

منظمات المجتمع المدني وثقافة العمل التطوعي لدى الشباب

”دراسة ميدانية في مدينة تعز“

منذر أحمد إسماعيل إسحاق*

المخلص

تستهدف الدراسة التعرف إلى طبيعة العمل التطوعي المؤسسي في مدينة تعز، ومدى مشاركة الشباب فيه، والوقوف على حجم هذه المشاركة، والقيمة التي يحملها الشباب نحوه، والدور الذي يؤديه في المجتمع، وكذا التعرف إلى المعوقات التي تقف حائلاً دون فعاليته وتقدمه في المجتمع من جانب، والمعوقات التي تؤدي إلى عدم إقبال الشباب على المشاركة فيه من جانب آخر، بالإضافة إلى معرفة آليات تفعيل العمل التطوعي وزيادة إقبال الشباب على المشاركة فيه.

وتعد هذه الدراسة من ضمن الدراسات الوصفية التي تسعى إلى إعطاء تصور دقيق قدر الإمكان حول خصائص موضوع الدراسة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، وهي العينة القصدية، التي بلغ حجمها (90) حالة باستخدام الاستبانة أداة للبحث الاجتماعي، وذلك خلال الفترة الزمنية من نوفمبر حتى مايو 2010م.

وخرجت الدراسة بالنتائج الأساسية الآتية:

أولاً: يعد غالبية الشباب المشاركين في العمل التطوعي المؤسسي في مدينة تعز من فئة الطلاب وتزيد مشاركتهم كلما ارتفع مستواهم التعليمي، وتتراوح مدة مشاركتهم في العمل التطوعي من سنة إلى أربع سنين، وتتركز مشاركتهم بصفة رئيسية في الأنشطة الخدمية والرعاية، وتتخذ مشاركتهم الطابع الموسمي، أي إنها مشاركة أسبوعية في الغالب.

ثانياً: للعمل التطوعي أهمية اجتماعية قوية نظراً لما له من آثار اجتماعية يقوم بها، في مقدمتها تفعيل ثقافة التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع، وتعزيز الولاء والانتماء للوطن وزيادة إشراك الشباب في تنمية مجتمعهم المحلي، وبالرغم من هذه الآثار التي يؤديها العمل التطوعي في المجتمع نجد أن هناك عدداً من العوامل الاجتماعية التي تعيق تقدمه وتطوره، أهمها ضعف الوعي العام بثقافة العمل التطوعي المؤسسي وانخفاض مستوى المعيشة في المجتمع، وهذه العوامل بتأثيرها تؤدي إلى ظهور عوامل أخرى تعيق مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية أبرزها تعارض أوقات العمل التطوعي مع التزاماتهم الأخرى وضعف الحوافز المجتمعية وعدم تقدير المجتمع لما يبذله الشباب من جهد مما يشعرهم بعدم جدوى العمل التطوعي على الواقع، إلا أن هناك عدداً من الوسائل والآليات التي يمكن من خلالها تنمية الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي وتحفيز الشباب على المشاركة فيه أهمها تكثيف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي.

تمهيد:

بمستواه ومضمونه، فضلاً عن كونه مجالاً لتراكم

خبرات وقدرات ومهارات الشباب.

إلا أن معطيات الواقع تشير إلى أن إقبال أفراد المجتمع، وخاصة الشباب منهم، لا يزال محدوداً، أو لا يتناسب مع الحجم المأمول من وراء ذلك، بالرغم من أن الشباب أصبح يتمتع بمستوى لا بأس به من الثقافة والفكر في ظل تعدد مصادر تلك الثقافة.

مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها:

تتركز مشكلة الدراسة في التعرف على طبيعة العمل

يُعدُّ العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات، مما يجعله يعتمد على عدة عوامل لنجاحه، من أهمها العامل البشري، والشباب هم عماد العامل البشري، خاصة في المجتمعات الفتية - كما هو حال المجتمع اليمني-، فحماس الشباب وانتمائهم لمجتمعهم، كفيل بدعم ومساندة العمل الاجتماعي التطوعي والرقمي

* أستاذ علم الاجتماع المشارك - كلية الآداب - جامعة تعز

وقد ورد في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية أن النزعة الاختيارية أو الإرادية (التطوع) Voluntarism مذهب يرد كل وجود إلى الإرادة الإنسانية، ويرى أن لها التأثير الحاسم في تحديد مجرى التغيير الاجتماعي، ويُقصد بالإرادية في دراسة السلوك البشري الاتجاه الذي يؤكد أهمية اختيار الفرد، واتخاذ القرار في تحديد السلوك. والنمط الاختياري في السلوك البشري يقابل النمط الحتمي⁽²⁾.

ويمكن تعريف التطوع لأغراض هذه الدراسة بأنه: الجهود التي يبذلها الشباب بشكل منظم، بدون مقابل أو عائد مادي، أو مكافأة، بملء إرادتهم، بهدف المشاركة في تحمل المسؤولية تجاه المجتمع، والإسهام في حل مشكلاته وتحقيق طموحاته عبر منظمات اجتماعية تطوعية.

ثانياً: المنظمة Organization :

تعرف المنظمة بأنها: "وحدة اجتماعية لا تهدف إلى الربح، والعمل فيها يقوم على أساس تطوعي، وهي تسعى إلى تحقيق أغراض المجتمع بكفاءة وفاعلية، وتحقيق السعادة للأعضاء العاملين فيها والاهتمام والعناية بالمجتمع"⁽³⁾.

ثالثاً: المجتمع المدني Civil Society :

تشير بعض التعاريف "السوسولوجية" المقدمة حول المجتمع المدني إلى أن للمجتمع معنيين:

■ الأول: المجتمع المدني بالمعنى العام، ويشير إلى الطبيعية المدنية التي تميز الدولة والمجتمع في آن واحد، حيث يشير إلى دولة المؤسسات ذات الإطار التعاقدية، الذي يمنح الأفراد كياناً مستقلاً، ويعبر هذا المعنى عن مجتمع يقوم على سيادة الشعب والتداول السلمي للسلطة.

■ الثاني: المجتمع المدني بالمعنى الخاص، ويشير إلى مجمل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية غير الحكومية وغير الإرثية وغير

التطوعي المؤسسي في مدينة تعز، وخصائصه، ومجالاته، الأثر الذي يقوم به في المجتمع، والعوامل التي تعيق نمو فعاليته وتقدمه، والأساليب الملائمة لزيادة تفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب، وذلك من خلال بعض منظمات المجتمع المدني .

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من كون العمل الاجتماعي التطوعي يؤثر تأثيراً مهماً في مجال التنمية بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وفي المجال الخدمي الذي يتمثل في سد الاحتياجات الضرورية للأفراد، وحل المشكلات التي يعانون منها، وفي تعزيز الانتماء والتماسك الاجتماعي.

وتستهدف هذه الدراسة التعرف على طبيعة العمل التطوعي المؤسسي، والقيمة التي يحملها الشباب نحوه، على اعتبار أن نجاح العمل التطوعي يرتبط بمدى ودرجة تقبل أفراد المجتمع وبالأخص الشباب لهذا النوع من العمل.

كما تستهدف -أيضاً- معرفة الأثر الذي تقوم به هذه المؤسسات من أجل تقديم صورة واضحة وسليمة عن هذا النوع من العمل، والمعوقات التي تقف حائلاً دون فعاليته، أو عدم إقبال الشباب على المشاركة فيه، ومن ثم آليات تفعيل ونشر العمل التطوعي وزيادة إقبال الشباب على المشاركة فيه، ليصبح ثقافة مجتمعية.

المفاهيم والمصطلحات:

أولاً: العمل الاجتماعي التطوعي Voluntary

Social work:

جاء في لسان العرب لابن منظور بأن التطوع هو: "ما تبرع به الفرد من ذات نفسه، مما لا يلزمه فرضه، وهو العمل باندفاع ذاتي بعيداً عن الإكراه والإلزام الخارجي، فهو خروج عن الحدود المرسومة في أداء الواجب، وعدم الاقتناع بالحد الأدنى المفروض والبحث عن الميادين الواسعة في البذل والعطاء"⁽¹⁾.

الاستبانة كأداة للحصول على البيانات، في حين تمثلت عينة الدراسة بـ(85) موظفة من موظفات جامعة قطر، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن العمل التطوعي يعد استثماراً لوقت الفراغ، وأنه يسهم إسهاماً كبيراً في تنمية المجتمع المحلي، وأن هناك مجموعة من العوامل تحد من الإقبال على العمل التطوعي في المجتمع القطري منها: عدم وجود خطة تدريب واضحة للمتطوعين، وعدم وجود الحوافز المعنوية، وضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع القطري، وأن الإيمان بجدوى العمل التطوعي من أهم السمات التي تؤهل الأفراد للاشتراك بالعمل التطوعي.

2- دراسة راشد محمد راشد عام (1992) بعنوان: **المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة**، التي استهدفت استطلاع آراء فئة من المواطنين حول المشاركة في العمل التطوعي، ومعرفة الأسباب التي تساعد، أو تنفر من الانخراط في العمل التطوعي، والأساليب الواجب اتباعها لزيادة فاعلية العمل التطوعي، والسمات والخصائص التي تؤهل الأفراد للمشاركة التطوعية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، التي تمثلت بـ(140) فرداً من المشاركين في العمل التطوعي وغير المشاركين فيه، من جميع مناطق دولة الإمارات، والأداة المستخدمة في جمع البيانات هي الاستبيان، وتوصل الباحث إلى العديد من النتائج من أهمها: الشعور بأهمية العمل التطوعي لدى مواطني دولة الإمارات، وتوفير الدافع الذاتي للالتحاق بالجمعيات التطوعية، وأن كثرة المسؤوليات العائلية، وعدم وجود وقت فراغ، من أهم العوامل التي تسهم في عدم الإقبال على العمل التطوعي، وأن الحماس

الهادفة إلى الربح، التي تشكل وسائط اجتماعية طوعية الانتماء بين الفرد والدولة⁽⁴⁾.

وتعرف أماني قنديل المجتمع المدني بأنه: "مجموعة التنظيمات الاجتماعية التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها أو تحقيق منفعة عامة، ملتزمة في ذلك بقيم الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع"⁽⁵⁾.

رابعاً: ثقافة التطوع **Culture of Voluntary**:

تشير التعريفات المتعددة لمفهوم الثقافة إلى كل ما يكتسبه الفرد بوصفه عضواً في مجتمعه، من معارف وأنماط سلوك وعادات... وغيرها، وهذا يعني أن بروز سلوك معين ليس سوى امتداد لما هو سائد في المجتمع، وكذا يعزز استمراريته من خلال شيوعه في المجتمع.

لذا يُقصد بثقافة التطوع إجرائياً هنا: أثر منظمات المجتمع المدني في تعزيز العمل التطوعي لدى الشباب باعتبارها حاضنة اجتماعية لهم، تتيح لهم ممارسة العديد من التأثيرات ذات الطابع التطوعي، كونها تعد بمثابة جماعات اختيارية **Voluntary groups** ينتمي إليها الإنسان بمحض اختياره، ووفق إرادته ويكون بقاءه فيها أو انسحابه منها رهن مشيئته⁽⁶⁾.

الدراسات السابقة:

1- دراسة سبيكة خاطر عام (1993) بعنوان: **رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر⁽⁴⁾**، التي استهدفت من خلالها الكشف عن الأثر المحوري لجمعية الهلال الأحمر في قطر، والوقوف على المنافع التي تعود على الفرد والمجتمع من المشاركة في العمل التطوعي، وتقديم مجموعة من المقترحات من أجل تفعيل ثقافة العمل التطوعي في المجتمع القطري.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، باستخدام

المجتمع. بالإضافة إلى عدم التواصل المستمر بين منظمات المجتمع المدني و الفئات المستفيدة من خدماتها وبرامجها وعدم إشراكهم في إدارة الأنشطة الموجهة إليهم، مما يؤدي إلى سيادة روح اللامبالاة وتراجع روح التطوع. كما أن استمرار القيادات نفسها على رأس بعض منظمات المجتمع المدني ولمدد طويلة وتسخير نشاطها لخدمة أغراض تلك القيادات ولد شعوراً عاماً بعدم الرضا والسخط في المجتمع مما جعل آثاره تتعكس في عزوف الأفراد عن التطوع لشعورهم بأن تلك المنظمات لا تعمل إلا لتحقيق مصالح قياداتها. وكل ذلك أدى بتأثيره إلى عجز منظمات المجتمع المدني عن جذب المتطوعين والتواصل معهم وتكوين صورة إيجابية عن المنظمات وأهدافها نظراً لضعف قدراتها الاتصالية والإعلامية.

4- دراسة راشد حمد البورسعيدي عام (2006) بعنوان: **العمل التطوعي في المجتمع العماني**، تم من خلالها دراسة واقع العمل التطوعي ومجالاته المختلفة، وأثر المؤسسات الحكومية والأهلية في تدعيم ثقافة العمل التطوعي، ودراسة معوقات العمل التطوعي في المجتمع العماني.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان، وتمثلت عينة الدراسة بـ(200) مبحوث من المشاركين في العمل التطوعي ومن غير المشاركين فيه، ولعل من أبرز ما توصلت إليه الدراسة: أن العمل التطوعي يؤثر تأثيراً مهماً في عملية التنمية الوطنية، وتفعيل ثقافة التعاون بين أفراد المجتمع، وأن عدم التوعية بأهمية العمل التطوعي، وكثرة المسؤوليات العائلية، وعدم وجود وقت فراغ، تمثل أهم المعوقات التي تسهم في عدم الإقبال على العمل التطوعي، وأن اكتساب الأجر والثواب والخبرات والمهارات من أهم المنافع التي تعود على الأفراد المشاركين في العمل التطوعي،

والإيمان بجدوى العمل التطوعي والثقافة والاطلاع، من أهم السمات التي تؤهل الأفراد للاشتراك في المنظمات التطوعية.

3- دراسة عليان الهيصمي عام (2005) بعنوان: **العلاقات العامة في منظمات المجتمع المدني في اليمن: دراسة ميدانية** (رسالة ماجستير)، وقد أجريت على عينة من منظمات المجتمع المدني في اليمن قوامها (100) منظمة، بهدف التعرف على الجوانب الإدارية والتنظيمية، وأساليب ممارسة العلاقات العامة في تلك المنظمات، والمعوقات التي تحد من كفاءتها.

حيث استخدم الباحث منهج المسح في إطار البحوث الوصفية، باستخدام صحيفة الاستقصاء عن طريق المقابلة الشخصية، وتوصل الباحث إلى أن العلاقات العامة في منظمات المجتمع المدني في اليمن لم تحظ بالاهتمام الكافي بالقياس إلى أهميتها، حيث تعاني من عدم الفهم والإدراك السليم لمفهومها وطبيعتها عملها، وعدم ممارسة أنشطتها ووظائفها وفقاً للأسس العلمية السليمة، الأمر الذي انعكس على قيامها بأثر محدود في تفعيل وإدارة منظمات المجتمع المدني، ومواجهة المشكلات التي تعاني منها هذه المنظمات، وأهمها مشكلتا التمويل و**نقص المتطوعين**، أي تراجع العمل التطوعي في اليمن بفعل عدة أسباب أهمها: اتجاه الأفراد نحو استغلال أوقاتهم في أعمال إضافية بأجر مادي لتحسين ظروفهم المعيشية في ظل تراجع مستوى دخل الفرد وتوسع ظاهرة الفقر. وعدم توافر الوعي الكافي لمفهوم العمل التطوعي لدى العديد من المتطوعين وعدم تقديرهم لمدى أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع. وكذا تدني قيم المشاركة والعمل التطوعي نظراً لأن نشاط الكثير من المنظمات يغلب عليها الطابع الرعائي بأساليبه التقليدية وعدم قدرتها على تجديد أنشطتها وآليات عملها وعلاقتها مع أفراد

جمعية الفارس، جمعية تنظيم المجتمع، وقد تم اختيار عينة قصدية، ممن كانوا متواجدين في أثناء الزيارة الميدانية للمنظمة، نظراً لأن الأعضاء المتطوعين لا يتواجدون في مواعيد محددة، وأن غالبيتهم لا يتواصلون مع هذه المنظمات بشكل دائم ومستمر. وقد بلغ عدد الاستبانات التي تم توزيعها (115) استبانة، عاد منها (97) استبانة، استبعدت منها (7) استبانات في أثناء المراجعة المكتبية، نظراً لعدم اكتمال الإجابات، لتصبح عينة الدراسة بذلك (90) حالة.

أما فيما يتعلق بالمجال الزمني للدراسة فيتمثل بالفترة من نوفمبر 2009م، وحتى مايو 2010م، أي قرابة سبعة أشهر.. تم خلالها جمع المادة العلمية، والبيانات الميدانية، والتحليل الإحصائي والتفسير الاجتماعي، حيث تم استخدام الطرائق الإحصائية الوصفية المتبعة في مثل هذه الدراسات، من خلال برنامج التحليل الإحصائي الآلي (SPSS).

الإطار النظري:

لقد عرفت المجتمعات البشرية العمل التطوعي منذ أمد بعيد، حيث كان يشكل إحدى ضرورات استمرارية الحياة الاجتماعية، فقد مارسه مختلف الجماعات الاجتماعية والأمم والشعوب عبر مختلف فترات التاريخ.

وتختلف صور وأشكال العمل التطوعي من مجتمع إلى آخر، وفقاً لما يسود في كل مجتمع من أوضاع اجتماعية وقيم ومعتقدات ثقافية⁽⁷⁾، حيث كان هذا النشاط في بدايات ظهوره تلقائياً، يعتمد على المبادرة الذاتية والجماعية التي تدعو إليها الحاجة، وينبع من دوافع الرغبة في مساعدة الآخرين⁽⁸⁾.

وقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت على مستوى العالم في الفترة الأخيرة إلى ظهور صيغة جديدة للعمل التطوعي، اتصفت

وأن الإيمان بجدوى العمل التطوعي والطيبة وحسن الخلق، من أهم السمات التي تؤهل الأفراد للاشتراك في المنظمات التطوعية.

يتبين من خلال ما سبق، الاهتمام بالقيام بدراسات حول العمل الاجتماعي التطوعي في مجتمعات عربية مختلفة، وبأهداف شبه مختلفة، في حين لم تتح للباحثين فرصة الإطلاع على دراسات مماثلة في المجتمع اليمني، الأمر الذي يعطي خصوصية لهذه الدراسة، وبما يجعلنا نسير على نفس ركب الاهتمام بهذا الموضوع.

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما خصائص الشباب الملتحق بالعمل التطوعي في مدينة تعز؟
- 2- ما خصائص العمل التطوعي لدى الشباب في الهيئات التطوعية؟
- 3- ما سمات العمل التطوعي حسب رؤية الشباب؟
- 4- ما مجالات العمل التطوعي التي يلتحق بها الشباب؟
- 5- ما الفوائد التي يقرها الشباب من المشاركة في العمل التطوعي؟
- 6- ما العوامل التي تعيق العمل التطوعي في المجتمع؟
- 7- كيف يمكن خلق وتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب؟

منهجية الدراسة:

تستند الدراسة في جانبها المنهجي على المنهج الوصفي التحليلي من خلال طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، باستخدام الاستبانة، في حين تمثل مجتمع الدراسة بست منظمات تطوعية من منظمات المجتمع المدني في مدينة تعز، وهذه المنظمات هي: منظمة صناعات الحياة، المركز الوطني الثقافي للشباب، جمعية الشباب المبدع، جمعية الإصلاح الاجتماعي الخيرية،

- يستهدف خدمة المجتمع وتحقيق تقدمه ورفاهيته.
- يتخذ صوراً متعددة كالتبرع بالمال، أو تقديم الجهد، أو التضحية بالوقت.
- لا يشترط دائماً توفر الإعداد العلمي والعملية، ولكنه يقوم على المهارة أو الخبرة السابقة، ولكن هذا لا يمنع من التدريب على الأعمال التي يشارك فيها المتطوع⁽¹¹⁾.

(2) أنواع العمل الاجتماعي التطوعي:

لعمل الاجتماعي التطوعي العديد من الأنواع والأشكال التي ترتبط بمدى قدرة المتطوع على القيام بها، حيث نجد بعض الأفراد يتطوعون بالمال، وغالباً ما يكون هؤلاء من الفئة القادرة في المجتمع⁽¹²⁾، والبعض الآخر يقوم ببذل الجهد والعمل بدون مقابل أو عائد مادي وفي هذا النوع من العمل يصبح المتطوعون رجال أعمال تنفيذية⁽¹³⁾، وهناك من يتطوع بتقديم المشورة والمعلومات والنصائح، وغالباً ما يكون هؤلاء من أصحاب الفكر والعلم في المجتمع، الذين يدركون ويتفاعلون مع قضايا المجتمع وآماله وطموحاته، ويعطون وقتهم وجهدهم من أجل الارتقاء بالمجتمع، وهناك نوع آخر من المتطوعين ليس لديهم المال أو الجهد أو الفكر والعلم، وإنما لديهم القابلية والقدرة على إقناع الآخرين على القيام بالأعمال التطوعية⁽¹⁴⁾.

وهناك تصنيف آخر لأنواع العمل الاجتماعي التطوعي تقوم على أساس المؤهل الذي يحمله المتطوع، ويمكن تصنيفها إلى ما يلي:

- 1- **العمل التطوعي المتخصص:** ويقصد به تلك الأعمال التطوعية التي لا يستطيع -بأي حال من الأحوال- أن يقوم بها سوى متطوعين مهنيين متخصصين، بمعنى أنه لا بد أن يكون المتطوع فيها معداً إعداداً نظرياً وعملياً خاصاً.

بالتنظيم في التخطيط والتنفيذ من جهة، وتنوع الأنشطة التي تشملها ممارسات المشاركة التطوعية من جهة أخرى حيث ظهر ما يسمى بالعمل التطوعي المؤسسي.

ولم يكن المجتمع اليمني استثناءً في هذا الإطار، فقد عرف العمل التطوعي منذ فترة مبكرة، من خلال أشكال وأنماط اجتماعية عديدة اقتضتها ظروف ومتطلبات الحياة اليومية البسيطة في الماضي، وفرضتها قسوة الحياة الحالية، حيث كان يمثل التطوع إحدى القيم الدينية والاجتماعية المهمة في المجتمع، فقد اعتمد اليمنيون على العمل الجماعي في مواجهة الكوارث، وفي الحفاظ على الموارد الطبيعية، وفي مجال بناء المرافق العامة وصيانتها وكانت الأعراف تمثل الأطر التنظيمية لهذه الجهود التطوعية⁽⁹⁾.

ولعل التغيرات التي حصلت في المجتمع اليمني بعد استقلال اليمن وقيام وحدته، التي كان من أهمها تخلي الدولة عن الدعم الذي كانت تقدمه للمواد الأساسية، قد ترتب عليها بروز العديد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت سلباً في معيشة غالبية أفراد المجتمع، ومن ثم تجلت ضرورة ملحة إلى وجوده، فكان ظهور منظمات خيرية تعاونية من أجل التخفيف من واقع الظلم الاجتماعي والاقتصادي، وخلق أطر تضامنية ذاتية تعبر عن هموم المجتمع بعيداً عن هيمنة السوق والدولة⁽¹⁰⁾.

(1) خصائص العمل الاجتماعي التطوعي:

لعل من أهم الخصائص التي يتميز بها العمل الاجتماعي التطوعي أنه:

- جهد إنساني منظم يبذله أفراد المجتمع.
- يقوم على أساس الرغبة أو الدافع الذاتي من قبل الأفراد.
- يؤدي دون انتظار مكافأة أو عائد مادي.

2- **العمل التطوعي شبه المتخصص:** ويقصد به تلك الأعمال التطوعية التي لا تتطلب التخصص المهني الدقيق، إلا أنه لا يمكننا إغفال التخصص كلية، حيث يكون العمل التطوعي قريباً من التخصص.

3- **العمل التطوعي غير المتخصص:** ويقصد به تلك الأعمال التطوعية التي لا يشترط في القيام بها تخصص مهني دقيق⁽¹⁵⁾.

(3) مجالات العمل الاجتماعي التطوعي:

لقد أدى الانتشار الواسع للمنظمات الأهلية التي تقوم بهذا النوع من العمل إلى تعبئة أعداد كبيرة من المتطوعين والفاعلين اجتماعياً للانخراط في الأشكال والفعاليات العديدة التي تقوم بها هذه المنظمات، وأدى هذا التوسع أيضاً إلى ارتيادها مجالات وأنشطة متعددة لم تكن تزاولها سابقاً. ويمكن تحديد خمسة مجالات رئيسة من مجالات العمل الاجتماعي التطوعي:

• المجال الرعائي الاجتماعي:

يستهدف هذا المجال الفئات الفقيرة في المجتمع، ويعد هذا المجال من المجالات التقليدية باعتباره الأسهل من حيث إدارته وتنفيذه، ويتوافق مع محدودية الخبرات والمهارات لدى قادة وموظفي العمل الاجتماعي التطوعي، وتكمن أهميته في كونه يستهدف مواجهة تنامي الفقر وتدني مستوى المعيشة في المجتمع⁽¹⁶⁾.

• المجال التنموي التغييري:

يعد هذا المجال من أهم المجالات التي تدعم جهود الدولة من أجل التسريع في عملية التنمية، وخاصة في مجتمع كاليمن، مازال يعاني من مظاهر التخلف والحرمان.. إلا أن معدل اهتمام المنظمات المدنية الأهلية اليمنية به مازال دون المستوى المطلوب⁽¹⁷⁾.

• المجال الثقافي:

يمثل هذا المجال ركيزة أساسية من ركائز عمل المنظمات الأهلية، حيث يشمل إحداث تغيير وتجديد في الأطر الثقافية والمعرفية والقيمية المصاحبة للديمقراطية، ولنشطات المنظمات الأهلية، والذي يقتضي نشر فلسفة العمل الاجتماعي، ليتعلمها ويتدرب عليها الفاعلون اجتماعياً، وبعد هذا المجال من المجالات الحديثة التي تعمل فيها المنظمات الأهلية في اليمن.

• المجال البيئي:

هناك العديد من منظمات المجتمع المدني التي تُعنى بقضايا البيئة، وقد تنوعت اهتمامات المنظمات العاملة في هذا المجال لتشمل مشاكل التلوث الكيميائي والإشعاعي والمحافظة على البيئة والتنوع الحيوي والصحة الوقائية⁽¹⁸⁾.

• المجال الحقوقي الدفاعي:

أبرز النشاطات في هذا المجال هو حقوق الإنسان بالمفهوم العام، الذي يربط هذه الحقوق بمختلف مجالات الحياة (السياسية، الاجتماعية، حقوق المرأة، وحقوق الطفل.... إلخ) ويتجلى العمل في هذا المجال من خلال رفع مستوى الوعي الحقوقي لمختلف الفئات الاجتماعية، وتمكينها من الدفاع عن مصالحها، والتعبير عن آرائها وقضاياها⁽¹⁹⁾.

(4) فوائد العمل الاجتماعي التطوعي:

مما لا شك فيه أن عملية التطوع تتضمن العديد من الفوائد التي تعود على الأفراد بصفة خاصة، وعلى المجتمع والمنظمة بصفة عامة، ويمكن الحديث هنا عن هذه الفوائد على النحو الآتي:

أ. الفوائد التي تعود على المنظمة والمجتمع:

يعمل التطوع على غرس وتفعيل ثقافة التعاون والتكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع وتعزيز وتقوية الولاء والانتماء لهذا المجتمع⁽²⁰⁾، وتحقيق المشاركة

المتطوع، إلا أنها غير كافية بمفردها لأن تجعل الفرد صالحاً للتطوع، وقد اختلف العلماء ورواد العمل الاجتماعي فيما بينهم حول هذه الصفات والسمات، فأكد بعضهم على الجوانب الصحية والجسمية، في حين أكد بعضهم على الجوانب المعرفية والعقلية، وفئة ثالثة أكدت على الجوانب النفسية والاجتماعية، إلا أن الاتجاه الغالب والأصح، يتمثل في ضرورة التأكيد على مقومات الشخصية المتكاملة⁽²⁷⁾.

(6) عوائق العمل الاجتماعي التطوعي:

تختلف طبيعة العوائق التي قد تقف حائلاً أمام العمل الاجتماعي التطوعي، تبعاً لاختلاف أطراف ذلك العمل، بحيث تبدو على النحو الآتي:

أ- عوائق تعود إلى المجتمع والمنظمة:

1- انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع، بحيث يتجه الناس لاستغلال أوقاتهم في أعمال إضافية بهدف تحسين ظروفهم المعيشية، ومن ثم لم يعد لديهم الوقت للقيام بأعمال تطوعية⁽²⁸⁾.

2- ثقافة أفراد المجتمع وقيمهم واتجاهاتهم التي تؤثر في نظرهم للحياة، بحيث يعانون من انخفاض مستوى الوعي، وانتشار الاتجاهات السلبية كالاتكالية، والنظرة إلى برامج الرعاية الاجتماعية بأنها من اختصاص الدولة.

3- ضعف الوعي العام لدى المواطنين بثقافة العمل التطوعي المنظم.

4- الاختلافات الفكرية والشخصية للفائمين على العمل في الجمعيات، الأمر الذي قد يؤدي أحياناً إلى نسف العمل ونشوب الصراع بين الفئات المختلفة⁽²⁹⁾.

5- اعتقاد بعض الأسر أن أبناءها يضيعون وقتهم في مثل هذه الأعمال التطوعية في الوقت الذي يجب أن يركزوا كل اهتماماتهم في الدراسة أو العمل، بل إن البعض يعد قضاء أبنائهم وقتهم في أعمال تطوعية يبعدهم عنهم، ومن ثم قد تضعف علاقاتهم بأسرهم⁽³⁰⁾.

الأهلية في رسم الخطط وتنفيذها، والمشاركة في تنمية المجتمع، وسد العجز والثغرات التي توجد في الخدمات، ودعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فاعليته وكفايته، وإزالة أسباب التخلف، وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر وصولاً، والأسلوب الأفضل أداءً والأكثر نفعاً⁽²¹⁾. كما أن العمل التطوعي يمثل حلقة وصل بين المنظمة والمجتمع، فهو يعزز مكانة المنظمة في المجتمع، فتكتسب بذلك تأييداً أديباً ومادياً⁽²²⁾، كما أنه يسهم في سد النقص في عدد العاملين الذي تعاني منه المنظمة ويسهم في تحقيق أهدافها⁽²³⁾.

ب. الفوائد التي تعود على الشباب:

يُعدُّ العمل الاجتماعي التطوعي فضاءً يكتسب فيه الشباب المهارات والخبرات الاجتماعية التي تساعدهم على اكمال شخصياتهم، ويستثمر أوقات فراغهم بطريقة مثمرة في قنوات شرعية بعيدة عن الانحراف، ويشبع الكثير من حاجاتهم الاجتماعية والنفسية، التي منها الحاجة إلى التقدم والنجاح، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى تأكيد الذات⁽²⁴⁾، كما أنه يتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات إزائها، والقيام بتأدية الخدمات وحل المشكلات بجهدهم الشخصي⁽²⁵⁾، ومن الفوائد أيضاً التي تعود على الشباب اكتساب الأجر والثواب من الله، باعتبار العمل التطوعي من الأعمال التي حث الله سبحانه وتعالى على فعلها وأجزل الثواب لمن يقوم بها، وأيضاً تحقيق الهيبة والمكانة الاجتماعية، وذلك لما لهذه الأعمال التطوعية التي يقوم بها الشباب من آثار مهمة في تنمية وخدمة المجتمع⁽²⁶⁾.

(5) السمات والصفات التي تؤهل الشباب للاشتراك

في العمل الاجتماعي التطوعي:

تُعدُّ الرغبة من أهم الصفات التي ينبغي أن تتوفر لدى

العمل الأصلي للشباب.

2- الموقع الجغرافي للجمعية.. فوجود الجمعية في منطقة بعيدة عن مكان إقامة الشباب، مع عدم توفر مواصلات، يحول دون مشاركة الشباب في أنشطة هذه الجمعية.

3- ضعف الحوافز المجتمعية للشباب، ويقصد بها الحوافز المعنوية للتشجيع على التطوع، التي منها رصد جوائز للأعمال التطوعية القيمة، والاهتمام الإعلامي بها⁽³³⁾.

4- شعور الشباب بأن الأعمال التطوعية التي يقومون بها، لا تغير شيئاً في الواقع.

5- عدم إعطاء المجتمع التقدير الكافي لما يبذله المتطوع من جهد، مما يفقد المتطوع حماسه لمزيد من هذه الجهود، لأنه لا يشعر بأنها مهمة في نظر المجتمع⁽³⁴⁾.

6- الشعور بالاغتراب بين قطاعات المجتمع، مما يولد عدم الإحساس بالانتماء الذي يعد من أهم حوافز الجهود التطوعية.

7- خوف الأفراد من الالتزام نحو المؤسسات، بحيث لا يمكنهم التخلي عن العمل التطوعي مستقبلاً⁽³⁵⁾.

(7) وسائل تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب:

هناك العديد من الوسائل التي من خلالها يتم تفعيل ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى الشباب منها:

- وسائل الإعلام: حيث تعدُّ وسائل الإعلام المختلفة من أهم الوسائل في تفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع عموماً، وعند الشباب خصوصاً، وذلك من خلال تسليط الضوء الإعلامي على العمل التطوعي، ومجالاته، وأهدافه، وأهميته، والأثر الذي يقوم به في المجتمع، وفوائده للمجتمع والشباب عن طريق عقد حلقات نقاش ومؤتمرات متخصصة دورية عن العمل التطوعي، وإجراء لقاءات تلفزيونية وإذاعية وصحفية مع

6- ضعف التنظيم المؤسسي للمنظمات، حيث إن هناك بعض المنظمات التي تمارس أنشطة لا تتفق مع الأهداف التي تبنيتها، وغالباً ما تكون أنشطتها موسمية وفي إطار ضيق ولخدمة أعضائها، مما يؤدي إلى إضعاف الحماس للعمل التطوعي في أوساط المجتمعات المحلية وبين أعضاء الجمعيات⁽³¹⁾.

7- شخصنة العمل الأهلي، حيث تتم كثير من الإجراءات والأعمال بطريقة شكلية وقرارات فردية، مما يشير إلى أن الإدارة غير جماعية وترتكز في شخص واحد، مما يعني أيضاً غياب أو ضعف الممارسات الديمقراطية داخل هذه المنظمة.

8- تجاهل المنظمات الأهلية لأهمية اشتراك الفئات المستهدفة من نشاطاتها، مما يقلل من المشاركة الشعبية ويقلل من حجم التطوع والمتطوعين، ويعني ذلك ضعف علاقات الثقة بين المجتمع والمنظمات الأهلية.

9- ضعف الإعلام الداعم لثقافة العمل التطوعي من حيث التعريف به ونشاطاته وأهميته للأفراد والمجتمع في آن واحد.

10- ضعف العلاقات بين المنظمات الأهلية والمجتمع، الأمر الذي ترتب عليه ضعف حجم التطوع الفردي والجماعي.

11- محدودية الموارد المتاحة أمام المنظمات الأهلية، ونقص التدريب لهيئاته الإدارية، وغياب التخطيط السليم لأعمالها، وسيطرة أفراد معينين على إدارتها والانحراف بها عن أهدافها، وإفراغ العمل التطوعي من مضامينه الإنسانية⁽³²⁾.

أ- عوائق تحول دون مشاركة الشباب في العمل التطوعي:

1- تعارض أوقات النشاط التطوعي مع مواعيد

الخدمة الاجتماعية، ومن ثم فقد أصبح أثر العمل الاجتماعي التطوعي مكملاً لوظيفة الدولة التي أصبحت غير قادرة على تلبية الاحتياجات الأساسية لأفرادها في ظل التحولات الاقتصادية المتزايدة⁽⁴¹⁾.

وهذا ينسجم مع ما جاء به العالم الاقتصادي (سدني ويب) في نظرية (السلم الممتد) حيث تقوم نظرية سدني ويب على مجموعة من الافتراضات منها: أن الحكومة الديمقراطية مسئولة أمام أفرادها عن تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة، بحيث لا يكون هناك أي مواطن محروم من هذه الخدمات، وهذه الخدمات التي تقدمها الدولة ترتبط بما تمتلكه من موارد وإمكانات، لذلك فإنه من الطبيعي أن تظهر بعض التغيرات الناتجة عن قلة الموارد على الحد الأدنى لمستوى المعيشة الذي تقدمه الدولة، وهنا يجب أن ينطلق الشعب بالجهود التطوعية عن طريق التنظيمات الأهلية لسد هذه الثغرات؛ فأشباع الحاجات وفق هذه النظرية يتخذ شكلاً سلمياً، حيث يبدأ أثر المؤسسات التطوعية عند وجود الثغرات في مستوى الحد الأدنى الذي تقدمه الدولة⁽⁴²⁾.

وقد اتسع أثر العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع وأصبح يعمل جنباً إلى جنب - في شراكة ثلاثية- مع القطاع الخاص والدولة، في توفير المتطلبات الضرورية للأفراد والسعي نحو تحقيق التنمية الاجتماعية في المجتمع⁽⁴³⁾، وفي هذا السياق يؤكد (سولمون) أن هناك ثلاثة أطراف تنشأ بينها علاقة متبادلة (الدولة، القطاع الخاص، والقطاع غير الربحي) ، حيث يقوم الأخير بتأثير بارز في الجوانب التي لا تستطيع الدولة أو القطاع الخاص تقديم خدمات فيها بشكل سريع، وباعتباره أيضاً آلية لتحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي، وكذلك لمواجهة الآثار السلبية لإطلاق آليات السوق⁽⁴⁴⁾.

الشباب المشاركين في العمل التطوعي، من أجل كسب ثقة الشباب ومساندتهم وتأييدهم للعمل التطوعي⁽³⁶⁾.

• وضع التشريعات اللازمة التي تدعم ثقافة العمل التطوعي من خلال إصدار قوانين تضمن للشباب حرية تنظيم أنفسهم ومشاركتهم في خدمة وتنمية المجتمع وتوفير الدعم المادي والمعنوي الذي يساعدهم على تحقيق أهدافهم المجتمعية.

• التوعية بأهمية التطوع كموروث حضاري نابع من تقاليد وعادات المجتمع والعمل على الإبقاء عليه وتطوير أساليبه⁽³⁷⁾.

• منح الشباب الحوافز المعنوية، ومدحهم في المناسبات المختلفة، وكذلك الحوافز المادية والرمزية التي تتناسب مع جهودهم المبذولة⁽³⁸⁾.

• إنشاء مراكز تطوعية يتم فيها تدريب وتأهيل الشباب للأعمال التي يرغبون الاشتراك فيها.

• تشكيل لجنة خاصة بالتطوع في كل منظمة، تتولى هذه اللجنة الأمور الفنية والإدارية المتعلقة بزيادة إقبال الشباب على العمل التطوعي بالمنظمة⁽³⁹⁾.

• مشاركة الشباب في البرامج الأساسية في المنظمة، خاصة فيما يختص باتخاذ القرارات، ليشعر بأهميته وأثره الإيجابي مع الجماعة التي يعمل معها⁽⁴⁰⁾.

(8) أثر العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع:

هناك قاعدة، مسلم بها، مفادها: إن الحكومات، سواء في الدول النامية أم المتقدمة، لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها.. لذلك شهد المجتمع صعوداً متتابعاً لأثر العمل الاجتماعي التطوعي، حيث فرض هذا النوع من العمل نفسه منذ ما يقرب من عقدين على ساحة العمل القومي والاجتماعي ليملاً الفراغ الناجم عن انسحاب الدولة من مجال

الوطنية، بما يخدم أهداف الدستور، وتضمن الدولة هذا الحق كما تتخذ جميع الوسائل الضرورية التي تمكن المواطنين من ممارسته، وتضمن كافة الحريات للمؤسسات والمنظمات السياسية والنقابية والثقافية والعلمية والاجتماعية)).

ويعد قانون الجمعيات الأهلية رقم (1) الصادر سنة 2001م، قفزة مهمة في الإطار التنظيمي للمشاركة في العمل التطوعي، ويشير إلى أن (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 أو مزاولة أنشطة ذات نفع عام ولا تستهدف من نشاطها جني الربح المادي لأعضائها، ويكون نظام العضوية فيها مفتوحاً وفقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي).

في حين نصت المادة رقم (3) على الأهداف من صدور هذا القانون، التي تتمثل فيما يلي:

- 1- رعاية الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتشجيعها على المشاركة في مجال التنمية الشاملة.
- 2- ترسيخ التأثير الرئيسي الذي تؤثره الجمعيات الأهلية في مجال التنمية وتطوير النهج الديمقراطي، وقيام المجتمع المدني المسلم.
- 3- توفير الضمانات الكفيلة بممارسة الجمعيات الأهلية لأنشطتها بحرية واستقلالية كاملة، وبما يتلاءم مع مسؤولياتها الاجتماعية.
- 4- توسيع نطاق أعمال البر والإحسان وتعزيز التكافل الاجتماعي في أوساط المجتمع.
- 5- تبسيط الإجراءات وتسهيل المعاملات المتعلقة بالحق في تأسيس الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتمكينها من أداء رسالتها على الوجه الأكمل.

كما أن العمل التطوعي لم يصبح تأثيره مكملاً لتأثير الدولة فحسب وإنما أصبح تأثيره موازياً لما يتسم بالديمومة والاستمرار، ويسعى إلى تحقيق التوازن الاجتماعي⁽⁴⁵⁾، وهذا ينسجم مع ما جاء به (جراي) في نظريته (الأعمدة المتوازية)، حيث لاحظ أن كثيراً من الحكومات تتعهد أمام شعوبها بتنفيذ برامج ضخمة، ثم لا تستطيع أن تفي بعهودها، وربما كانت هذه العهود وهمية تتخذها بعض الحكومات كدعاية لها، لتحتل عن طريقها بعض مراكز السلطة، إضافة إلى أن أي دولة لا تستطيع أن تسلم من ملابسات العصر ومفاجآت الحياة الطارئة كالكوارث الطبيعية والحروب، لذا ترى النظرية أنه لا يمكن قيام مجتمع يسعى لتحقيق الرفاهية الاجتماعية، بغير وجود شراكة وتعاون وتضامن بين الهيئات الحكومية من جانب والهيئات الأهلية من جانب آخر، فكلاهما متمم للآخر، ولكن ينبغي ألا تتكرر الخدمات التي تقدم للأفراد من الجانبين (الحكومي، الأهلي) ولا تتعارض مع بعضها البعض.

ولذلك سميت هذه النظرية بالأعمدة التي تتوازي فلا تتعارض، أو يقطع بعضها مسار الآخر، فيحدث التداخل والتكرار؛ فهذه النظرية ترى أن المؤسسات الأهلية تقدم خدمات توازي وتضاهي ما تقدمه الدولة، أي يتم ذلك على خطين متوازيين⁽⁴⁶⁾.

(9) الأطر التنظيمية للمشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي المؤسسي في اليمن:

كفل دستور الجمهورية اليمنية حرية تكوين وإنشاء الجمعيات الأهلية؛ حيث نصت المادة (57) منه على أنه: ((للمواطنين في عموم الجمهورية، بما لا يتعارض مع نصوص الدستور، الحق في تنظيم أنفسهم سياسياً ومهنياً ونقابياً، والحق في تكوين المنظمات العلمية والثقافية والاجتماعية والاتحادات

واقع المنظمات الأهلية في اليمن:

تؤثر الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية في أي مجتمع تأثيراً محورياً في نمو وتطور مؤسساته المختلفة، وقد كان لهذه الظروف التي سادت في اليمن في مراحلها المختلفة تأثيراً أساسياً في نشوء وتطور المنظمات الأهلية⁽⁴⁷⁾ حيث اتخذت هذه المنظمات ملامح وسمات محددة في كل مرحلة تعكس مجمل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع، وقد مرت المنظمات الأهلية في اليمن بثلاث مراحل، تعبر في مجملها عن مراحل التطور السياسي التي عاشها اليمن خلال القرن العشرين.

• **المرحلة الأولى:** هي مرحلة ما قبل الاستقلال، وهي مرحلة الدعوة إلى بناء الدولة الحديثة حيث بدأت ملامح التشكل للمنظمات الأهلية تتبلور في منتصف الخمسينيات كإحدى الآليات المهمة للمعارضة، من أجل محاولة توصيل دعوتها ونشرها في المجتمع، فكان للمنظمات الأهلية في هذه المرحلة طابع خاص ارتبط بالوعي التقليدي المعبر عن طبيعة المرحلة التاريخية.⁽⁴⁸⁾

• **المرحلة الثانية:** هي مرحلة ما بعد الاستقلال (الدولة الوطنية الحديثة) وقد اتسمت هذه المرحلة بقيادة الدولة لعملية التنمية والتحديث، وقد شهد اليمن في هذه المرحلة تطوراً آخر في العمل الاجتماعي الأهلي، فقد ارتبط العمل الأهلي بالدولة التي عملت على دعم وتكوين المنظمات الأهلية.

• **المرحلة الثالثة:** مرحلة دولة الوحدة، وقد اتسمت هذه المرحلة بالديمقراطية والتعددية السياسية، ومن ثم الإقرار والاعتراف الحكومي عبر نصوص دستورية وقانونية بحق المجتمع في أن ينظم نفسه في مؤسسات ومنظمات أهلية غير حكومية تنشط في مختلف المجالات، لذلك يمكن القول: إن عقد

التسعينيات من القرن العشرين يمثل البداية الفعلية لظهور وتطور وفعالية منظمات المجتمع المدني في اليمن، وقد اتسعت المنظمات الأهلية بعد عقد التسعينيات، فظهرت منظمات جديدة لم تكن موجودة من قبل، مثل المنظمات التي تنشط في حقوق الإنسان ومكافحة العنف ضد المرأة، وقد شهدت المنظمات الأهلية تطوراً كمياً ملموساً، حيث بلغ عدد المنظمات الأهلية في اليمن عام 2005م (5300) منظمة تمارس أنشطة متعددة ومتنوعة في إطار جغرافي يشمل كلاً من الحضر والريف، وفي مجالات عديدة.

وبالرغم من التطورات الكمية واللافتة في نشاط المنظمات الأهلية، وصدور القوانين التي تساعدها في القيام بنشاطاتها، فإن حجم وأعداد هذه المنظمات لا يتناسب واقعياً مع مستوى الخدمة المقدمة وأعداد المستفيدين منها، فهناك العديد من العوامل المحيطة والمعيقة لتأثير القطاع الأهلي من داخله ومن خارجه⁽⁴⁹⁾، منها: حداثة العمل، والخبرة القليلة في إدارة العمل الأهلي المؤسسي، وضعف الموارد الكفيلة بتمويل أنشطة الجمعيات والمؤسسات الحديثة، والاعتبارات المتعلقة بالتخلف الثقافي والمجتمعي لنظرة الأفراد للعمل المدني الأهلي باعتباره تقليداً ومحاكاة للمجتمعات الغربية، وخصوصاً المنظمات الحقوقية والتنمية.

المنظمات الأهلية في محافظة تعز:

شهدت محافظة تعز -كغيرها من المحافظات- ظهور العديد من المنظمات الأهلية التي تنشط في العديد من المجالات المختلفة، حيث بلغ عدد المنظمات الأهلية فيها عام 2009م بحسب السجلات الموجودة في مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة (404) منظمة تصنف حسب نوعها ومجال عملها إلى:

والأهلية وكذلك النوادي الرياضية الموجودة في المحافظة حوالي (6%) من العدد الإجمالي⁽⁵⁰⁾. نلاحظ من خلال ما سبق أن هناك تطوراً كمياً ملموساً في عدد المنظمات الموجودة في المحافظة، ولكن الجمعيات الفاعلة التي تنفذ معظم برامجها من هذه المنظمات هي الجمعيات التي تمتلك مصادر دعم ثابتة ومستمرة، حيث تستطيع من خلال هذا الدعم تنفيذ برامجها بسهولة، خاصة في ظل أن الدعم الذي تقدمه الدولة يتسم بأنه ضئيل للغاية، إلى جانب أنه يوزع لبعض المنظمات/الجمعيات مما يؤدي إلى التوجه إلى فاعلي الخير والتجار لطلب الدعم، وهؤلاء لا يدعمون إلا الجمعيات الخيرية غالباً، لذلك نجد أن أغلب الجمعيات الموجودة هي جمعيات خيرية.

الإطار الميداني:

أولاً: الخصائص العامة للعيينة:

تتكون عينة الدراسة من (90) مفردة مقسمة إلى (48) ذكراً بنسبة (53%) من مجموع العينة و (42) أنثى بنسبة (47%) من مجموع العينة.. كما أنهم ينوزعون بنسب متفاوتة على الفئات العمرية، حيث تحتل الفئة العمرية (22-25) النسبة الأكبر (40%)، لذا كانت نسبة غير المتزوجين هي الأعلى، حيث بلغت (80%) من عدد أفراد العينة في حين بلغت نسبة المتزوجين (20%).

أما من حيث مكان الإقامة الدائم، فإن معظم أفراد العينة هم ممن يقيمون بشكل دائم في الحضر، حيث بلغت نسبتهم حوالي (98%)، في حين بلغت نسبة من يقيمون بشكل دائم في الريف (2%). وهنا يمكن القول: إن الإقامة الدائمة للمبحوثين تؤثر بشكل كبير في التحاقهم واشتراكهم في الأنشطة التطوعية في الحضر، في حين أن الريفي عندما يأتي إلى الحضر يأتي لأغراض معينة، فيبذل قصارى جهده للحصول عليها، فلا تتاح له فرصة المشاركة، حتى وإن كان

1- منظمات أو جمعيات خيرية إجتماعية:

تنشط هذه المنظمات في أعراض البر والإحسان، حيث تهتم بتقديم الرعاية الاجتماعية للأسر الفقيرة، ورعاية المعاقين، وإغاثة وعون المهاجرين واللاجئين، وقد أخذت هذه الجمعيات نصيب الأسد من عدد الجمعيات، حيث بلغ إجمالي عدد الجمعيات التي تعمل في المجال الخيري الرعائي والخدمي (233) منظمة/ جمعية، بنسبة (57%) من عدد المنظمات أو الجمعيات الموجودة.

2- منظمات أو مؤسسات علمية وثقافية:

تنشط غالبية هذا النوع من المنظمات في عمل المحاضرات والندوات وورش العمل وفي إعداد الدراسات والبحوث المختلفة، لتقديم رؤى ثقافية وقواعد معلومات بديلة أو مكملة، وتنشط في هذا المجال (8) منظمات بنسبة (2%) من عدد المنظمات الموجودة.

3- منظمات أو جمعيات مهنية:

تقوم هذه المنظمات على أساس مهني، حيث ينتمي أعضاؤها إلى مهنة واحدة تستهدف تعزيز مصالح أعضائها والدفاع عنهم، ويبلغ عدد المنظمات التي تنشط في هذا المجال (22) منظمة بنسبة (5%) من عدد المنظمات.

4- منظمات أو جمعيات تعاونية:

وهي منظمات زراعية وسمكية وإسكانية وتسويقية، تقوم بنشاط طوعي في إطار من التعاون والتكافل بين أعضائها، ويبلغ عدد المنظمات العاملة في هذا المجال (64) منظمة، بنسبة (15%).

وهناك أيضاً منظمات تنشط في المجال البيئي وعددها ثلاث منظمات، بينما في المجال الحقوقي توجد منظمة واحدة فقط، أما في المجال الصحي فقد بلغ عدد المنظمات العاملة فيه (11) منظمة، بينما بلغ عدد المنظمات التي تهتم بقضايا المرأة (32) منظمة بنسبة (8%)، وتمثل نسبة الاتحادات التعاونية

نسبة هؤلاء (60%)، وهو ما يبين تأثير الدين، من خلال كونه يحث على الاهتمام بأوضاع الآخرين ومساعدتهم، معتبرين العمل التطوعي امتداداً لقيم التكافل والتعاون التي حث عليها الإسلام، وتجسيدا للتوجيهات القرآنية والنبوية، وغيرها من التوجيهات التي اكتسبها الشباب عبر التنشئة الاجتماعية التي تحث على التطوع ومساندة الآخرين والاهتمام بأوضاعهم واحتياجاتهم، من هذا المنطلق الإسلامي الذي يتصف به المجتمع اليمني بمعظم عاداته وتقاليده وقيمه.

وقد يعود اختيار القيم الدينية من قبل ثلثي أفراد العينة إلى وجود نسبة كبيرة من عينة الدراسة من المنتمين إلى جمعيات خيرية واجتماعية ذات طابع ديني، تحاول غرس القيم الدينية في نفوس الشباب المنتمين إليها.

أما فيما يتعلق بوجود علاقة إحصائية بين المتغيرات الأساسية لأفراد العينة وبين اختيارهم للقيم الدينية، فقد تبين من خلال اختبار مربع كاي أن هناك دلالة إحصائية بين هذا الاختيار ومتغير الجنس، حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.034). فالقيم الدينية لدى الإناث معززة أكثر منها عند الذكور.

2- مفهوم العمل التطوعي:

يرى الغالبية من المبحوثين أن مفهوم العمل التطوعي يتلخص في المشاركة في تنمية المجتمع المحلي، حيث بلغت نسبتهم (61%)، وقد يعود ذلك إلى الدور الهام الذي أصبح يلعبه العمل التطوعي في تنمية المجتمع المحلي، باعتباره من أهم الركائز الأساسية في نجاح التنمية المحلية، خاصة في ظل تراجع الحكومة عن تقديم الخدمات التي كانت تقدمها، وعجزها عن توفير الحاجات الأساسية للنهوض بالمجتمع.

يرغب في الاشتراك في العمل التطوعي.

كما أن المبحوثين من ذوي المستوى التعليمي (الجامعي) قد حصلوا على أعلى نسبة من عينة الدراسة بما يمثل (57%)، في حين حصل المستوى التعليمي (دبلوم متوسط) على (28%)، والثانوية العامة على (15%).

ومن هذه النسب نستطيع القول: إن هناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي وبين المشاركة في العمل التطوعي، فكلما ارتفع المستوى التعليمي للشباب زادت مشاركتهم في العمل التطوعي، مما يبرهن على أن للتعليم أثراً كبيراً في الإقبال على العمل التطوعي المؤسسي، كونه يزيد من معارف الفرد وخبراته واحتكاكه بالآخرين فيصبح أكثر إدراكاً ومعرفة بقضايا المجتمع وأوضاعه.

لذا بدا أن الطلبة الذين يدرسون في الجامعات والمعاهد هم أكثر ميلاً للاشتراك في العمل التطوعي، حيث بلغت نسبتهم (46%)، وربما يعود ذلك إلى رغبة الطلاب في اكتساب المهارات والخبرات والتعرف على فئات المجتمع وأحواله، وكذا ظناً منهم بأنهم قد يحصلون من وراء ذلك على فرص عمل بعد تخرجهم.

في حين بلغت نسبة الموظفين والعاملين في أعمال حرة (37%) من عدد أفراد العينة ونسبة العاطلين عن العمل (18%) وقد تكون هذه النسبة لافتة للنظر، باعتبار أن هذه الفئة هي التي لديها أوقات فراغ، يمكن أن تُستثمر، بما يعود على الأفراد والمجتمع بالفائدة.

ثانياً: خصائص العمل التطوعي لدى أفراد العينة:

1- دوافع العمل التطوعي:

يرى غالبية المبحوثين أن القيم الدينية هي الدافع الأبرز لاشتراكهم في العمل التطوعي حيث بلغت

بدأ ممارسة الأعمال التطوعية منذ البدايات الأولى للعمل التطوعي المؤسسي في مدينة تعز تقريباً، فقد أنشئت أول منظمة شبابية في مدينة تعز عام 2005م، حسب سجلات مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة، ومعظم أفراد العينة هم ممن ينتمون إلى منظمات شبابية.

ومن خلال إجراء اختبار مربع كاي، تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مكان الإقامة ومتغير مدة العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.000) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية قوية؛ حيث نجد أن الريفيين أقل ممارسة للعمل التطوعي في منظمات ذات طابع مؤسسي. وكذلك ظهرت علاقة ذات دلالة إحصائية مع متغير الحالة الزوجية، حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.010) وهي علاقة ذات دلالة قوية أيضاً لصالح غير المتزوجين.

5- المعدل الزمني لممارسة العمل التطوعي:

يمارس غالبية المبحوثين الأعمال التطوعية بمعدل يوم في الأسبوع، حيث بلغت نسبتهم (46%)، وقد تكون هذه النتيجة منطقية ومقبولة في ظل أن غالبية المبحوثين هم من الطلبة، ثم الموظفين، أي الفئات التي لديها التزامات أخرى إلى جانب العمل التطوعي. بالإضافة إلى أن العمل التطوعي يتصف بأنه يؤدي بدون مقابل مادي، لذلك فمن الطبيعي أن ينشغل الأفراد بأشياء أخرى تعود عليهم بعائد مادي يساعدهم على مواجهة الظروف المعيشية القاسية التي يشهدها المجتمع اليمني، كما أن النشاطات التي تقوم بها الجمعيات والهيئات والمؤسسات التطوعية، وخاصة نشاطات الرعاية الاجتماعية، هي نشاطات يتم تنفيذها في أوقات ومناسبات معينة.

ثالثاً: تصور أفراد العينة لسمات العمل التطوعي:

يعد الغالبية من المبحوثين أن أبرز سمات العمل التطوعي تتمثل في أنه يقوم على أساس الرغبة

3- موقف الأسرة من العمل التطوعي:

يؤكد غالبية أفراد العينة حصولهم على تأييد أسرهم لالتحاقهم بالعمل التطوعي، حيث بلغت نسبة هؤلاء (53%)، مما قد يدل على إدراك أسر أولئك المبحوثين لقيمة العمل التطوعي وفوائده، وأن العمل التطوعي يمثل إحدى القنوات الشرعية التي تستثمر أوقات فراغ أبنائهم بطريقة مثمرة ومفيدة، وبما من شأنه تعزيز القيم الاجتماعية لديهم من خلال المشاركة في الأعمال الخيرية والاجتماعية.

لكن ذلك لم يمنع من ظهور نسبة لا بأس بها من الأسر التي لا تؤيد التحاق أبنائها بالعمل التطوعي، أو أنها غير مبالية بذلك، وربما يعود ذلك إلى أن بعض الأسر ليس لديها الوعي الكافي بأهمية العمل التطوعي، أو تحفظها على بعض مجالات العمل التطوعي ذات الطابع الأيديولوجي، أو تخوفها من تأثير العمل التطوعي سلباً في التحصيل الدراسي لأبنائها في ظل أن غالبيتهم من الملتحقين بالتعليم، أو مراعاة للتقاليد الاجتماعية التي لا تشجع خروج الفتاة من المنزل إلا للضرورة التي ليس فيها مجال للتطوع.

أما من حيث العلاقة بين المتغيرات الأساسية، وبين تأييد الأسر للعمل التطوعي، فيتبين من خلال اختبار مربع كاي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية مع متغير المهنة، حيث بلغت قيمه مربع كاي (0,023) فتفاوت أفراد العينة في المهنة بدأ عاملاً مؤثراً في موقف الأسر من التحاقهم بالأعمال التطوعية، حيث يجد الموظفون والعاطلون تأييداً أكثر، في حين لا يلقى الطلاب التأييد نفسه من قبل أسرهم.

4- مدة المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي:

تتراوح المدة التي قضتها النسبة الأعلى من المبحوثين في العمل التطوعي، من سنة إلى أربع سنوات، حيث بلغت نسبة هؤلاء (47%)، مما يعني أن معظمهم قد

ويعرض الحرف اليدوية، وفي الدعاية والإعلان... وغيرها من الأنشطة التي تدخل في ضمن المجال الثقافي. وقد يرجع ذلك إلى أن هناك عدداً كبيراً من أفراد العينة ممن حصلوا على المستوى التعليمي المتوسط والجامعي، مما يعني توفر مستوى لا بأس به من العلم والثقافة، ومن ثم فإنهم يتطوعون في النشاطات الثقافية التي تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية.

■ طبيعة الأعمال التطوعية:

يمارس ما نسبتهم (54%) من أفراد العينة النشاطات التطوعية الميدانية، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المجالات التي تنشط فيها الجمعيات التطوعية التي يعمل فيها المبحوثون، وهذا ينسجم مع كون أكثر المجالات التي يتطوع فيها أفراد العينة هو المجال (الرعاي والخدمي) فهو من أكثر المجالات التي تتطلب نزولاً ميدانياً، وذلك للتعرف على احتياجات الناس وأوضاعهم كما هي في أرض الواقع وتقديم الخدمة والرعاية المناسبة.

ومما يشجع على هذا الطابع الميداني للأعمال التطوعية هو أن الفئة المتطوعة هم الشباب، أي الفئة الأكثر قدرة على الحركة والانتقال من غيرها من الفئات العمرية الأخرى.

وهنا تبدو علاقة دالة إحصائياً بين طبيعة الأعمال التطوعية (النشاط الميداني) ومتغير المهنة حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.009)، مما يعني أن متغير المهنة يعد عاملاً مؤثراً في طبيعة الأعمال التطوعية التي يقوم بها المبحوثون.

خامساً: مخرجات العمل التطوعي:

أ) الأثر الذي يؤديه العمل التطوعي في المجتمع: يرى غالبية أفراد العينة أن أبرز الأثار التي يؤديها العمل التطوعي في المجتمع يتمثل في غرس وتفعيل ثقافة التعاون والتكافل في المجتمع، حيث بلغت نسبة

الذاتية، وقد بلغت نسبة هؤلاء (53%)، وذلك لأن العمل التطوعي من الأعمال التي لا يتوخى من ورائها أي عائد مادي، ومن ثم فإن رغبة الفرد في القيام به يعد عاملاً مهماً في نجاحه وتقدمه. لذلك قد نجد الشباب المتطوعين يحاولون تنفيذ كل ما يوكل إليهم من أعمال حتى وإن كانت على حساب التزامات أخرى، ويعتبرون أن نجاح هذه الأعمال يعد نجاحاً لهم، فيزداد حماسهم لتحقيقها.

رابعاً: مجالات العمل التطوعي:

■ المجالات التي يتطوع فيها الشباب:

تظهر البيانات الإحصائية أن غالبية المبحوثين يتطوعون في المجال الرعاي والخدمي وذلك بنسبة (49%)، وهو المجال الذي يتضمن أعمال البر والإحسان من خلال تقديم المساعدات العينية والمادية للأسر الفقيرة، ورعاية المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة، والأيتام، ورعاية المرضى، والتبرع بالدم، وتوزيع كسوة العيد والأضاحي، وغيرها من الأنشطة التي تدخل في ضمن المجال الرعاي والخدمي.

وهذا يبرهن على أن النشاط التقليدي للعمل التطوعي مازال مهيمناً على الأنظمة التطوعية، إلا أنه يمارس في إطار مؤسسي منظم له قوانينه وأطره الهيكلية، وربما يعود ذلك إلى وجود أعداد كبيرة من أفراد المجتمع، المحتاجين للخدمات الاجتماعية والرعاية في أبسط صورها، خصوصاً أن هذا المجال يحظى بالأولوية لدى الكثيرين، كونه ينبثق من القيم الدينية، فضلاً عن كون هذا المجال هو الأسهل من حيث إدارته وتنفيذه، مقارنة بالمجالات الأخرى، كالمجال الثقافي والحقوقى... وغيره.

يلي ذلك التطوع في المجال الثقافي، بنسبة (37%) وذلك من خلال المحاضرات، والندوات الثقافية، وإعداد الدراسات والبحوث وإقامة المهرجانات والاحتفالات، وفي تعليم الكمبيوتر واللغة الانجليزية

جمعيات خيرية تعمل على تعزيز الوازع الديني في نفوسهم كما تبين لنا في مواضع سابقة. من خلال اختبار مربع كاي ظهرت علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيار المبحوثين للفائدة المتمثلة بالأجر والثواب من الله، ومتغير الجنس، حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.016) حيث نجد أن الإناث كنَّ أكثر شعوراً بتحقيق هذه الفائدة، وقد يفسر ذلك بأن مسألة العقاب والثواب من المسائل الأكثر رسوخاً لدى المرأة، في ظل أنها أكثر عرضة للخطاب والتوجيه الديني من قبل الأسرة، نظراً لحساسية وضعها في مجتمع ذكوري ينظر إلى المرأة بأنها مصدر للخطيئة أكثر من الرجل، وأن خطأها أكبر ضرراً على الأسرة والمجتمع، لذا تجد نفسها دائماً في مواجهة الوعظ والإرشاد بالجوانب الدينية منذ صغرها، الأمر الذي يجعلها تقيس أي نشاط أو فعل تقوم به من زاوية أنه مقبول اجتماعياً ببعد ديني.

سادساً: معوقات العمل التطوعي:

أ) العوامل التي تعيق العمل التطوعي:

تشير البيانات إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تعيق العمل التطوعي، من وجهة نظر المبحوثين، لعل من أبرزها ضعف الوعي العام بثقافة العمل التطوعي في المجتمع حيث بلغت النسبة المؤيدة لهذا العامل (37%).

فبالرغم من انتشار الجمعيات التطوعية في المجتمع اليمني بصفة عامة وفي محافظة تعز بصفة خاصة، إلا أنه مازال هناك تدنٍ وضعف في مستوى الوعي بقيمة العمل التطوعي المؤسسي، والمبادرة الشعبية المنظمة، وأثرها في تحقيق أهداف المجتمع والرقى به، وقد يعود ذلك إلى النظرة الإنكالية التي قد تمثل معطى ثقافياً- اجتماعياً لدى أفراد المجتمع، من منطلق النظرة إلى برامج الرعاية الاجتماعية وحل المشكلات المجتمعية باعتبارها واجباً من وجبات الدولة (الحكومة).

المؤيدين لهذا الأثر (52%). وهذه النتيجة العالية نسبياً. قد تكون نظراً لوجود نسبة عالية من عينة الدراسة من المنتمين إلى الجمعيات الخيرية والاجتماعية التي تستهدف تعميق روح التضامن والتكافل عبر مساعدة الآخرين، والتي تنشط أكثر في المجال الرعائي والخدمي.

بالإضافة إلى أن ظاهرة التعاون والتكافل من الظواهر المتأصلة الجذور في المجتمع الإنساني، فأى فرد في المجتمع لا يستطيع أن يشبع حاجاته إلا بالاستعانة بالآخر، فوجوده يستلزم وجود الآخر، فضلاً عن طبيعة الظروف الجغرافية التي يتصف بها اليمن، واعتماده بدرجة أساسية على النشاط الزراعي الجماعي، فكل ذلك قد عزز قيمة التعاون والتكافل لدى اليمنيين، كما عززتها العقيدة الإسلامية، وترسخت سلوكياً وثقافياً في التراث الشعبي من خلال الأمثال الشعبية التي يتم تناقلها من جيل إلى آخر.

ب) فوائد العمل التطوعي للشباب:

يشعر معظم أفراد العينة بأنهم يحققون فوائد من التحاقهم بالأعمال التطوعية، حيث بلغت نسبة هؤلاء (98%)، وأن أهم فائدة يمكن تحقيقها هي الأجر والثواب من الله؛ حيث بلغت نسبة هؤلاء (57%) وتعكس هذه النتيجة قوة حضور الجانب الديني في أذهان هؤلاء المتطوعين، باعتبار أن العمل التطوعي من الأعمال التي حث الله سبحانه وتعالى على فعلها وأجزل الثواب لمن يقوم بها، سواءً كان الثواب في الحياة الدنيوية أم الآخروية.

وهذه النتيجة تؤيد النتيجة التي أشارت إلى أن أبرز دافع للاشتراك في العمل التطوعي لدى المبحوثين، تمثل في القيم الدينية، ومن ثم فإنه من الطبيعي أن تكون أبرز فائدة من التحاقهم بالأعمال التطوعية هي الأجر والثواب الديني.. ولعل ذلك يعود -أيضاً- إلى أن نسبة عالية من المبحوثين هم ممن يعملون في

ذات دلالة إحصائية بين متغير مكان الإقامة وبين العوامل المعيقة حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.006).

سابعاً: أساليب تفعيل العمل التطوعي:

فيما يتعلق بوسائل تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب، نجد أن ضرورة تكثيف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي قد أخذت الأولوية بنسبة (35%)، وقد يعود اختيار الباحثين لهذه الوسيلة، نظراً لما تؤديه وسائل الإعلام من أداء في التأثير في الرأي العام، وتشكيل الوعي المجتمعي، وهذا ما أصبح واضحاً في بعض سلوكيات الشباب التي هي في الغالب مكتسبة من الثقافة الإعلامية، وبالأخص الثقافة التلفزيونية، حيث تعد الوسائل الإعلامية إحدى قنوات التنشئة الاجتماعية المهمة، التي يمكن من خلالها تكوين الشخصية الاجتماعية إيجاباً أو سلباً.

ومن ثم فإن الحاجة تصبح ملحة إلى توفر وسائل إعلامية توعوية، تتبثق طروحاتها من الواقع الاجتماعي، بمعنى أن تعبر عن قضايا الناس واحتياجاتهم، وعن الأوضاع التي أصبح يعيشها المجتمع، وتبرز ومن ثم الأداء الذي يؤديه العمل التطوعي في هذا الصدد. أي تأثيره في إشباع الحاجات الضرورية لأفراد المجتمع وفي حل المشكلات المجتمعية، ومن ثم في تنمية المجتمع وتعزيز التماسك الاجتماعي، والقيم والسنن الاجتماعية المقبولة، والمتعارف عليها بين أفراد المجتمع، بحيث يكون التأثير المنشود إيجابياً.

وقد يستلزم الأمر إبراز بعض التجارب التطوعية التي يقوم بها الشباب، من خلال إجراء المقابلات معهم، وعرضها بمختلف الوسائل الإعلامية بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين لهم، وتشكل ومن ثم حافزاً للاستمرار في الأعمال التطوعية من جهة، ودافعاً للشباب الآخر للاشتراك في الأعمال التطوعية من جهة أخرى.

وربما يعود ذلك أيضاً إلى أن هناك بعض المنظمات والجمعيات التطوعية التي تفتقر إلى البرامج الاجتماعية التي تنطلق من خصوصية الواقع الاجتماعي للمجتمع اليمني واحتياجاته الأساسية، كونها تستند أو تعتمد على خطط وبرامج جاهزة ومستوردة، تتسجم مع رغبات وتوجهات الجهات ذات التمويل، الأمر الذي لا تتوفر معه الاستجابة والتفاعل الشعبي مع تلك البرامج، كونها تتخذ طابع التقليد والمحاكاة لمجتمعات أخرى.

ولعل المعوقات الأخرى المتمثلة بانخفاض مستوى المعيشة، وضعف الموارد المالية والتوعية الإعلامية، وربط العمل التطوعي بأهداف سياسية، كل ذلك يمكن اعتباره من المؤثرات السلبية في تشكل الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي وضرورة المشاركة فيه.

ب) العوامل التي تعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي:

يبدو أن تعارض أوقات العمل التطوعي مع التزامات الباحثين الأخرى، هو أبرز العوامل التي تعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي، حيث بلغت النسبة المؤيدة له (47%) وهذا ما يتفق مع ما ورد سابقاً، من أن الغالبية من الباحثين لديهم التزامات أخرى إلى جانب العمل التطوعي، فمنهم الطلاب الذين يقضون معظم أوقاتهم في الدراسة والذاكرة، بينما البعض الآخر موظفون، وعاملون في أعمال حرة.

وهذا ما كان ملموساً أيضاً خلال عملية النزول الميداني، حيث اتضح أن معظم الجمعيات تعقد اجتماعاتها وتناقش قضاياها، وتقيم الدورات التدريبية لأعضائها في فترة المساء، على اعتبار أن هذا الوقت يكون فيه الشباب -غالباً- غير مرتبطين فيه بالتزامات أخرى، ومع هذا نجد أن هناك عدداً لا بأس به من المتطوعين، لا يحضرون هذه الاجتماعات والدورات التدريبية غالباً.

وقد تبين من خلال اختبار مربع كاي أن هناك علاقة

المشاركة الشعبية في خدمة المجتمع وتنميته، فضلاً عن كونه يتضمن العديد من المنافع والفوائد التي تعود على الشباب المشارك فيها، من أبرزها الأجر والثواب من الله وتعكس هذه النتيجة أثر التنشئة الاجتماعية الدينية في الشباب، تلبها اكتساب خبرات ومهارات جديدة، وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها البورسعيدي (2006).

■ أوضحت الدراسة أن هناك العديد من العوامل الاجتماعية التي تحد من فعالية العمل التطوعي في المجتمع، أبرزها من وجهة نظر أفراد العينة يتمثل في ضعف الوعي العام بثقافة العمل التطوعي المؤسسي، يليه انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع بالإضافة إلى شحة الموارد المالية لمؤسسات العمل التطوعي.

■ يمثل تعارض أوقات العمل التطوعي مع الالتزامات الأخرى للشباب أبرز معوقات مشاركتهم في الأعمال التطوعية، يليها ضعف الحوافز المجتمعية، وعدم إعطاء المجتمع التقدير الكافي لما يبذله الشباب من جهد في العمل التطوعي على الواقع.

■ يعد الإيمان بجدوى وأهمية العمل التطوعي من أهم السمات التي تؤهل الشباب للاشتراك بالعمل التطوعي، يليها النضج العقلي والانفعالي ثم الطيبة وحسن الخلق وتتفق هذه النتيجة -إلى حد كبير- مع نتائج الدراسات السابقة.

■ بالنسبة لوسائل تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب فقط أظهرت الدراسة أن تكثيف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي، وإبراز آثاره المهمة، وفائدته للشباب، وتناوله من خلال وسائل الإعلام المختلفة، بالإضافة إلى ربط العمل التطوعي بقيم التعاون والتكافل والإخاء والمساواة، والقبول بالتعدد والاختلاف وغيرها من القيم الإنسانية، تمثل أبرز الوسائل والآليات لخلق ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب.

هذا وقد أظهر اختبار مربع كاي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيارات المبحوثين لوسائل تفعيل العمل التطوعي من جهة، ومتغير الحالة الزوجية من جهة أخرى، حيث بلغت قيمه مربع كاي (23.00)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية لصالح المتزوجين، وقد يعود ذلك إلى ارتباط هذه الفئة بوسائل الإعلام، خصوصاً المرئية منها، في ظل توفرها في بيوت الزوجية، الأمر الذي يجعلهم أكثر تواجداً في المنزل من غيرهم، ومن ثم فهم أكثر عرضة لتلك الوسائل الإعلامية، وأكثر تأثراً بها، لذلك عدوها أفضل وسيلة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي للشباب.

النتائج العامة:

■ غالبية الشباب المشاركين في العمل التطوعي هم من فئة الطلاب، وتزداد مشاركتهم كلما ارتفع مستواهم التعليمي، وتتراوح مدة مشاركتهم في العمل التطوعي من سنة إلى أربع سنوات، تتخذ طابعاً موسمياً، أي أنها مشاركة أسبوعية في الغالب.

■ يمثل العمل التطوعي أحد ضرورات الحياة الاجتماعية، حيث تزيد أهميته في ظل الوضع الاقتصادي والاجتماعي الحالي، الذي يعيشه المجتمع اليمني، وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها كل من البورسعيدي (2006م)، وسيبكا الخاطر (1991م).

■ يقوم العمل التطوعي لدى الشباب (عينة الدراسة) على أساس الرغبة الذاتية والاختيار الحر، بدافع إنساني، يستهدف المشاركة في خدمة المجتمع وتنميته.

■ احتل المجال الرعائي والخدمي الأولوية من حيث تطوع الشباب (عينة الدراسة) يليه المجال الثقافي، ثم المجال الحقوقي، مما أعطى النشاطات الميدانية المساحة الأكبر في عملهم التطوعي.

■ تفعيل ثقافة التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع يعد الأثر الأبرز للعمل التطوعي لدى أفراد العينة، يليه تعزيز الولاء والانتماء للوطن، ثم تحقيق

- الهوامش:**
- (1) ابن منظور نقلاً عن: البور سعيدي، راشد حمد، 2003، "العمل التطوعي في المجتمع العماني" مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد (89)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، ص 160.
- (2) بدوي، أحمد زكي، 1982، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ص 442.
- (3) أبو النصر، مدحت، 2007، إدارة منظمات المجتمع المدني، ط1، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ص 33.
- (4) الزعبي، علي، 2007، ((واقع المجتمع المدني العربي ومستقبله))، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (1)، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، الكويت، ص 16.
- (5) قنديل، أماني، 2002، المجتمع المدني العالمي، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، ص 16.
- (6) بدوي، أحمد زكي، 1982، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ص 442.
- (7) البور سعيدي، مرجع سابق، ص 12.
- (8) المغيصب، عبد العزيز، 1993، "الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (40)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، ص 41.
- (9) وزارة التخطيط والتنمية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، اليمن: تقرير التنمية البشرية لعام 2000 - 2001، ص 38.
- (10) الصلاحي، فؤاد، 2001، الدولة والمجتمع المدني، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، ص 90.
- (11) الخاطر، سبيكة، 1993، "رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (37)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، ص 32.
- (12) عبد اللطيف، رشاد، 2002، أساليب التخطيط للتنمية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ص 149.
- (13) عبد الفتاح، محمد، 2007، الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 188.
- (14) عبد اللطيف، رشاد، مرجع سابق، ص 164.
- (15) راشد، راشد محمد، 1994، التطوع، ط1، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، ص 32، 33.
- (16) عبدالله، علي صالح، 2008، العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني، ط1، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء، ص 78.
- (17) الصلاحي، فؤاد (وأخرون)، 2008، المجتمع المدني والجمعيات والسلطة المحلية، ط1، المعهد الفرنسي ومؤسسة فريد ريش، صنعاء، ص 36.
- (18) لجنة الحقوق والحريات ومنظمات المجتمع المدني بمجلس الشورى اليمني، 2003، منظمات المجتمع المدني في اليمن: دراسة تحليلية، مجلس الشورى، صنعاء، ص 26.
- (19) الصلاحي، فؤاد، 2001، مرجع سابق، ص 37.
- (20) البور سعيدي، راشد حمد، مرجع سابق، ص 53، 52.
- (21) أبو النصر، مدحت، مرجع سابق، ص 221، 222.
- (22) عبد الفتاح، محمد، مرجع سابق، ص 176.
- (23) عبد اللطيف، رشاد، مرجع سابق، ص 263.
- (24) المليجي، إبراهيم، 2003، تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 74، ص 75.
- http://www.youthzz.Com/forum/shom tho م. 16/11/2009، thread.phpt (25)
- (26) البور سعيدي، راشد حمد، مرجع سابق، ص 52.
- (27) راشد، راشد محمد، مرجع سابق، ص 66، 65.
- (28) لجنة الحقوق والحريات ومنظمات المجتمع المدني بمجلس الشورى، مرجع سابق، ص 60.
- (29) أبو النصر، مدحت، مرجع سابق، ص 235، 234.
- (30) السلمي، أيمن يعقوب، 2005، إدارة العمل التطوعي، ط1، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، ص 121.
- (31) وزارة التخطيط والتنمية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص 31.
- (32) عبد الله، علي صالح، مرجع سابق، ص 65.
- (33) أبو النصر، مدحت، مرجع سابق، ص 236 - 237.
- (34) السلمي، يعقوب، عبد الله وأيمن، مرجع سابق، ص 122.
- (35) راشد، راشد محمد، التطوع، مرجع سابق، ص 97 - 99.
- (36) الربيعان، غازي فيصل، ب.ت، مؤسسات المجتمع المدني في دولة الكويت، الجمعية الكويتية للدراسات والبحوث، الكويت، ص 185.
- (37) أبو النصر، مدحت، مرجع سابق، ص 239.
- (38) عبد اللطيف، رشاد، مرجع سابق، ص 274.
- (39) أبو النصر، مدحت، مرجع سابق، ص 239.
- (40) الربيعان، غازي فيصل، مرجع سابق، ص 75.
- (41) الزعبي، علي، 2007، ((واقع المجتمع المدني العربي ومستقبله))، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (1)، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، الكويت، ص 14.
- (42) السلمي، يعقوب، عبد الله وأيمن، مرجع سابق، ص 133، ص 134.
- (43) عبد الله، علي صالح، مرجع سابق، ص 67.
- (44) عبد اللطيف، رشاد، 2008، إدارة المؤسسات الاجتماعية في مهنة الخدمة الاجتماعية، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، ص 46.
- (45) البور سعيدي، راشد حمد، مرجع سابق، ص 11.
- (46) المليجي، إبراهيم، مرجع سابق، ص 78، 79.
- (47) لجنة الحقوق والحريات ومنظمات المجتمع المدني بمجلس الشورى، مرجع سابق، ص 18.

- (48) الصلاحي، فؤاد، 2001، مرجع سابق، ص ص41 ، 42.
- (49) عبد الله، علي صالح، مرجع سابق، ص64.
- (50) نشرة صادرة عن مكتب الشؤون الاجتماعية في محافظة تعز.
- المراجع:**
- 1- أبو النصر، مدحت، 2007، إدارة منظمات المجتمع المدني، ط1، إيترك للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة.
 - 2- بورسعيد، راشد حمد، 2006، ((العمل التطوعي في المجتمع العماني))، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (89)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة.
 - 3- خاطر، سبيكة ، 1993، ((رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر))، شؤون اجتماعية، العدد (37)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة.
 - 4- الربيعان، غازي فيصل، ب.ت، مؤسسات المجتمع المدني في دولة الكويت، الجمعية الكويتية للدراسات والبحوث، الكويت.
 - 5- الزعبي، علي، 2007، ((واقع المجتمع المدني العربي ومستقبله))، مجلة العلوم الاجتماعية العدد (1) ، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، الكويت.
 - 6- السلمي، أيمن يعقوب، 2005، إدارة العمل التطوعي، ط1، جامعة الإمام محمد بن سعود الرياض.
 - 7- الصلاحي، فؤاد، 2001، الدولة والمجتمع المدني، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان تعز.
 - 8- الصلاحي، فؤاد وآخرون، 2008، المجتمع المدني والجمعيات والسلطة المحلية، ط1، المعهد الفرنسي، مؤسسة فريد ريش، صنعاء.
 - 9- المغيصب، عبد العزيز، 1993، ((الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي))، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (40)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة.
 - 10- المليجي، إبراهيم، 2003، تنظيم المجتمع: مداخل نظرية وروية واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
 - 11- الهيصمي، عليان علي، 2005، العلاقات العامة في منظمات المجتمع المدني: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.
 - 12- راشد، راشد محمد، 1992، ((المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية))، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (33)، جمعية الاجتماعيين، الشارقة.
 - 13- راشد، راشد محمد، 1994، التطوع ، ط1، جمعية الاجتماعيين، الشارقة.
 - 14- عبد الفتاح، محمد، 2007، الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، ب.ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
 - 15- عبد اللطيف، رشاد، 2002، أساليب التخطيط للتنمية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
 - 16- عبد اللطيف، رشاد، 2008، إدارة المؤسسات الاجتماعية في مهنة الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء، الإسكندرية.
 - 17- عبد الله، علي صالح، 2008، العمل الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني، ط1، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء.
 - 18- قنديل، أماني، 2002، المجتمع المدني العالمي، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة.
 - 19- لجنة الحقوق والحريات ومنظمات المجتمع المدني بمجلس الشورى، 2003، منظمات المجتمع المدني في اليمن: دراسة تحليلية، مجلس الشورى، صنعاء.
 - 20- وزارة التخطيط والتنمية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية: الدولة والمجتمع المدني - القطاع الخاص، صنعاء، 2001-2000.

الملاحق:

جدول رقم (1) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%53	48	ذكر
%47	42	أنثى
%100	90	المجموع

جدول رقم (2) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية	م
%29	26	21 – 18	1
%40	36	25 – 22	2
%21	19	29 – 26	3
%10	9	33 – 30	4
%100	90	المجموع	

جدول رقم (3) يمثل توزيع العينة حسب الحالة الزوجية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الزوجية	م
%80	72	أعزب	1
%20	18	متزوج	2
-	-	أرمل	3
-	-	مطلق	4
%100	90	المجموع	

جدول رقم (4) يمثل توزيع العينة حسب مكان الإقامة الدائمة

النسبة المئوية	التكرار	مكان الإقامة
%4	4	ريف
%98	86	حضر
%100	90	المجموع

جدول رقم (5) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
–	–	أساسي
%15	14	ثانوي
%28	25	دبلوم متوسط
%57	51	جامعي
%100	90	المجموع

جدول رقم (6) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المهنة

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
%46	41	طالب
%24	22	موظف
%12	11	عمل حر
%18	16	عاطل
%100	90	المجموع

جدول رقم (7) يمثل توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لدوافع الاشتراك في العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	الدوافع
%60	54	القيم الدينية
%10	9	الرغبة بالمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية
%9	8	استثمار وقت الفراغ
%4	3	الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين
%14	13	الرغبة في تكوين خبرات ومهارات جديدة
%1	1	دافع خارجي (أسري، حزبي،)
%2	2	الشعور بالمسئولية الوطنية
%100	90	المجموع

جدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لمفهوم العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	مفهوم العمل التطوعي
%9	8	التبرع بالأموال للمحتاجين
%61	55	المشاركة في تنمية المجتمع المحلي
%16	14	الإسهام في حل المشكلات المجتمعية
%14	13	المشاركة في رعاية المحتاجين
%100	90	المجموع

جدول رقم (9) يمثل توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لأهمية العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	الأهمية
%80	72	مهم جداً
%18	16	متوسط الأهمية
%2	2	قليل الأهمية
%100	90	المجموع

جدول رقم (10) يمثل توزيع أفراد العينة حسب موقف أسرهم من التحاقهم بالعمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	موقف الأسرة
%53	48	مؤيد
%12	11	غير مؤيد
%35	31	غير مبالي
%100	%90	المجموع

جدول رقم (11) يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	المدة
%33	30	أقل من سنة
%47	42	1-4
%16	14	5-8
%4	4	9-12
%100	90	المجموع

جدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المقدار الزمني للعمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	الزمن
29%	26	يوميًا
46%	41	أسبوعيًا
13%	12	شهريًا
12%	11	موسميًا
100%	90	المجموع

جدول رقم (13) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لأبرز سمات العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	
20%	18	يؤدي دون انتظار مقابل
56%	50	يقوم على أساس الرغبة الذاتية
23%	21	يستهدف خدمة المجتمع وتنميته
1%	1	لا يشترط فيه الإعداد العلمي والعملية
100%	90	المجموع

جدول رقم (14) يبين توزيع أفراد العينة حسب مجالات النشاط التي يتطوعون فيها

النسبة المئوية	التكرار	المجالات
37%	33	المجال الثقافي
49%	44	المجال الرعائي والخدمي
10%	9	المجال الحقوقي
4%	4	المجال البيئي
100%	90	المجموع

جدول رقم (15) يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الأعمال التطوعية التي يقومون بها

النسبة المئوية	التكرار	الأعمال التطوعية
40%	36	أعمال إدارية
6%	5	دعم مادي
54%	49	نشاط ميداني
100%	90	المجموع

جدول رقم (16) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم للمجالات التطوعية المناسبة للشباب

النسبة المئوية	التكرار	مجالات التطوع
%44	40	المجال الثقافي
%33	30	المجال الاجتماعي
%5	4	المجال الحقوقي
%18	16	كل ما سبق
%100	90	المجموع

جدول رقم (17) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لأثر العمل التطوعي في المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	أثر العمل التطوعي
%52	47	تفعيل ثقافة التعاون والتكافل في المجتمع
%24	22	تعزيز الولاء والانتماء للوطن
%8	7	النقص في بعض الخدمات
%10	9	تحقيق المشاركة الأهلية في تنمية المجتمع
%6	5	دعم ومؤازرة العمل الحكومي
%100	90	المجموع

جدول رقم (18) يبين توزيع أفراد العينة حسب جوانب استفادتهم من العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	الاستفادة من العمل التطوعي
%26	23	اكتساب خبرات ومهارات
%7	6	استثمار وقت الفراغ
%57	50	الأجر والثواب من الله
-	-	تحقيق مكانة اجتماعية
%2	2	الشعور بالمسؤولية الاجتماعية
%1	1	الإسهام في اتخاذ القرارات الجماعية
%3	3	الاشتراك في خدمة المجتمع وتنميته
%3	3	تعزيز الشعور بالولاء والانتماء للوطن
%100	90	المجموع

جدول رقم (19) يبين توزيع المبحوثين حسب تصورهم للعوامل التي تعيق العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	معوقات العمل التطوعي
23%	21	انخفاض مستوى المعيشة في المجتمع
37%	33	ضعف الوعي العام بثقافة العمل التطوعي
20%	18	ضعف الموارد المالية
8%	7	ربط العمل التطوعي بالدوافع السياسية
12%	11	ضعف التوعية الإعلامية بثقافة العمل التطوعي
-	-	ضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية
100%	90	المجموع

جدول رقم (20) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لمعوقات العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	معوقات المشاركة الشبابية
47%	42	تعارض أوقات العمل التطوعي مع التزامات أخرى
5%	5	بعد المسافة بين السكن ومقر العمل التطوعي
22%	20	ضعف الحوافز المجتمعية
8%	7	التعامل غير الديمقراطي مع الشباب داخل مؤسسة العمل التطوعي
18%	16	الشعور بعدم أو محدودية العمل التطوعي
100%	90	المجموع

جدول رقم (21) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لمتطلبات العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	المتطلبات
27%	24	النضج العقلي والانفعالي
6%	5	التسامح
2%	2	الموضوعية
8%	7	الخبرة
415	37	الإيمان بجدوى العمل التطوعي
11%	10	الطيبة وحسن الخلق
5%	5	تحمل المسؤولية الوطنية
100%	90	المجموع

جدول رقم (22) يبين توزيع أفراد العينة حسب تصورهم لوسائل تفعيل العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرار	الوسائل
%35	31	تكثيف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي
%4	4	إصدار قوانين منظمة للعمل التطوعي
%30	27	ربط العمل التطوعي بالقيم الإنسانية
%10	9	تقديم الحوافز المعنوية والمادية التشجيعية للشباب المتطوع
%11	10	إنشاء مراكز لتأهيل لشباب للعمل التطوعي
-	-	إصدار منشورات تعنى بقضايا العمل التطوعي
%3	3	تفعيل مبدأ اتخاذ القرارات الجماعية
%7	6	التأكيد على البعد الوطني في العمل التطوعي
%100	90	المجموع

Civil Society Organizations And the Culture of Voluntary Work Among Youths

Munther Ahmed Ismaeel Is-haq

Abstract

This study aims at identifying the nature of institutionalized voluntary work in the city of Taiz, the extent of youth participation, the evaluation of this voluntary work by the youth and the role this work plays in society. The study also aims at diagnosing the impediments to the development of voluntary work in society on the one hand and the impediments to youth participation on the other. A final aim of the study is to identify the mechanisms to activate voluntary work and increase youth participation in it .

This study is descriptive in nature and aims at giving an accurate description of the components of the study at hand using the descriptive-analytic approach. The study uses the research tools of social survey, purposive sampling (a sample size of 90) and questionnaires during the period November to May 2010 .

The main conclusions of the study are listed below:

1- Most of the youth participating in institutionalized voluntary work in Taiz city are students, and their participation increases as does their level of education. The period of their participation in voluntary work ranges between one to four years and is largely restricted to service and social care activities. This participation is institutionalized in nature, viz. it is generally weekly participation .

2- Voluntary work has considerable social significance due to the social roles it plays. Principally, voluntary work promotes the culture of cooperation and collaboration among community members and enhances patriotism. It also increases the extent of the participation of the youth in developing their local communities. Despite this significant role of voluntary work, there are a number of social impediments to its growth and to increase youth participation in voluntary work. The most important of these are the lack of awareness about institutionalized voluntary work and the overall poor standard of living. These two factors lead to the emergence of a number of other inhibiting factors notable among which are: the clash between the times of voluntary work and the times of other commitments, the lack of social incentives and the lack of social appreciation of their efforts, which may frustrate these youth and create a suspicion of futility about voluntary work. However, there are many ways to raise public awareness about the importance of voluntary work and encourage the youth to participate in it, such as heightened media campaigns about the importance of voluntary work .