ويمكن أن يشير هذا الأمر إلى المساواة الجندرية فيما يتعلق بتوزيع الأدوار في قطاعات العمل المختلفة، حتى مع وجود نسبة 51.3 % من النساء غير العاملات بأي مجال من مجالات العمل المختلفة .

ج - العناية بالأبناء:

جدول رقم (7) يبين الجهة التي ترتب أمور أفراد العينة الحياتية

النسبة	العدد	العمر
3.3	5	الأب
54	81	الأم
30	45	كليهما معاً
6.7	10	كل فيما يتعلق بدوره
6	9	جهة أخرى
% 100	150	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (7) إلى أن الأم هي عصب المنزل وهي المسؤولة عن تدبير شؤون الأولاد وبنسبة بلغت 54 % ، كما يبين ذات الجدول إلى أن بعض الأسر تلجأ إلى في ترتيب أوليات أمور المنزل إلى طريقة تعتمد على مشاركة الأبوين في اتخاذ التدابير المتعلقة بالأمور الحياتية للأولاد وهذا يدل على أن ارتفاع المستوى الفكري وبنسبة لا يستهان بها بلغت 30 % ويعول عليها بأمور متعددة أهمها المشاركة في تنشئة الأولاد وعدم ترك التنشئة لجهة دون أخرى واعتبار الأبناء وشؤونهم وأمور حياتهم شأن مشترك لا بد من التشاور المشترك بين الزوجين لتيسير أمورهم، مما كان له أثره على تغيير طريقة التربية التقليدية والتي كانت بيد أحد أفراد العائلة يتصرف بأمور الأولاد وفق أهوائه ورغباته مهما كانت درجة قرابته (الأب، الأخ الأكبر، الجد، ...الخ).

وهذا مؤشر فيما لو صدق أفراد العينة في الإجابة عنه سيغير ويبدل خلال عقود وليس قرون عملية التنشئة الاجتماعية للأجيال. ولا يقف الأمر عند الحدود التشاورية بين الأبوين وإنما هناك اختصاصات مختلفة يتوقف عليها تدخل أحدهما بأمور الأبناء وهي اختصاصات متفق عليها بين الطرفين مسبقاً، إذ بلغت نسبة التدخل بالشؤون حسب نوع المشكلة 7 %، وأخيراً يرى بعضاً من أفراد العينة المدروسة أنهم بلغوا مرحلة عمرية لم يعودوا من خلالها يعتمدون على أحد في تدبير شؤونهم وبنسبة بلغت 6 %.

وهذه نسبة وإن كانت ضئيلة إلا أنها تبشر بجيل من الشباب قادر على تحمل مسؤولية الحياة.

ثالثاً – معلومات تتعلق بالعمل التطوعي ولعاملين في مؤسسات العمل الاجتماعي :

أ – معنى العمل التطوعي عند أفراد العينة المدروسة:

جدول رقم (8) يبين فهم أفراد العينة لمعنى العمل التطوعي حسب الجنس

معنى العمل التطوعي	ذكور	النسبة %	إناث	النسبة %
مساعدة الفقراء	5	12	25	23
مساعدة الأيتام	0	0	2	2
مساعدة المعاقين	8	19.5	5	5
مساعدة المسنين	0	0	0	0
كل ما سبق	23	56	72	66
أخرى	5	12	5	5
المجموع	41	99.8	109	100

يرى أفراد العينة المدروسة أن العمل التطوعي هو مشاركة يقدمها الشخص بشكل مجاني دون انتظار أي أجر أو مردود مادي، لكل شخص أو مجموعة أشخاص بحاجة للمساعدة سواء أكان هذا الشخص يتيماً أو مسناً أو معاقاً وهذا ما ظهر من خلال معطيات الجدول رقم (9) إذ بلغت النسبة عند أفراد العينة الذكور 56 %، وعند الإناث 66 % وهي نسب متقاربة إلى درجة التطابق بين الجنسين أفراد العينة المدروسة. بينما حصر 12 % من الذكور و 23 % من الإناث العمل التطوعي بمساعدة الفقراء فقط، ويرى 21 % من الذكور أن العمل التطوعي بالنسبة إليهم هو رعاية ومساعدة المعوقين . في حين أضاف 12 % من الذكور و 5 % من الإناث أن العمل التطوعي هو أشمل من ذلك بكثير إذ أشاروا إلى أنهم مستعدين للمبادرة بالتطوع في كل أمر يحتاجه المجتمع، مع اقتناعهم بأن كل ما ذكر من أمور سابقة تشكل جانباً من الجوانب الكثيرة للعمل التطوعي .

ولعل الإجابات هنا جاءت نتيجة مشاركة هؤلاء في أعمال تطوعية، فجاءت إجاباتهم أعم وأشمل من إجابات بقية أفراد العينة الذين لم يخطئوا في تحديدهم للعمل التطوعي وفقاً لما هو متعارف عليه في أذهانهم أو للصورة

النمطية للعمل التطوعي الذي هو فقط مقتصر على ذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا الأمر يمكن أن يفسر من خلال حصر معرفتهم بفئات محدودة تحتاج للرعاية والمساعدة بناء على معطيات روجت لهم من المجتمع الذين هم جزء منه.

ب – المشاركة بالعمل التطوعي :

جدول رقم (9) يبين رغبة أفراد العينة المشاركة في أعمال تطوعية حسب الجنس

النسبة %	إناث	النسبة %	ذكور	المشاركة بالعمل التطوعي
61	69	63	26	نعم
39	43	27	15	لا
% 100	109	% 100	41	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (9) إلى أن 63 % من أفراد العينة الذكور لديهم رغبة كبيرة في المشاركة في الأعمال التطوعية. وبنسبة تكاد تكون واحدة كانت لدى الإناث أفراد العينة المدروسة ذات الرغبة ، ويتشارك الجنسان أيضاً وبنسب متقاربة لكنها أقل من سابقتها في عدم الرغبة في ممارسة أي عمل .

ج – طلب المشاركة في العمل التطوعي من الأهل:

جدول رقم (10) يبين الطلب من الأهل السماح لهم بذلك

النسبة %	إناث	النسبة %	ذكور	طلب المشاركة من الأهل
45	49	66	27	نعم
55	60	34	14	لا
% 100	109	% 100	41	المجموع

تشير معطيات هذا الجدول إلى تزايد رغبة الشباب الجامعيات بممارسة العمل التطوعي لذلك طلب 66 % من الذكور مقابل 45 % من الإناث الإذن من الأهل من أجل المشاركة بمثل هذه الأعمال، وأشار البعض من أفراد العينة أنهم حتى لو حصلوا على موافقات الأهل فهم لا يعلمون إلى أين يتوجهون وكيف ومتى والآليات التي تحكم عمل المتطوعين. أما نسبة غير الراغبين بمثل هذه الأعمال فقد كانت عند الذكور 34 %، مقابل 55 % عند الإناث. وبرر هؤلاء الشباب عدم الرغبة بعدم وجود أوقات فراغ تسمح لهم بمثل هذه الأعمال، والبعض الآخر رأى في الأعمال التطوعية هدر للوقت طالما أن الحاجة الاقتصادية غير متوفرة في عائلاتهم ولا بد لهم من البحث أولاً عن أعمال تدر عليهم دخلاً شهرياً يساعد على تحمل أعباء الحياة الاقتصادية وتحمل حتى النفقات الدراسية المتزايدة يوماً بعد يوم – على حد تعبيرهم –

— رد الأهل على طلب المشاركة:

جدول رقم (11) يبين الطلب من الأهل السماح لهم بذلك

قبول الأهل	ذكور	النسبة %	إناث	النسبة %
نعم	12	44	22	45
لا	15	56	27	55
المجموع	27	% 100	49	% 100

يشير الجدول رقم (11) إلى أن 56 % من أهالي أفراد العينة الذكور قد رفضوا أن يشارك أبنائهم في أي من الأعمال التطوعية وكذلك رفض 55 % من أهالي الإناث مشاركة بناتهم في أعمال لا تمت للدراسة بصلة.
د — أسباب رفض المشاركة في العمل التطوعي من قبل الأهل:

جدول رقم (12) يبين مبررات الرفض من قبل الأهل لرفضهم العمل التطوعي.

مبررات الرفض		الأب				الأم			
الجنس	ن	نسبة %	ن	نسبة %	ن	نسبة %	ن	نسبة %	
									الخوف على المستقبل الدراسي
الخوف من التعامل مع الغرباء	0	0	5	23	0	0	9	41	
عدم فهم جدوى العمل التطوعي	0	0	4	18	2	13.3	4	18	
الخوف من ردة فعل المقربين	0	0	6	27	0	0	7	32	
البحث عن فرصة عمل لتحسين الوضع الاقتصادي	10	67	0	0	5	33.3	0	0	
يعتبر العمل التطوعي ترف يصح للمرفهين	2	13	0	0	0	0	0	0	
كل ما سبق	0	0	0	0	0	0	0	0	
المجموع	15	% 100	22	% 100	15	% 99.9	22	% 100	

وعن الأسباب التي بررها أفراد العينة من الجنسين لرفض الأهل المشاركة لهم بالأعمال التطوعية

يبين الجدول رقم (12) المبررات التي أوردتها الأهل بشأن رفضهم قبول رغبة الأبناء والسماح لهم بالمشاركة في الأعمال التطوعي والتي تختلف بين رفض الأهل للعمل التطوعي باختلاف الجنس كانت أهمها بالنسبة إلى الآباء أنهم كانوا يرون وبنسبة 67 % أن الأبناء الذكور طالما وجدت لديهم الرغبة في العمل فعليهم البحث عما ينفعهم لتحسين مستقبلهم المادي والمساعدة في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، بينما يخشى 20 % منهم على مستقبل الأبناء الدراسي فيما لو جمعوا بين العمل التطوعي والدراسة، وينظر 13 % منهم إلى أن العاملين في هذا المجال لا بد وأن يكونوا من المرفهين الذين ليسوا بحاجة إلى العمل من أجل تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة. ويبدو أن هذه الفكرة جاءت متوافقة مع فلسفة البر والإحسان التي كانت سائدة في فترة من الفترات في منتصف القرن العشرين والتي كانت تشير إلى أن أصحاب النعمة من الميسورين يأخذون على عاتقهم القيام بهذه الأعمال. أما بالنسبة لرفض الآباء لمشاركة الإناث في العمل التطوعي فكانت تعود للأسباب الآتية: الخوف على المستقبل الدراسي وبنسبة بلغت 33 %، والخوف من مخالطة الغرباء وبنسبة بلغت 23 %، الخوف من ردود فعل المقربين بنسبة بلغت 27 %، وعدم فهم جدوى العمل التطوعي بنسبة بلغت 18 % . وهي ذات المبررات التي أوردتها الأم لرفضها مشاركة أولادها ولعل أهم الأسباب بنظرها بالنسبة للذكور الخوف على المستقبل الدراسي ، أما أهم الأسباب بالنسبة للإناث فهي الخوف عليها من مخالطة الغرباء.

هـ – نوع العمل التطوعي الممارس من قبل أفراد العينة:

جدول رقم (13) يبين نوع العمل التطوعي الممارس من قبل أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	إناث	النسبة %	ذكور	نوع العمل التطوعي
18	4	0	0	مساعدة الأيتام
4.5	1	8.3	1	التطوع في دعم حملة التبرع للدم
0	0	0	0	التطوع من أجل حماية البيئة
4.5	1	0	0	مساعدة الفقراء في تأمين الغذاء
23	5	33.3	4	التطوع مع الهلال الأحمر عند حدوث الحرب الإسرائيلية الأخيرة على لبنان
50	11	58.3	7	المشاركة في النشاط التطوعي في القسم
% 100	22	99.9	12	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13) إلى أبرز الأعمال التطوعية التي مارسها أفراد العينة المدروسة ولعل أبرزها التطوع لمساندة الأشقاء اللبنانيين المهجرين نتيجة العدوان الإسرائيلي على لبنان في 12/7/2006. بلغت نسبة أفراد العينة الذكور المشاركين في فيه 33.3 % مقابل 23 % من أفراد العينة الإناث. تليها النسبة في الأهمية وليس من حيث المعدل العام المشاركة في النشاط التطوعي في القسم حيث بلغت نسبة مشاركة الذكور فيه 85.3 % مقابل 50 % من مجموع أفراد العينة من الإناث كما شاركت نسبة محدودة من أفراد العينة في حملة التبرع بالدم عند الذكور ومساعدة الأيتام الفقراء عند الإناث

وهنا لا بد من عرض الملاحظة الآتية المتعلقة فيما اعتبره أفراد العينة عمل تطوعي شاركوا فيه وهو التطوع لمساندة الأشقاء اللبنانيين المهجرين نتيجة العدوان الإسرائيلي على لبنان. هنا لا بد من تبيان الفرق بين العمل التطوعي والسلوك التطوعي إن ما قام به أفراد العينة يندرج ضمن إطار ما يدعى بالسلوك التطوعي والذي ورد تعريفه في الفصل الأول من الدراسة ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، تنتهي بانتهاء هذا الأمر أو الظرف الطارئ.

كما أن بعضاً من طلاب قسم علم الاجتماع قد قام بتأسيس فريقاً للعمل التطوعي بموافقة القسم وعمادة الكلية وشاركوا بأول نشاط تطوعي لهم وهو عبارة عن مشاركة عمال النظافة بالكلية بيوم عمل لتنظيف القسم حمل أول نشاط لهم عنواناً تعالوا كلنا نقول كلمة وطن وكان أفراد العينة يشكلون قسماً من أعضاء الفريق الذين سعدوا بتجربتهم الأولى ويضعون في اعتبارهم العديد من المشاريع التطوعية التي ينوون القيام بها بمباركة من الكلية والقسم وهنا لا بد من الإشارة أن أعضاء الفريق التطوعي كانوا أكثر فهماً للمعنى الدقيق للعمل التطوعي من غيرهم من أفراد العينة غير المشاركين بالفريق.

و - أسباب المشاركة في العمل التطوعي:

جدول رقم (14) يبين السبب الذي دفع أفراد العينة للعمل التطوعي حسب الجنس

أسباب المشاركة في العمل التطوعي	ذكور	النسبة %	إناث	النسبة %
زيادة الخبرة في الحياة	5	42	9	41
الشعور بالرضا	0	0	0	0
لأسباب دينية	0	0	0	0
الرغبة في تقوية شخصيتي	0	0	8	36
الالتقاء بأشخاص جيدين	2	16	5	23
تنظيم الوقت	0	0	0	0
تعلم أشياء جديدة	5	42	0	0
هرباً من أزمة	0	0	0	0
للتسلية	0	0	0	0
الحصول على عمل ثابت	0	0	0	0
الحصول على شهادة خبرة	0	0	0	0
كل ما سبق	0	0	0	0
أخرى	0	0	0	0
المجموع	12	%100	22	%100

تتعدد الأسباب التي تدفع الشباب من الجنسين لممارسة العمل التطوعي وهذا ما تشير إليه معطيات الجدول رقم (14) إذ يرى 60 % من أفراد العينة من الذكور أن ما دفعهم للمشاركة في العمل التطوعي هو اكتساب خبرات

عملية في الحياة قد لا تتيحها الدراسة النظرية وبنسبة بلغت 42 % ، وهو ذات السبب الذي أورته أفراد العينة من الإناث ويرى الذكور وبنسبة بلغت 42 % أن الأعمال التطوعية تعلم أشياء جديدة. وبنسبة أقل أشار بعض أفراد العينة إلى أهمية مثل هذه الأعمال في إقامة علاقات اجتماعية جديدة ، في حين ترى 36 % من أفراد العينة من الإناث أن العمل التطوعي يتيح لهن فرصة عظيمة وهي تقوية الشخصية لديهن من خلال ممارسة شتى أنواع الأعمال التطوعية .

ز – طريقة الالتحاق بالعمل التطوعي:

جدول رقم (15) طريقة الالتحاق بالعمل التطوعي

النسبة %	إناث	النسبة %	ذكور	كيفية الالتحاق
23	5	25	3	من خلال الأصدقاء
18	4	17	2	من خلال اتحاد الطلبة
0	0	0	0	خلال وسائل الإعلام
0	0	0	0	بتشجيع من الأهل
0	0	0	0	بتشجيع من أحد المعارف
59	13	58	7	بتشجيع ودعم من الكلية
100	22	100	12	المجموع

يبين الجدول رقم (15) الدور الكبير الذي يمكن أن تمارسه المؤسسات التعليمية والتربوية في التشجيع على مثل هذه الأعمال والعمل على رفع وتيرة العمل التطوعي إلى درجات مقبولة يمكن أن يكون لها صدق مستقبل في تعزيز تنمية المجتمع وتقدمه. وهذا ما أشار إليه 58 % من الذكور و 59 % من الإناث ولو حاولنا مناقشة نتائج هذا الجدول مع ما سبقه من نتائج لتبيننا تقارب وجهات النظر بين الذكور والإناث في فهم القضايا المجتمعية وأهمية مشاركة الجنسين في تطور المجتمع وتقدمه. وتأكيداً على دور المؤسسات في تنشئة جيل الشباب فجماعة الأقران كونها يمكن أن تساعد في تطوير أمور الشباب فقد أشاد البعض من أفراد العينة وبنسبة بلغت 25 % من جموع أفراد العينة الذكور و 23 % من مجموع أفراد العينة من الإناث بتشجيع بعضهم البعض على ممارسة بعض مجالات الحياة التي يرون أنها مجدية وناجعة في توفير حلول للشباب للتعلم للهروب من مشكلة للتسلية... الخ

ومما لا شك فيه فإن الإدارة الجامعية المتفهمة شكلت المشجع الرئيس لنسبة كبيرة من أفراد العينة وساعدتهم على النجاح بعملهم التطوعي الأول ويأملون منها المزيد في أعمال لاحقة.

ح – مدة العمل التطوعي:

جدول رقم (16) طريقة الالتحاق بالعمل التطوعي.

النسبة%	إناث	النسبة %	ذكور	مدة المشاركة في العمل
77	17	58	7	متطوعة بشكل دائم
23	5	42	5	– أقل من شهر
0	0	0	0	– شهر وأقل من 3 شهور
0	0	0	0	– من 3 شهور وأقل من 6 شهور
0	0	0	0	أخرى
%99.8	22	%100	12	المجموع

العمل التطوعي عمل دائم يهب الفرد لممارسته بشكل مستمر ولكن خلال أوقات فراغه وهذا ما تشير إليه معطيات الجدول رقم (16) حيث أشار 58 % من مجموع أفراد العينة الذكور و 77 من مجموع أفراد العينة من الإناث أن عملهم التطوعي عمل دائم أما ما تبقى من نسب فتوضح كما سبقت الإشارة إلى أن 42 % من مجموع أفراد العينة الذكور الممارسين لعمل تطوعي شاركوا بحملة التطوع لنجدة إخوانهم اللبنانيين الذين هربوا من جحيم الحرب الإسرائيلية على بلادهم مقابل 23 % من مجموع أفراد العينة من الإناث ذات الأعمال خلال الفترة عينها، وهو سلوك تطوعي يظهر في حالات الطوارئ وحبذا لو تكرر من سلوك تطوعي إلى عمل تطوعي يشارك ببناء المجتمع وتقدمه إذا وجدوا الظروف الملائمة لممارسته.

ط – فوائد العمل التطوعي:

جدول رقم (17) يبين نوع العمل التطوعي الممارس من قبل أفراد العينة حسب الجنس

النسبة%	إناث	النسبة %	ذكور	الفائدة من العمل
0	0	0	0	لم أتعلم أي شيء
0	0	0	0	هدر الوقت دون مبرر
0	0	0	0	خيراً تعمل شراً تلق
23	5	50	6	الصبر على الأزمات
23	5	0	0	كيفية تنظيم الوقت
54	12	50	6	زيادة الخبرة العملية بمجال دراستي
0	0	0	0	التعامل مع فئات مختلفة من الأشخاص
0	0	0	0	فن المخاطبة الصحيحة
0	0	0	0	معرفة ألوان الحياة المختلفة
0	0	0	0	كل ما سبق
% 100	22	%100	12	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (17) إلى عدم اختلاف مدى الفائدة المتحققة لأفراد العينة المدروسة باختلاف الجنس. فقد أشار 50 % من الذكور إلى أن العمل التطوعي يحقق لهم العديد من الأمور الإيجابية أهمها: تعلم الصبر على الأزمات مقابل 23 % من الإناث ، كما أشار 50 % من الذكور إلى أن الأعمال التطوعية تحمل طابعاً اجتماعياً وكونهم من طلاب علم الاجتماع فإنهم في مساهمتهم بالأعمال التطوعية فإنهم يطوعون المعلومات النظرية البحتة المكتسبة من الجامعة في ممارساتهم الميدانية في الأعمال التطوعية، وأيدن 54 % من مجموع أفراد العينة من الإناث . وأشار 20 % من أفراد العينة من الإناث أن العمل التطوعي يكسب الصبر ويعزز قدرات المرء على تحمل أي أزمة بالعمل على حلها وتجاوزها، وترى 23 % من الإناث أن مشاركتهن بالأعمال التطوعية وهن طالبات ساعدتهن على تعلم تنظيم الوقت وتقسيمه بين الدراسة والدوام والعمل بحيث لم يطغى جانب على آخر حتى الآن. وأشاروا أيضاً خلال جلسة مفتوحة إلى أن ما يعاني منه الشباب والشابات اليوم ليس ضيق الوقت وإنما سوء تنظيم الوقت، وكان هذا حين أشار بعض الأفراد في ذات الجلسة أن لديهم الرغبة للممارسة العمل التطوعي ولكنهم لا يملكون الوقت الكافي لذلك.

ي – انطباعات الأبوين عن مشاركة الأبناء بالعمل:

جدول رقم (18) يبين انطباعات الأبوين عن مشاركة الأبناء في العمل التطوعي حسب الجنس

انطباعات الأبوين		الأب				الأم			
الجنس	ن.	نسبة %	ن.	نسبة	ن.	نسبة	ن.	نسبة	
									نسبة
تهديدي بمنعي من متابعة الدراسة	0	0	0	0	0	0	0	0	
منعي من الخروج من المنزل إلا للجامعة	0	0	0	0	0	0	0	0	
الرضا التام عما أقوم به	7	58	9	41	7	58	11	50	
الثقة بقدرتي على إنجاز أي أمر	5	42	13	59	5	42	11	50	
أخرى تذكر	0	0	0	0	0	0	0	0	
المجموع	12	100 %	22	100 %	12	100 %	22	100 %	

عبر آباء أفراد العينة المدروسة عن رضاهم التام لما يقدمه الأبناء من الجنسين من أعمال تطوعية، هكذا أجاب أفراد العينة المدروسة حين سؤلهم عن انطباعات الآباء عن ما قاموا به من أعمال تطوعية حيث أبدى 58 % من مجموع آباء أفراد العينة الذكور مقابل 50 % من أفراد العينة الإناث عن رضاهم التام لأعمالهم وإنجازاتهم مما عزز لدى الآباء الثقة الكبيرة بقدرة الأبناء . وتكاد تكون وجهة نظر الأم بالنسبة لعمل الأبناء من الجنسين في العمل التطوعي مشابهة لوجهة نظر الأب.

ك - الموقف من مشاركة الجنسين ومبرراتها:

جدول رقم (19) يبين موقف أفراد العينة من مشاركة الجنسين في العمل التطوعي

النسبة%	إناث	النسبة %	ذكور	تحييذ مشاركة الجنسين
72	78	88	36	نعم
28	31	12	5	لا
100	109	% 100	41	المجموع

تدل معطيات الجدول رقم (19) على توافق آراء أفراد العينة من الجنسين بشأن الاختلاط بين الجنسين ثناء اشتراكهم في ممارسة الأعمال التطوعية وبنسبة تكاد تكون متطابقة إلى حد بلغت عند الذكور 88 %، مقابل 72 % عند الإناث أفراد العينة المدروسة. في حين عبر 12 % من أفراد العينة الذكور و 28 % من أفراد العينة من الإناث عن عدم الرضا عن مشاركة الجنسين في الأعمال التطوعية. يمكن أن تفسر هذه النسب على أن رواسب التفرقة بين الجنسين قد تزول تدريجياً مع مرور الوقت وأن الجيل الجديد يمكن أن يلغي أو يقلل من وجودها عندما يبدأ بالاستقرار وإنشاء عائلة فيربي الأبناء على عدم التمييز والتفضيل بين أحدهم على أساس النوع الاجتماعي.

جدول رقم (22) يبين الموقف من مشاركة الجنسين في العمل التطوعي

النسبة%	إناث	النسبة %	ذكور	تبرير الموقف من مشاركة الجنسين في العمل
55	60	71	29	الافتتاح أن بناء المجتمع يحتاج للاثنين
28	31	12	5	أحاول قدر الإمكان تجنب مخالطة الجنس الآخر
11	11	17	7	تقوي إنشاء علاقات بعيدة عن العلاقات العاطفية
6	7	0	0	المساواة بين الجنسين تنتج لهما التعرف عن كئب على القدرات
0	0	0	0	أخرى
% 100	109	% 100	41	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (22) إلى أن 71 % من أفراد العينة من الذكور و 55 % من الإناث أشاروا إلى أن أهمية تكامل دور الجنسين في عملية التنمية في المجتمع حيث أن عملية التنمية لا تقتصر على جنس دون آخر وأن أي كلام بخلاف ذلك أي الاعتماد على جنس وإهمال الآخر قد يشكل عائقاً أمام التقدم والتنمية. هذا بالإضافة إلى أن المشاركة بينهما تتيح لهما تقوية روابط اجتماعية كالزمالة بعيداً عن التفكير بعلاقات عاطفية وهي السمة التي قد يخشاها الأهل من الاختلاط بين الجنسين وهذا ما أكد عليه 17 % من الذكور و 11 % من الإناث بالنسبة لتجنب الاختلاط بين الجنسين في الجامعة والعمل وفي أي مكان طالما أنه لا توجد علاقة وصلة محددة تسمح لهم بالاختلاط. وكانت لبعض من أفراد العينة أسباب أخرى دفعتهم لموقف الرفض للمشاركة بين الجنسين

تتعلق بعدم الاقتناع بعمل المرأة لا تطوعياً ولا فعلياً، وأن تعليم المرأة واختلاطها في الدراسة مشروع طالما تستخدم الأبناء وتدريبهم من خلال ما تعلموه . وهذا ما أشار إليه 12 % من الذكور و 28 % من الإناث يبين هذا الجدول أن بعضاً من النساء أنفسهن لا يحبذون عمل المرأة وهذا ناتج عن التنشئة الاجتماعية لهم والتي ركزت على التفرة وعدم حاجة المرأة للعمل إذا كانت تحت رعاية زوج أو أب.

ل – نوع المكافأة ورد الفعل عليها:

جدول رقم (24) يبين نوع المكافأة التي حصل عليها أفراد العينة المدروسة

النسبة %	إناث	النسبة %	ذكور	المكافأة
0	0	0	0	مكافأة مادية رمزية
41	9	58	7	مكافأة معنوية
0	0	0	0	شهادة تقدير
0	0	0	0	وسام
23	5	17	2	محبة الناس وتقديرهم
36	8	25	3	لم أحصل على شيء مما سبق
0	0	0	0	أخرى
% 100	22	% 100	12	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (23) إلى 58 % من مجموع أفراد العينة الذكور مقابل 41 % من مجموع أفراد العينة الإناث أنهم حصلوا على مكافأة معنوية وذلك لقاء عملهم التطوعي. حصل 23 % من الإناث مقابل 17 % من الذكور أفراد العينة المدروسة على محبة الناس وتقديرها ودعمهم لهم في عملهم. في حين تكلم بألم وحسرة 25 % من أفراد العينة الذكور و 36 % من مجموع أفراد العينة الإناث أن مجرد كلمة شكر من الجهة الراعية قد تريح أجسادهم المنهكة من العمل وتعطيهم المزيد من القوة لبذل أقصى ما لديهم من إمكانيات، مع تقدير كل أفراد العينة من الجنسين على أنهم عندما شاركوا في العمل التطوعي كانوا مدركين سلفاً أنهم لا يحتاجون لأي نوع من أنواع المكافآت وأن ما يقومون به دافع وطني وأخلاقي بحت، لكن الاحتكاك مع بعض الجهات التي تدير العمل التطوعي وعدم تقديرها التقدير اللازم لجهودهم وتفرقتها بين هذا وذاك جعلهم يرغبون ضمناً بالتقدير والتشجيع. مما لا شك فيه فإن المكافأة المعنوية التي حصل عليها أفراد فريق العمل التطوعي كانت بمباركة رئيس الجامعة لهذا الفريق إنجازه الأول والسعي لحث بقية الأقسام الأخرى على أن يحذو حذو هذا الفريق وتؤس فرق للعمل التوي في كل أقسام الكليات.

النتائج العامة المستخلصة من الدراسة الميدانية

- 1 – تبين من خلال أفراد العينة المدروسة أن الإناث الشباب كن أكثر رغبة من الشباب في ممارسة العمل التطوعي فيما لو عرض عليهن مثل هذا العمل، كما أن النسبة الكبيرة منهن تمارس العمل الاجتماعي مقارنة بأفراد العينة الشباب الذين كانت لهم نفس الفرصة للمشاركة بالعمل الاجتماعي التطوعي.
- 2 – تبين أيضاً من خلال أفراد العينة المدروسة إلى أن للأسرة دور كبير في الحد من مشاركة الأنثى أو قمع رغبتها فيما لو أرادت ورغبت بالمشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي، نظراً للثقافة الموجودة والخاصة بسمعة الفتاة والحرص عليها في مجتمع يرى الأهل أنه متغير باستمرار والتغير الحاصل فيه يمكن أن يחדش سمعتها فيما لو حاولت الخروج لغير الدراسة أو العمل الرسمي المأجور.
- 3 – تبين من خلال أفراد العينة المدروسة أن كلا الجنسين راغب في المشاركة بحق في الأعمال التطوعية، وأنهم يدركون جيداً مفهومه وأهمية مشاركتهم فيه لتنمية المجتمع وتطويره. ولعل هذه الرغبة دفعت العديد من أفراد العينة إلى المشاركة في أعمال تطوعية داخل وخارج الكلية وأثمر اهتمام أفراد العينة بأهمية التطوع إلى تأسيس فريق لعمل التطوعي في كليتهم ليوسعوا مفهوم العمل التطوعي ليشمل ليس فقط الأعمال الخيرية وإنما كل عمل يسهم في دعم الشباب ليكونوا موارد بشرية لها جدواها في تنمية مجتمعهم وتقدمه وترى نسبة قليلة من أفراد العينة أن رغبتهم بالقيام بالعمل التطوعي وإدراكهم لأهميته قد حد منها منع الأهل لهم لمشاركة بمثل هذه الأعمال ويأملون أن يأخذ العمل التطوعي وتعزيز دوره أهمية في وسائل الإعلام لتغيير وجهات نظر الأهل بأهميته من أجل السماح لهم بالمشاركة بأعمال تطوعية مستقبلاً. ويعلل أفراد العينة عزوفهم عن هذه المشاركة بأنها ليست تقصيراً منهم بقدر ما يحملون هذا التقصير إلى مجموعة المؤسسات الاجتماعية المسؤولة عنهم والتي تبدأ بالأسرة التي لم تربيهم على ثقافة مفهوم العمل الاجتماعي التطوعي، والذي أهملته فيما بعد المؤسسة التعليمية قبل الجامعية، كما يرون أن المؤسسة الإعلامية تحمل هي أيضاً جانباً من جوانب هذا التقصير لندرة ما تعرضه عن مثل هذه الأعمال الهامة للشباب، وبالتالي إهمالها لعرض الأماكن التي يمكن أن يلتحق الشباب الراغب في المشاركة بالأعمال التطوعية.
- 4 – يرون أن قسم علم الاجتماع مقصر في تقديم معلومات وافية عن الأعمال التطوعية التي يمكن أن يساهم فيها الشباب الجامعي ويشارك فيها من خلال تصميم جداول خاصة تبين للطلاب الجهات الحكومية والأهلية التي يمكن أن يتوجه إليها الطالب الراغب في المشاركة لوضع نفسه تحت تصرف هذه الجهة بالأوقات التي يجد لديه فيها متسع من الوقت. في حين أشارت نسبة منهم أن دعم القسم شكل رديفاً أساسياً في تعريفهم بمعنى العمل التطوعي عن طريق التجربة الميدانية .

كما أنهم يرون أن مقرر الخدمة الاجتماعية الذي يدرسه تغلب عليه الصفة النظرية وتغيب عنه الصفة التدريبية العملية التي يمكن أن ترفع من سوية أدائهم في أي عمل اجتماعي تطوعي أو غير تطوعي يشاركون فيه.

5 – ما يلفت النظر من خلال العينة المدروسة هو تأثيرها لكل ما يقال عن العاملين في المؤسسات الاجتماعية الحكومية منها والأهلية دون أن تكون لديهم تجارب خاصة معهم في هذا المضمار، قد تصل إلى حد بث الشائعات والشكوك ضد العمل الخيري والقائمين عليه، مما يزرع الإحباط واليأس في المحيط الاجتماعي، ويسهم في تأخر مسيرة العمل التطوعي وعرقلة نموه وتقدمه وعزوف الكثير من الشباب عن الالتحاق بقطار التطوع ولعل هذا التأثير قد جاء من خلال آراء بعض أفراد العينة التي كانت لها مشاركات معهم إذ روج هؤلاء إلى أن هؤلاء العاملين لا يقدرّون جهود المتطوعين حق تقدير وهم لا يقصدون بالتقدير المكافأة المادية، وإنما المعنوية المتمثلة بكلمات الشكر والمدح والإعجاب بحسن الأداء في العمل، أو تقديم بطاقات شكر تقديراً لجهودهم. هذا بالإضافة إلى نظرة البعض منهم إلى المتطوع غير آبهين بظروفه وأوقاته التي يمكن له من خلالها مساعدتهم على نجاح عملهم. – وقد يكونون محقين فيما قالوه – لذلك مطلوب منهم عدم تحويل العمل التطوعي إلى عمل إلزامي. إن العمل التطوعي هو رغبة ذاتية تنبع من الشخص ذاته وتعتمد أولاً وأخيراً على ظروف المتطوع وتقديره للوقت الذي يستطيع تقديم خدماته من خلاله. فهناك مواقف سلبية من بعض الأفراد والمؤسسات.

6 – إن مفهوم ثقافة التطوع في مجتمعنا كما تبين من الدراسة مفهوم قاصر يحتاج إلى تثبيته وتدعيمه من خلال جهود مؤسسات المجتمع بكاملها مع التركيز على المؤسسات الأسرية والتعليمية، اللتين يمكن أن تجعل هذه الثقافة السمة الرئيسية لجيل اليوم والغد من خلال التنشئة الاجتماعية التي تمجد هذه القيمة وتشجع على ممارستها. بالإضافة إلى التلفزيون على اعتباره أهم وسيلة إعلامية يمكن أن يقدم نماذج من المتطوعين يتحدثون عن تجربتهم ومدى نجاح إسهاماتهم المتواضعة في خدمة المجتمع، وهو بحد ذاته دعم معنوي لهم.

7 – النسبة القليلة من أفراد العينة تفهم العمل التطوعي على أنه المساعدة في تقديم المساعدات للمعاقين، الأيتام، الفقراء، المسنين، الجانحين، المرضى، إن مفهوم العمل التطوعي أعم وأشمل من ذلك فهو يضم إضافة إلى ما سبق أمور أخرى تتعلق بمشاركة جمعيات مهمتها المحافظة على البيئة (نظافتها)، أو المحافظة على التراث، تعليم المقصرين في الدراسة، نشر الوعي الصحي السليم من خلال المشاركة في توزيع منشورات تفي بهذا الغرض، المشاركة بحملات حث الأفراد على التبرع بالدم... الخ.

ثانياً – التوصيات

بعض المقترحات لتطوير العمل التطوعي

1- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام مؤسسات التنشئة المختلفة كالأ أسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الأبناء منذ مراحل الطفولة المبكرة.

2 – تشجيع العمل التطوعي في صفوف الشباب مهما كان حجمه أو شكله أو نوعه وتكريم المتطوعين الشباب والإشادة بأي عمل تطوعي يقومون فيه عن طريق ذكر هذا النشاط عبر وسائل الإعلام على اختلافها.

3 — أن تمارس المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية.

4 — 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. أما في المقررات الجامعية التي لها علاقة مباشرة كقسم علم الاجتماع، فيمكن أن يشمل هذا الجانب جزء من المقرر، أو كمقرر رئيسي بحد ذاته، لا يقتصر هذا المقرر على الجانب النظري وإنما يشكل التدريب الميداني العماد الرئيسي له.

5— أن تمارس وسائل الإعلام دوراً أكبر في دعوة المواطنين إلى العمل التطوعي، والتعريف بالنشاطات التطوعية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والجمعيات. أسمى الأعمال الإنسانية تلك التي لا تنتظر مقابل لها، بل تنبع من القلب ومن رغبة لدى الإنسان في العطاء والتضحية... العمل التطوعي مثال حي على هذه الأعمال وهو ميدان تتعدد أشكاله ليدخل في جميع ميادين الحياة: في الاجتماعي، الصحي، البيئي، التربوي، السياسي، العسكري، وغير ذلك، وفي هذا العمل المجاني ينطلق الإنسان المتطوع من إحساس بالمسؤولية تجاه من وما حوله: تجاه محيطه الإنساني وتجاه محيطه المكاني ومع اتساع رقعته لتشمل كل ميادين الحياة وتظهر أرقى أشكال التكامل البشري.

6 — ضرورة دعم الدولة الرسمي للعمل التطوعي بشكل دائم ومستمر من خلال الدعم المادي والتنظيمي والتشريعي، وأن تجعل المكافأة الكبرى لمن يقدم نموذج إيجابي عن العمل التطوعي تعيينه في وظيفة مناسبة له في القطاع العام.

المراجع المستخدمة في الدراسة

- 1 – الأخرس، صفوح، الخدمة الاجتماعية، ط5، الداودي، دمشق، 2000 .
- 2 – راشد، راشد، التطوع والتنظيم الحكومي في دولة الإمارات، دار المجلس الأعلى للوصاية، 1988.
- 3 – عبيدات، ذوقان، البحث العلمي، دار مجدلاوي، عمان، 1982 .
- 4 – عسيران ، 2001 ، محاضرة مقدمة للمشاركة في ورشة عمل تفعيل العمل التطوعي.

1 - www.pnic.gov.ps/Arabic

2- www.inoad.org.ae/homaid

3- www.pnic.gov.ps/Arabic

www.slamonline.net/Arabic