

أسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي
دراسة ميدانية على عينة من الشباب ببلدية بسكرة

Reasons for young people's reluctance to volunteer work
A study on a sample of young people in the municipality of Biskra

أ.د. حليو نبيل
جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2024-07-26؛ تاريخ المراجعة : 2024-10-09؛ تاريخ القبول : 2024-09-30

ملخص:

لما كان العمل التطوعي يحتل مكانة بارزة في المجتمع لما له من القدرة في إحداث التغيير والتنمية بمفهومها الشامل، يفترض من جميع أفراد المجتمع لاسيما الشباب منهم المشاركة والانخراط فيه بشكل واسع، إلا أن المشاهدات اليومية تكشف أن هذا الافتراض يتحقق في جميع الأحوال، إذ نجد قطاعا واسعا من الشباب يمارس العزوف وعدم الإقدام على التطوع. ولهذا جاء هذا المقال ليسلط الضوء على أهم الأسباب التي تدفع الشباب إلى العزوف والامتناع عن التطوع ضمن الجمعيات والمؤسسات ذات الطابع الخيري.

الكلمات المفتاحية: عمل تطوعي - شباب - عوامل شخصية - بيئة اجتماعية

Abstract:

Whereas volunteer work occupies a prominent position in society because of its ability to bring about change and development in its comprehensive concept, it is assumed by all members of society, especially young people, including participation and engaging in it widely, but daily views reveal that this assumption is achieved in all cases, as we find a sector Wide young people practice reluctance and not to volunteer.

That is why this article came to highlight the most important causes of tuberculosis that prompt young people to reluctant and refrain from volunteering within the societies and institutions of the charitable character.

Keywords : Volunteer work - youth - personal factors - social environment

أولا : الإشكالية :

يعتبر العمل التطوعي بصوره المتعددة من الممارسات التي شهدته كل المجتمعات باختلاف ديانتها و أنظمتها ، فهو يعكس جوهر الطبيعة الإنسانية ، وهو سلوك يقوم على الرغبة والدافع الذاتي دون أي اكراه أو الزام ، لأنه لو يكون غير كذلك يفقد خاصيته وفلسفته .

يعد العمل التطوعي في الوقت الحاضر أحد الركائز والدعائم الأساسية لتحقيق التنمية، فنتيجة التحولات والتغيرات المتسارعة ازدادت أهميته ومكانته من يوما إلى آخر ليصبح معيارا ورمزا لتقدم المجتمع وحضارته، فالتطوع يعزز قيم المشاركة الإيجابية لدى الأفراد، مما يجعلهم واعين باحتياجات مجتمعهم وتحدياته، ويقرب فئات المجتمع وشرائحه المختلفة، مما يخرس فيهم قيم التماسك والتضامن الاجتماعي، وهو وسيلة و أداة فعالة تستخدم لمواجهة المشكلات و الأزمات فيعمل على حلها أو تخفيف من حدتها وآثارها على الفرد والمجتمع .

فالعامل التطوعي لا تتوقف أهميته عند الفرد فقط بل تعدت ذلك لتصل أهميتها إلى الحكومات ، كون أن هذه الأخيرة اليوم أمام ظروف ومواقف عدة وقفت عاجزة عن إيجاد حلولاً وتكفل تام لما واجهها، وأمام هذا العجز لجأت الى العمل التطوعي باعتباره قطاعا مساندا وداعما للعملية التنموية ، فإذا كانت الدول المتقدمة تضع العمل التطوعي في مكانة بارزة ورائدة لفعاليتها وكفاءته، فإن هذه المكانة وهذا الاهتمام يفترض منطقيا أن يضاعف ويزداد عند الحكومات الأخرى .

وانطلاقا من موقع العمل التطوعي ومكانته سعت المجتمعات إلى توظيف الطاقات البشرية لكافة أفرادها من أجل الانخراط فيه والعمل على تشجيعه وانتشاره لدى شرائح واسعة، من أجل الاستفادة أكبر من فوائده وعوائده ، ومن بين أهم الشرائح الاجتماعية التي يعول عليها في مجال التطوع نجد شريحة الشباب ،كونه يمثل رأس مال المجتمع و مصدر قوته وعامل من عوامل تقدمها وتطورها .

ان تزايد الاهتمام بدور الشباب في احداث التنمية يرجع الى قدرته الهائلة في التغيير الإيجابي والامكانيات المتاحة لديه لاسيما في الوقت الراهن ، وكذلك لما له من قوة في التأثير في كافة الأنساق الاجتماعية. ولهذا نجد المجتمعات التي تعي جيدا أهمية هذه الشريحة تولي اهتما بالغا بها ، وتصمم وتعد في شأنهم خطط خاصة من أجل احتوائهم وادماجهم في قضايا التنمية بأبعادها المختلفة .

ومن بين الاستراتيجيات التي تلجأ إليها هذه المجتمعات بهدف استغلال طاقات الشباب و امكانياتهم هو تشجيعهم وغرس فيهم ثقافة التطوع لتمكينهم بالمشاركة واخذ مبادرة التغيير الذي يؤدي الى تحسين الظروف الحياتية، فإقحام الشباب في العمل التطوعي و حثهم بالانخراط فيه بقوة أصبح من المؤشرات المؤثرة في احداث التقدم والرفاه الاجتماعي .

عل الرغم ما يميز العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمعات المتقدمة من أهمية بالغة في مجالات عديدة إلا أننا نلاحظ حسب دراسات عديدة بأن واقع الأمر في هذا المجال بالنسبة للمجتمعات العربية بعيدا كل البعد ، سواء من حيث الأرقام والإحصاءات المرتبطة بالمنخرطين أو من حيث عائدات التطوع وأهدافه المحققة، وما يقال عن المجتمعات العربية فيما يتعلق بمدى استغلال والاستفادة من فئة الشباب في العمل التطوعي ينطبق على المجتمع الجزائري ،فاستقراء الواقع يبين لنا أن الكثير من الشباب لديهم عزوف عن المشاركة والانخراط في الاعمال والأنشطة التطوعية ،فمن هنا جاءت هذه الدراسة لتقف عند هذه النقطة بالبحث والاستقصاء عن الأسباب الحقيقية التي تدفع بالشباب على العزوف عن العمل التطوعي .

وعليه داء تساؤل الانطلاق كالاتي : ما هي الأسباب التي تقف حائلا أمام الشباب بالانخراط في العمل التطوعي ؟

ثانيا : فرضيات الدراسة :

- عزوف الشباب عن العمل التطوعي يرجع الى وجود عوامل شخصية مرتبطة بالشباب .
- عزوف الشباب عن العمل التطوعي مرتبط بوجود أسباب ذات صلة بالبيئة الاجتماعية .

ثالثا : أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة أنه يضم متغيرين مهمين لا يقل أحدهما عن الآخر، فموضوع العمل التطوعي من المواضيع التي تحتل مكانة بارزة في المجتمع، لما له من قدرة على تحقيق التنمية والتقدم فيه، فالعمل التطوعي أصبح في الموقت المعاصر مؤشرا قويا من مؤشرات مدى وعي أفراد المجتمع وتحضرها.

أما المتغير الثاني المتصل بالشباب فهو من المواضيع التي لا تقل أهمية عن موضوع العمل التطوعي، فالشباب هم عمود المجتمع ومصدر قوته وأمل مستقبله، وبما أن العمل التطوعي يركز في قيامه وفعاليته على مدى مشاركة الشباب فيه، فإن استغلال طاقات هذا المورد يعتبر أحد مقومات نجاح العمل التطوعي واستمراره.

وبما أن انخراط وإدماج فئة الشباب في العمل التطوعي له من الإيجابيات ما يقال كتعزيز قيم الولاء والمشاركة لديه، فإن البحث في أسباب العزوف أيضا من المواضيع التي لا تقل أهمية عن الدور الذي يحتله ويشغله هذا الانخراط والاقدم على العمل التطوعي.

رابعا : أهداف الدراسة : على اعتبار أن عزوف الشباب عن العمل التطوعي من المواضيع التي لا بد عندها بالبحث والدراسة ، لأن البحث والكشف عن أسباب العزوف ودوافعه من شأنه أن يحول هذه المعوق الذي يقف أمام التطوع إلى عوامل دافعة وفاعلة .

تسعى هذه الدراسة الى جملة من الأهداف التي ترمي الوصول إليها وهي :

- التعرف على مدى ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي .
- الكشف عن اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي
- الوقوف عند الأسباب الدافعة بالشباب إلى العزوف عن المشاركة في أنشطة العمل التطوعي
- الكشف عن ما إذا كانت هناك أسباب شخصية متعلقة بالشباب والعزوف عن العمل التطوعي .
- التعرف على إذا ما كان هناك دور للمؤسسات الذات الطابع التطوعي في عزوف الشباب عن العمل التطوعي .
- الكشف عن الأسباب المرتبطة بالبيئة الاجتماعية ومدى تأثيرها على الشباب بالعزوف عن العمل التطوعي
- تقديم اقتراحات من شأنها أن تكون عاملا ومدعما في تشجيع الشباب بالانخراط في العمل التطوعي .

خامسا : تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة :**1-5-1 - تعريف العمل التطوعي :**

1-1-5-1 - لغة : أصل اللفظة مأخوذ من الفعل طوع ، وهي بمعنى الانقياد ، يقال طاع له، وأطاع يطوع طوعا، فهو طائع ، أي لان وانقاد .

والتطوع ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، ص 243)

والعرب تقول تطوع أي تكلف استطاعته، وأما قولهم في التبرع بالشيء: قد تطوع به، لكنه لم يلزمه، لكنه انقاد مع خير أحب أن يفعله، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر (ابن فارس، ص 431)

وقال ابن الأثير: أصل المتطوع : المتطوع، فأدغمت التاء في الطاء وهو الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه وهو

تفعل من الطاعة (أبي سعيدات المبارك ، ص 142)

1-1-5-2 - إصطلاحا : قبل البدء في تناول المفهوم بالتعريف نشير أنه على الرغم من تعدد وتنوع التعريفات الخاصة بالمفهوم الذي جاء نتيجة اختلاف الديانات والاتجاهات الفكرية للمختصين والمهتمين بمجال العمل التطوعي إلا أنه ما يمكن

ملاحظته أنها جميعاً تشترك وتتفق على أنه عمل لا يهدف إلى انتظار مقابل مادي وهدفه تقديم خدمة ومساعدة للآخرين، ولهذا السبب سنقتصر في هذا العنصر على بعض التعريفات فقط ونذكر منها ما يلي :

عرفته هناء بدوي حافظ بأنه " الجهود الذي يبذلها الانسان بدون دون الحصول على فوائد مادية، وبدافع انساني، ويشترك في أعمال تستغرق وقتاً وجهداً وتضحيات شخصية، ويبذل المتطوع كل ذلك عن رغبته وباختياره معتقداً بأنه يجب تأديته "

أما عبد الله الخطيب فقد عرفه بأنه " العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله جر ، أو جني ربح مادي ،أو تحقيق منفعة شخصية " (بدوي ،2004،ص151)

كما يعرف عبد الله النعيم العمل التطوعي على أنه: " النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الافراد أو الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الاهلية ذات النفع العام، دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه بهدف التقليل من حجم المشكلات والاسهام في حلها، سواء أكان ذلك بالمال أو بالجهد"(ميادة محمد،2014،ص163)

وعرفته جمعية الاخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه: "جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة ولهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهية الافراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر نفع ممكن لهم". (الخدام،2013،ص225)

وعرف على أنه "عمل مساعدة يقوم به فرد بدون اكراه أو الزام ويحظى بتقديره، ولكنه لا يهدف بشكل مباشر إلى

تحقيق مكاسب مادية"(T. Güntert ،2022)

و عرفه توفيق عسيران: "التطوع يتضمن جهوداً 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 المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة"(زينو،2017،ص14)

العمل التطوعي هو " التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول "

(سبيكة،1993،ص31)

من التعريفات السابقة للعمل التطوعي نستطيع أن نستنتج أنه يتضمن جملة من الخصائص هي كالاتي:

- لا يهدف العمل التطوعي إلى انتظار عائد مادي .
 - أن حب الخير والدافع الذاتي هو الموجه للمتطوع .
 - يأخذ التطوع صوراً متعددة ، قد يكون تبرعاً بالمال أو بذل الجهد أو التضحية بالوقت .
 - ليس هناك شرط توفر الاعداد العلمي للمشاركة في الجهود التطوعية .
 - جهد وعمل يلتزم بهما الفرد طواعية من غير إلزام .
 - التطوع يأخذ صوراً متعددة ، قد يكون بصورة فردية أو جماعية .
- قبل أن ننقل إلى مفهوم الشباب نود أن نشير إلى نقطتين مهمتين ، أولها هو العمل التطوعي ينقسم إلى نوعين هما :
- العمل التطوعي الفردي وهو العمل الذي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه، ولا ينتظر أي مردود مادي جراء هذا العمل .
 - العمل التطوعي الجماعي: وهو العمل الذي تقوم به مجموعة داخل مؤسسة ذات طابع خيري، وهو نوع يتميز عادة بالتنظيم والانتشار أكثر، كما قد يكون هذا العمل غير كذلك، أي لا يخضع إلى أي مؤسسة. ولكن يشتركان الاثنان في أن أعمالهم وأنشطتهم تقوم بدافع الرغبة في تحسين الأحوال وتقديم الخدمات بدون انتظار أجر أو أي مقابل مادي .

أما النقطة الثانية ترتبط بمفهوم العمل التطوعي الذي سنعمد عليه في الجانب الميداني ، حيث نشير به إلى ذلك العمل والنشاط الذي تشرف عليه جمعية أو مؤسسة ذات طابع خيري، ويكون هذا العمل الذي يقوم به المتطوع لا يهدف إلى الحصول على فوائد مادية، ويكون عمله بدافع انساني، وبرغبته وبحريته .

5-2- تعريف الشباب :

5-2-1- الشباب لغة : الشَّبَابُ لشَبَابُ: الفَتَاءُ والحَدَاثَةُ. وشبابُ الشيء: أوَّلُهُ. يقال: لَقَيْتُهُ في شبابِ النهار، و الشَّبَابُ التَّشْبِيبُ، قالوا: كان جريراً أرقَّ الناس شَبَاباً، الشَّبَابُ : كلمة أصلها الاسم شَبَابٌ) في صورة جمع تكسير وجذرها (شَبَب) وجذعها (شباب وتحليلها ال + شباب (أنيس، وآخرون ، 2004 ص470)

الشَّبَابُ الفَتَاءُ والحَدَاثَةُ، شَبَّ يَشِبُّ شَبَاباً وشبَّبةً وفي حديث شريح تجوزُ شهادةُ الصَّبِيانِ على الكبارِ يُسْتَشْبُونُ أي يُسْتَشْهَدُ من شَبَّ منهم وكَبُرَ إذا بَلَغَ. (ابن مظور ، 1993 ، 481)

(الشَّبَابُ) جمع شابٌّ وكذا (الشَّبَابُ). و(الشَّبَابُ) أيضا الحَدَاثَةُ وكذا (الشَّبِيبَةُ) وهو خلاف الشَّيبِ. نقول: (شَبَّ) الغلام يشبُّ بالكسر (شَبَاباً) و(شَبِيبَةً). وامرأة (شَابِيَةٌ) و(شَبِيَّةٌ) بمعنى. و(الشَّبَابُ) بالكسر نشاط الفرس ورفع يديه جميعاً نقول: (شَبَّ) الفرس يشبُّ بالكسر (شَبِيباً) ويشبُّ بالضم (شَبَاباً) بالكسر أي قمص ولعب. و(شَبَّ) النار والحرب أوقدها وبابه رد و(شَبُوباً) أيضا بضم الشين، و(الشَّبُوبُ) بالفتح ما تُوقد به النار. (الرازي ، 1999 ، ص 160)

5-2-2- الشباب اصطلاحاً: في البداية نريد أن نوضح أن تعريف الشباب اصطلاحاً من التعريفات التي وجدت صعوبة في تحديده والاتفاق حوله ، وسبب ذلك هو تعدد المداخل والاتجاهات الفكرية التي تناولت المفهوم بالدراسة .

فالاتجاه السكاني اعتمد على العمر في تحديد سن الشباب ، وقد استندوا إلى معيار خارجي يتمثل في العمر ، إلا أنهم لم يتفقوا حول نقطة البداية والنهاية لهذا العمر، فهناك من يؤكد أنه ما بين 15 سنة و20 سنة ، ومنهم من أكد أن المرحلة العمرية للشباب ما بين 15 -30 سنة (عبد المعطي ، 2002 ، ص 189) .

أما الاتجاه البيولوجي فيرى رواده أن "مرحلة الشباب تتحدد باكتمال نمو البناء العضوي والوظيفي للمكونات الأساسية لجسم الانسان ، وهذا المفهوم يعتمد على النضج الجسمي والعقلي ، أما تحديد المرحلة العمرية من حيث البداية والنهاية فهي حسبهم تتفاوت من مجتمع إلى آخر (النابلسي ، 2010 ، ص51).

في حين يرى أصحاب الاتجاه الاجتماعي بأن حصر مرحلة الشباب يكون وفق معيار النضج والتكامل الاجتماعي ، ففترة الشباب تبدأ حينما يحاول المجتمع تأهيل الشخص الذي يمثل مكانة اجتماعية ويؤدي دوره في البناء ، وتنتهي كذلك بمجرد تمكنه من أداء دوره واحتلاله لمكانته في السياق الاجتماعي ، وذلك وفقاً لمعايير التفاعل الاجتماعي. (الزبيد ، 2006 ، ص 36)

بينما يرى رواد الاتجاه السيكولوجي بأن الشباب حالة نفسية مصاحبة تمر بالإنسان، وتتميز بالحيوية وترتبط بالقدرة على التعلم ومرونة العلاقات الإنسانية ، فمرحلة الشباب عندهم تخضع للنمو البيولوجي ولثقافة المجتمع ، فهي مرحلة انتقالية بين الطفولة والرشد لها خصائص متميزة . (النابلسي ، 2010 ، ص52.51).

ولا مانع أن نضيف هنا تعريف الأمم المتحدة للشباب حيث ولأغراض إحصائية تعرفهم بأنهم ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً، ونشأ هذا التعريف في سياق الأعمال التحضيرية للسنة الدولية للشبابوتستند جميع إحصاءات الأمم المتحدة بشأن الشباب إلى هذا التعريف (DEFINITION OF YOUTH) .

وقبل أن نغادر تعريف الشباب نشير أننا سلطنا الضوء في دراستنا هذه على فئة الشباب من الجنسين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 الى 35 سنة والغير المساهمين والغير منخرطين ضمن المؤسسات ذات الطابع الخيري .

سادسا : الإجراءات المنهجية للدراسة :

1-6 - حدود الدراسة : اقتصرت الدراسة في مجالها البشري على مجموعة من الشباب الذكور ، أما فيما يخص مجالها المكاني اقتصرت على عينة من الشباب الذكور المقيم ببلدية بسكرة أما المجال الزمني للدراسة فقد امتد بين الفترة الزمنية لشهر جوان ونهاية شهر جويلية.

2-6- المنهج : المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، على اعتبار أن دراستنا تهدف على الكشف عن الأسباب الحقيقية وراء عزوف الشباب عن العمل التطوعي فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لهذه الدراسة ، فهذا المنهج لا يتوقف عند مستوى وصف الظاهرة فقط بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وكشف العلاقات بين العناصر الأساسية التي تتشكل منها وذكر خصائصها بهدف إيجاد تفسير لها .

3-6- عينة الدراسة : لقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية ، وكان بتوجيهنا المباشر نحن وبعض المتعاونين في توزيع الاستبيان إلى مجموعة من الشباب الذين ليس لهم أي نشاط أو عمل في مجال التطوع ضمن مؤسسة أو جمعية خيرية، وقدر حجم العينة ب 120 شابا من الجنسين.

وكان اللجوء الى العينة القصدية نتيجة عدم توفر بيانات ومعلومات خاصة في مثل هذه المواضيع المتعلقة بالعزوف، ولهذا لجأنا إلى هذا النوع لتواجد عنصر المعرفة المسبقة بأن هؤلاء الشباب الذين سلطنا عليهم الدراسة غير منخرطين وليس لهم أي نشاط تطوعي.

4-6- أدوات البحث : استخدمنا في دراستنا أداة الاستبيان ، حيث توزعت على 15 سؤالا موزعين على ثلاثة محاور أساسية ، 05 أسئلة خصصت لمحور البيانات الخاصة بالمبحوث ، و 05 منها خاصة بمحور الأسباب الشخصية المرتبطة بالشباب والعزوف ، و05 الأسئلة المتبقية خصصت لمحور عوامل البيئة الاجتماعية وعزوف الشباب .

سابعا : تحليل البيانات وتفسيرها :

1-7- تحليل البيانات الخاصة بالمبحوثين :

| النسبة | التكرار | العبارات | |
|--------|---------|----------|-------------------|
| 85% | 102 | ذكر | الجنس |
| 15% | 18 | أنثى | |
| 26.66% | 32 | [18-23] | السن |
| 36.66% | 44 | [24-29] | |
| 36.66% | 44 | [30-35] | |
| 3.33% | 04 | متوسط | المستوى التعليمي |
| 30.83% | 37 | ثانوي | |
| 65.83% | 79 | جامعي | |
| 61.66% | 74 | أعزب | الحالة الاجتماعية |
| 38.33% | 46 | متزوج | |
| 32.50% | 39 | عامل | الوضعية الحالية |
| 43.33% | 52 | متمدرس | |
| 24.16% | 29 | بدون عمل | |

من الأرقام المدرجة في الجدول يتبين لنا بأن ما نسبته 85% من الشباب هم من صنف الذكور، وسبب تفاوت النسب بين الجنسين يرجع في المقام الأول أننا توجهنا سلفا لشريحة الذكور ، وذلك اعتقادا منا من البداية أن مثل هذه النشاطات والأعمال لاسيما في مجتمعنا بالخصوص يقتصر على فئة الذكور أكثر، فنشاط الاناث في مثل هذا المجال حتى وإن وجد فإن أرقامه ضئيلة جدا مقارنة بالذكور، ويقتصر على نشاطات معينة فقط ، وأغلبه محصور بداخل مقرات

المؤسسات ذات الطابع التطوعي لا خارجها ،أما عن تبيير بروز نسب في الجدول متصلة بالإناث يرجع إلى أنهم تم اختيارهم قصدا من طرف بعض المتعاونات معنا في توزيع الاستبيان .

من النسب المدرجة بالجدول نلاحظ بأن من ينتمون إلى فئة الثانية والثالثة هم أكثر تواجدا ضمن العينة بنسبة قدرت ب 36.66%، ثم تليها نسبية (18-23) بنسبة 26.66%، اذا حاولنا تحليل تقارب النسب المدرجة في الجدول فإن ذلك يعزو إلى أن الشريحة المستهدفة بالبحث أصلا كانت من فئة الشباب والمحصورة أعمارهم ما بين 18 و 35 سنة ، وبتوزيعهم إلى ثلاثة فئات عمرية أفرز لنا تقارب في النسب فيما بينهم .

بالرجوع إلى ادبيات التراث النظري التي تناولت موضوع العمل التطوعي بالبحث نجدها قد أولت عناية خاصة بفئة الشباب ودورهم الفعال في التطوع ، وتتبع أهمية ذلك كونهم قادرين أكثر من غيرهم على فهم المشاكل وإيجاد الحلول الأنسب لها. كما أن العمل التطوعي يعزز قيم الانتماء والمشاركة في المجتمع(كامل هنا ،2011،ص14)، وينمي مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ويتيح لهم المجال للتعبير عن رأيهم في القضايا التي تهم مجتمعهم والمشاركة في اتخاذ القرارات. كما يساهمون بالتطوع بشكل كبير في سرعة التنمية لما له من جدوى اقتصادية واجتماعية كبيرة.

أما إذا أنقلنا إلى لمستوى التعليمي للمبوهين نجد أن المستوى الجامعي قد حقق أعلى نسبة وذلك ب 65.83% ، وهي نسبة معقولة ومتوقعة أيضا، لاسيما أن من قصدناهم في ملئ الاستبيان غالبيتهم جامعيين ،كما أنه هناك نقطة تدعم ارتفاع هذه النسبة متعلقة بأن من أجرينا عليهم الدراسة هم من فئة الشباب ،وهي فئة وفرت لها الحكومة كل الإمكانيات المادية والبشرية للنجاح في مشوراهم الدراسي ، وهو الشئ الذي يفسر تراجع نسب التسرب المدرسي لاسيما في مرحلة الابتدائي والمتوسط ،وارتفاع نسب النجاح في البكالوريا خاصة في السنوات الأخيرة .

قبل الانتقال الى النسب الأخرى لابد أن نتوقف عند نقطة محورية وأساسية تتعلق بموضوع دراستنا، وهي كيف للشريحة ذات مستوى عالي ومن فئة الشباب غير منخرطة ولا تشارك في أي نشاط تطوعي ، فمن المفروض توفر هذين الخاصيتين كافيتين بأن يكون الانخراط والنشاط في العمل التطوعي قوي ومرتفع ، فالكثير من الدراسات الأجنبية تؤكد بأن الشباب الجامعي هم أكثر الشرائح الاجتماعية انخراطا في المجال التطوعي ، وذلك لارتفاع درجة الوعي لديهم واحساسهم بأنهم مسؤولون أكثر من غيرهم عن تحسين الأوضاع في مجتمعاتهم .

عند الرجوع إلى أرقام الجدول نجد ما نسبته 30.83% من الشباب لهم مستوى ثانوي، وهو مستوى مقبول جدا، لاسيما أن الدراسة أجريت في بلدية بسكرة ، حيث تتوفر المدارس و المقومات الأخرى المساعدة على النجاح ومواصلة الدراسة .

وإذا كان اللوم على من كانوا ضمن النسبة الأولى من حيث عزوفهم عن العمل التطوعي، فإن من لهم مستوى ثانوي هم أيضا يقعون في نفس دائرة اللوم حتى وان كان بمستوى أقل، فهذا المستوى يسمح لصاحبه أيضا بأن يكون له وعي وادراك بحاجات وقضايا مجتمعه.

أما نسبة 03.33% فقد مثلت أولئك الذين مستواهم متوسط ، وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع النسب المذكورة أعلاه ،ولقد بررنا لماذا المستوى الدراسي للتلاميذ ارتفع وقل تسربهم وفشلهم الدراسي ،فلو كانت هذه الدراسة في فترات زمنية ماضية خاصة التي بعد الاستقلال لوجدنا أن هذه النسبة مرتفعة جدا ، حيث كانت حينها الإمكانيات المادية والبشرية غير متاحة حتى في مناطق معينة بالمدن، فإذا كان الوضع هكذا في المدينة فماذا يكون حجم تصورنا عن الأوضاع والأحوال في القرى والأرياف .

لقد أوضحت لنا معطيات الجدول أن ما نسبته 61.66% من أفراد العينة عزاب ،وهذه النسبة عندما نتوقف عندها بالبحث عن سبب ارتفاعها بالنسبة لأفراد مجتمع الدراسة نجدها عادية ومنطقية إلى حد بعيد ، بالرجوع إلى النسب المدرجة في الجدول الخاص بالسن المبوهين نجد أن ما نسبته 63.32% أعمارهم ما بين 30 سنة وأقل ، فالشباب الذين هم في

مثل هذه الأعمار القليل جدا من نجلهم متزوج ، وهذا نتيجة ظروف متعددة الكل يعلمها لاسيما المرتبط منها بالشق الاقتصادي ، علاوة على ذلك أن اغلبية المبحوثين إما هم من حديثي التخرج من الجامعة أو من هم بدون عمل ، حتى الفئة الأخرى التي التحقت بعالم الشغل هي حديثة التوظيف .

أمام هذا التبرير فإنه لا مفر في إيجاد النسبة الأكبر لأفراد الدراسة هم من العزاب ، أما النسبة المقدرة بـ 38.33% قد عبرت عن فئة المتزوجين من المبحوثين، فإذا رجعنا مرة أخرى إلى نسب السن نجد ما نسبته 36.66% من أفراد العينة أعمارهم ما بين 30 و 35 سنة ، وهي نسبة تكاد تنطبق على نسبة المتزوجين والمقدرة بـ 38.33% ، وهنا نريد أن نقول ان الشباب البالغ 30 سنة وأكثر لديهم الرغبة في الاستقرار عن طريق الزواج ، خاصة عندما تتوفر لديهم مقومات وعوامل تساعد على ذلك .

إن التمعن في بيانات الجدول حول الوضعية الحالية للمبحوثين نجد أن ما نسبته 43.33% مثلت الشباب الذين لا زالوا يزاولون دراستهم ، والشريحة الأكبر من يمثلون هذه النسبة هم طلبة بالجامعة ، والنسبة التيثلتها مثلت أفراد الدراسة الذين لهم مهنة بـ 32.50% ، وأخيرا نسبة 24.16% مثلت من هم بدون عمل .

بعد ملاحظة هذه الأرقام والنسب نجد أن ما نسبته 67.49% من أفراد الدراسة يتوزعون ما بين من يزاولون الدراسة وبين من هم بدون عمل وهي نسبة كبيرة تصل إلى الضعف بالمقارنة مع نسبة 32.50% التي تمثل أفراد العينة الذين لهم مهنة ، وهو الشيء الذي فسر لنا أن أغلبية أفراد الدراسة هم من فئة العزاب والذين قدرت نسبتهم بـ 61.66% ، وهي نسبة متقاربة جدا مع نسبة 67.49% ، فوجود شباب لا زال يدرس وآخر بدون عمل كيف له أن يفكر أو يبحث عن الزواج .

7-2- تحليل البيانات الخاصة بالعوامل الشخصية للشباب والعزوف :

| النسبة | التكرار | العبارات | |
|--------|---------|-----------------------|---|
| 89.16% | 107 | نعم | عدم وجود وقت فراغ مخصص للعمل التطوعي |
| 10.83% | 13 | لا | |
| 4.51% | 8 | نقص الخبرة | عدم القدرة على ممارسة العمل التطوعي |
| 35.59% | 63 | لا أحبذ العمل الجماعي | |
| 15.25% | 27 | لأنه يشكل عبء ثقيل | |
| 44.63% | 79 | لدي ارتباطات أخرى | |
| 19.16% | 23 | لا | |
| 37.5% | 6 | عدم وجود حوافز معنوية | عدم وجود فائدة من وراء العمل التطوعي |
| 6.25% | 1 | عدم وجود حوافز مادية | |
| 87.5% | 14 | لا يضيف شيئا لي | |
| 86.66% | 104 | لا | |
| 65.83% | 79 | نعم | عدم العلم بوجود نشاطات و أعمال تطوعية |
| 34.16% | 41 | لا | |
| 14.16% | 17 | نعم | عدم الاهتمام بالأعمال التطوعية الموجودة |
| 85.83% | 103 | لا | |

بالنظر إلى إجابات المبحوثين حول ما إذا كان عدم وجود وقت فراغ يقف عائقا أمام ممارسة الأعمال والأنشطة التطوعية لاحظنا أن ما نسبته 89.16% قد عبرت بنعم ، أي أنهم أكدوا لنا بأن عدو وجود وقت فراغ هو أحد أسباب العزوف عن التطوع بمختلف مجالاته ،

بالرغم من أن التطوع يعد فرصة للفرد بمشاركة المتطوعين في مختلف الأنشطة والأعمال، كونه يعتبر عاملا مهما في استغلال وقت الفراغ، وهو الشيء الذي يعود عليه وعلى المجتمع بالفائدة، إلا أنه وللأسف نجد أن شريحة من أفراد الدراسة حسب رأيهم لا يجدون وقتا يخصصونه لذلك

أن الشيء الملفت للانتباه في أرقام الجدول فيما يخص هذه النقطة هو تواجد نسبة شريحة عريضة من أفراد العينة عبروا بأن العزوف عن العمل التطوعي ليس له علاقة بعدم توفر وقت فراغ، وقد حققت نسبتهم ب 10.83%، فالعزوف بالنسبة إليهم له أسباب وعوامل أخرى سنقف عندها في محطات أخرى لاحقا .

إن التبرير الذي قدمته الفئة الأولى الذي مفاده أن عزوفها يكمن في عدم وجود وقت فراغ لديها قد نجد له من المبررات ما يمكننا نسايرهم في ذلك، أما أننا نجد أكثر من نصف العينة بكثير يؤكدون بأن عزوفهم ليس له بوجود وقت فراغ فهذا يستدعي طرح أكثر من سؤال.

إذا انتقلنا إلى العبارة المرتبطة بما إذا كان عدم القدرة على العمل التطوعي له علاقة بالعزوف نجد أن نسبة 80.83% أكدوا من خلال اجاباتهم على ذلك، وهذا حسب رأيهم لتوفر أسباب متنوعة توزعت عبر إجابات مختلفة، ففئة منهم اختارت من بين الخيارات المتاحة بأنها غير قادرة على العمل التطوعي بحكم أنه ليس لديها خبرة كافية في المجال وقدرت نسبتهم ب 04.51%، فبالرغم من أن الخبرة ليس شرطا ومطلبا ضروريا تطلبه المؤسسة أو الجمعية الخيرية من كل وافد جديد يريد التطوع نلاحظ بأن من ينتمون إلى هذه النسبة قد أدرجوها من بين خيارات أسباب العزوف والمنع .

إن المؤكد أن اجاباتهم هذه جاءت نتيجة احتمالين إثنين هما :

عدم ممارستهم التطوع سابقا في المؤسسات والجمعيات الخيرية هو الذي جعلهم يربطون شرط توفر الخبرة حتى يتمكنوا من الانخراط و مواولة النشاط بها، والاحتمال الثاني هو أن هذه الفئة تعتقد بأن عنصر الخبرة في مجال التطوع يجب أن يتوفر حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم على أكمل وجه .

على الرغم من عامل الخبرة مهم نوعا ما في بعض الأنشطة التطوعية التي تحتاج إلى توفر متطلبات معينة لدى المتطوع، إلا أنه لا يجب أن يكون عائقا ومانعا للفرد لكي ينخرط وينظم إلى المؤسسات الخيرية، لأن مجال التطوع مفتوح للجميع ولمن تتوفر فيهم القدرة على القيام بذلك، كما أنه ليس كل الأعمال والأنشطة تتطلب خبرة ومهارات معينة، فتنوع الأعمال واختلافها يتيح لكل المتطوعين فرصة الأداء والممارسة حتى ولو كانوا بدون خبرة .

إذا انتقلنا إلى الخيار الثاني والذي اعتقد فيه جزء كبير من أفراد العينة بأنه يقف كحائل أمام ممارستهم للعمل التطوعي نجد أن نسبة 35.59% قد عبروا بأنهم لا يجذبون العمل الجماعي، على اعتبار أن المؤسسة والجمعية الخيرية تضم عدد كبير من الأعضاء المتطوعين، فإن هذا يعتبر مانعا حسبهم للانخراط والعمل معهم، وذلك لاعتقادهم بأن العمل الجماعي تتضارب فيه الآراء والأفكار، وتكثر فيه الأوامر والتعليمات، ولاعتقادهم أيضا بأنه كلما كبر العدد تنتشر الفوضى وسوء التنظيم، وبصعب التحكم في المجموعة .

إن مثل هذه الاعتقادات لا يمكن أن تكون عندما يتم انتقاء المتطوعين على أسس سليمة وصحيحة، فالمتطوع من البداية يجب أن يتحلى بالانضباط والالتزام، وتكون له الرغبة والميل إلى العمل ضمن الفرق والمجموعات، نعم سيكون هناك اختلاف في الرؤى والأفكار، ولكنها تتم مناقشتها بحكمة وبهدوء وتنظيم ليكون القرار المنفق عليه هو الأكثر اجماعا والأكثر نفعاً وإيجابية،

فالعامل التطوعي ضمن الفرق و المجموعات يبرز ويفجر الطاقات والمواهب التي يمتلكها الفرد بداخله (سعيد حسن، 2009، ص 17)، والتي لم تكن لتظهر بدون الانخراط والمشاركة ضمن الأنشطة التطوعية، فقد يجد المتطوع نفسه عبر الأدوار المختلفة يمتلك صفات ومؤهلات كثيرة مثل تحمل المسؤولية وتقسيم المهام والأدوار ودرجة الاقناع والتأثير، إن امتلاك مثل هذه الصفات هو فرصة ثمينة لتكوين شخصية قيادية قادرة على تحمل الأعباء و المهام وفرصة قوية لشغل

وظيفة في المستقبل، فالكثير من التجارب أثبتت أن معظم القادة والمسيرين الناجحين كانوا في بداية حياتهم منخرطين في العمل التطوعي، كما أن العمل الجماعي وضمن الفرق يهيئ للفرد الفرص للتوظيف وتعزيز الحياة المهنية، حيث يستفيد المتطوع من تجارب جديدة قد تساعده على اكتشاف المسار الوظيفي الذي يتلاءم مع إمكاناته واهتماماته (importance of volunteering functions).

أما النسبة المقدرة بـ 15.25% قد مثلت عينة من المبحوثين الذين رأوا بأن سبب عزوفهم عن العمل التطوعي هو شعورهم بأن ممارسة التطوع يشكل عبئا ثقيلًا عليهم، فهم يعتقدون أن الانخراط للممارسة الأنشطة التطوعية وتكليفهم بمهام معينة من شأنه أن يضيف أعباء أخرى إلى مهامهم وشؤونهم الخاصة، لاسيما جزء من العينة لهم ارتباطات معينة كالدراسة والشغل،

إذا انتقلنا إلى الخيار الرابع والأخير نجده يعبر عن أولئك الذين يرون بأن العزوف يرجع إلى ارتباط عينة من المبحوثين بأمور وقضايا أخرى وشكلت نسبتهم بـ 44.63%، إن الرجوع إلى نسبة 85% والتي عبر فيها عينة كبيرة من المبحوثين بأن ليس لهم وقت يخصصونه للتطوع نجده ينطبق على هذه النسبة من حيث تحقيق أعلى نسبة بالمقارنة مع الخيارات الأخرى.

أما عن النسبة المتبقية المقدرة بـ 19.16% فترجع لأفراد الدراسة الذين عبروا بأن عزوفهم لا يرجع بتاتا إلى عدم القدرة بممارسة العمل التطوعي، حيث أن سبب هذا العزوف يرجع إلى أسباب أخرى.

بالانتقال على عبارة ربط العزوف بوجود الفوائد المحققة من وراء العمل التطوعي من عدمه نجد أن النسبة الأكبر قد حققها المبحوثين الذين أجابوا بأن العزوف ليس له أي علاقة بالحصول على الفوائد والمزايا جراء نشاطهم التطوعي، فهم يؤمنون من يقبل على هذا المجال لا ينتظر أي مقابل لاسيما المادي منه، و كانت النسبة المقدرة ممن يبتغون لهذا الرأي بـ 86.66%

إذا رجعنا إلى فلسفة التطوع و أدبياته نجدها تتفق مع هذا الرأي، حيث كل التعريفات المرتبطة بالعمل التطوعي تنص وتؤكد على أن المتطوع عليه أن لا ينتظر أجر أو أي مقابل جراء عمله التطوعي، لأنه نابع من الرغبة والحرية الشخصية دون اكراه والزام.

أما عن الرأي الآخر الذي مثلته نسبة 13.33 فإنهم يرون بأن عزوفهم له أسباب تتمثل في أن العمل التطوعي لا يحقق لهم أي فائدة تذكر، وقد تنوعت خياراتهم فيما يخص الفوائد المرجوة من التطوع، منها نسبة 06.25 التي رأت بأن العمل التطوعي لا يحقق لها حوافز مادية، وهو الأمر الذي يتنافى بالجملة مع فلسفة التطوع، ومنها نسبة 37.5% رأت بأن سبب عزوفها عن العمل التطوعي يرجع على عدم استفادتها من حوافز معنوية، وهم يشيرون هنا بأن المؤسسة الخيرية أو أفراد المجتمع لا يقدمون لهم هذه الحوافز التي تشجعهم على المواصلة والاقدام على التطوع، أما نسبة الثالثة فقد تحققت بـ 87.5% ومثلت عينة من المبحوثين الذين يرون بأن العمل التطوعي لا يضيف شيئا لهم، وهو السبب الذي يدفعهم إلى العزوف عنه.

ان التوقف عند النسبة الأخيرة يقودنا إلى التطرق إلى جملة من الفوائد الممكن تحقيقها عن طريق العمل التطوعي لنثبت خطأ ممن عبرت عنهم نسبة 87.5%، فالتطوع ينمي قيم المشاركة (Rochelle Gunn) ويعزز قيمة الانتماء ويزيد من مستوى الوعي ويقوي الروابط الاجتماعية ويوسع دائرة العلاقات الاجتماعية (McCabe, Others, 2007)، بالإضافة إلى هذا فالعديد من الدراسات أوضحت أن تقديم المساعدة من خلال العمل التطوعي ينتج ما يمكن وصفه بـ "هرمونات السعادة" (The Power of Volunteering)، وعن طريقه يمكن المحافظة على الصحة النفسية يساعد العمل التطوعي على مواجهة آثار التوتر والغضب والقلق (Jeanne Segal)، كما يغرس لدى الفرد حب الآخرين ونكران الذات، إلى جانب اكسابه الثقة والشعور بالرضا عن النفس.

إذا انتقلنا إلى العبارة التي تشير إلى ربط العزوف بعلم مجتمع الدراسة بوجود نشاطات تطوعية من عدمه نجد أن ما نسبته 65.83% يرون بأن سبب العزوف لا يرتبط بعدم علمهم بوجود الأنشطة التطوعية ، أي أنهم يؤكدون هنا أنه على الرغم من علمهم المسبق بوجود الأعمال التطوعية ولكن لا يشاركون فيها ، وهو ما يفسر ارتباط العزوف بأسباب أخرى ، أما نسبة 34.16% فقد عبر مبحثنا من خلالها بأنهم لا يعلمون بوجود أنشطة تطوعية .

قيل أن نغادر هذه النقطة لا بد أن نشير إلى الدور الذي يلعبه الاعلام في هذا المجال، فالإعلام له أهمية في إظهار أهمية العمل التطوعي ومكانته البارزة في الحياة المجتمعية، وكذا نشر الوعي وغرس معانيه ومفاهيمه بين أوساط المجتمع (A. Stukas ,Others) ، وبذلك يصبح له فضل في التحفيز والتأثير الإيجابي في المشاركة الفاعلة نحوه ، ومن هنا يجب استغلال دور وسائل الاعلام المختلفة أيما استغلال خاصة أننا في زمن يتسم بتنوع التكنولوجيا ووسائل الاعلام والاتصال.

بالانتقال إلى العبارة الأخيرة و التي تعبر عن ارتباط عزوف المبحوثين عن العمل التطوعي بتواجد عنصر الاهتمام بالنشاطات التطوعية المتاحة إلى أرض الواقع من عدمه نلاحظ أن ما نسبته 85.83% قد أجابت بأن سبب العزوف ليس له أية علاقة بموضوع الاهتمام من عدمه بالأعمال التطوعية المتوفرة ، لأن عوامل العزوف حسبهم له دوافع أخرى، أما نسبة 14.16% فقد مثلت عينة من أفراد الدراسة الذين رأوا بأن سبب العزوف يرجع إلى عدم اهتمامهم بنوعية الأعمال التطوعية المقدمة .

إن الرغبة والاهتمام بنوعية النشاط من العوامل المساعدة والفاعلة في المشاركة في العمل التطوعي، لأن عدم وجودها يصبح يشكل أحد معوقاته، كما لا يمكننا هنا أن نغفل على نسبة 15% من عينة الدراسة من جنس الاناث، وهو ما يستدعي منهن اختيار ما يتناسب مع جنسهم نظرا لأسباب كثيرة منها الخصوصية الدينية والاجتماعية .

• تحليل البيانات الخاصة بالبيئة الاجتماعية :

| النسبة | التكرار | العبارات | |
|--------|---------|----------|--|
| 81.66% | 98 | نعم | وجود نظرة سلبية على المتطوعين |
| 18.13% | 22 | لا | |
| 22.50% | 27 | نعم | عدم توفر مراكز للتعريف بالعمل التطوعي وتوجيه المتطوعين |
| 77.50% | 93 | لا | |
| 75.83% | 91 | نعم | محدودية الدور الذي تؤديه مؤسسات التنشئة (الأسرة-المدرسة) |
| 24.16% | 29 | لا | |
| 69.16% | 83 | نعم | عدم تقدير المجهودات المبذولة |
| 30.83% | 37 | لا | |
| 11.66% | 14 | نعم | عدم وجود تسهيلات من طرف الجهات الرسمية |
| 88.33% | 106 | لا | |

إن النظر في بيانات الجدول يتضح لنا أن أغلب المبحوثين أرجعوا سبب عزوفهم عن العمل التطوعي إلى النظرة السلبية التي يحملها المجتمع اتجاه المتطوعين ، وقد حققت نسبة ممن ينتمون إلى هذا الرأي ب 81.66% . إن تحقيق هذه النسبة المرتفعة نتيجة هذا التصور والاعتقاد الذي يحمله أفراد المجتمع نحو المتطوع يعد أمر خطير جدا يؤدي إلى انعكاسات وخيمة على العمل التطوعي .

إن النظرة الدونية لأفراد المجتمع اتجاه المتطوع بصغة خاصة يعزو الى الأفكار السلبية المسبقة التي يحملها هؤلاء الأفراد للهيئات والجمعيات الفاعلة في مجال التطوع ككون منتسبها مثلا أنهم انتهازيين وغير عادلين في توزيع المساعدات ، وكذلك نجد في حالات كثيرة سيطرة أفراد من ذوي السمعة السيئة على المؤسسات والجمعيات الخيرية والناشطة في مجال التطوع، وهذا ما أدى بالكثير من الأفراد التخلي عن المشاركة في العمل التطوعي إما بعدم الاقبال عنه

أصلاً أو الخروج منه بعد أن كان فاعلاً فيه . وهو ما يجعل أفراد المجتمع الصالحين يتجنبون تقديم المساعدات والهيئات المختلفة خوفاً منهم لعدم استفادة المعنيين الحقيقيين منها .

أما نسبة 18.13% فقد أجاب مبحوثيها بأن سبب العزوف لا يرجع إلى الصور السلبية التي يحملها أفراد المجتمع اتجاه المتطوع ، فوجود هذه النسبة حتى وإن كانت منخفضة فهي تعتبر من العوامل المساعدة والدافعة إلى الإقدام على العمل التطوعي والمساهمة الفعالة فيه .

إن الانتقال إلى العبرة التي تليها يقودنا إلى تلك تحمل عبارة فيما إذ كان العزوف عن العمل التطوعي سببه عدم وجود مراكز لتوجيه المتطوعين ، فالنظر إلى أرقامها نجد ما نسبته 22.5% من عينة الدراسة قد أرجعوا أن سبب العزوف يرتبط بعدم وجود هذه المراكز ، وهو ما تسبب في غياب المعلومات الكافية حسب رأيهم حول المؤسسات الخيرية ونشاطاتها

على الرغم من أن هذه النسبة منخفضة ولكن نقودنا إلى نقطة محورية ذات صلة بالعمل التطوعي وهي ضرورة تواجد مراكز التوجيه والتعريف بالعمل التطوعي، لأن ذلك يعتبر أكثر من ضرورة ، ولعل غيابها في الكثير من المجتمعات لاسم العربية منها أثناء أزمة كورونا التي أصابت عالمنا العربي في السنوات الماضية كشفت ذلك ، إذ لم يكن لدينا لا إحصاءات تتعلق بعدد التطوعين ، ولم تكن لدينا مراكز خاصة لتوجيههم وتأييدهم ، وهو الشيء الذي زاد في تفاقم الأزمة.

أما نسبة 77.50% فقد عبر من لحالها أفراد الدراسة بأن سبب العزوف ليس له علاقة بوجود المراكز من غيابها . وهو ما يعني آلياً وجود أسباب أخرى دفعتهم لعدم المشاعة في أنشطة التطوع .

من خلال عبارة فيما إذا كانت محدودية دور الأسرة والمؤسسات التربوية ذو علاقة بالعزوف نجد أن نسبة 75.83% من أفراد العينة قد أجابوا بنعم ، وهو ما يعني أن مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تشكل أهمية بالغة في حياة الفرد لم تكن لها مساهمات فعالة في مجال العمل التطوعي فالأسرة أصبحت تهتم بأمور أخرى غير العمل التطوعي نتيجة ظروف وأسباب متنوعة ومتعددة، فزرع روح التطوع وتكريس قيمة مساعدة الآخرين أصبح من القيم التي تفتقدتها الكثير من الأسر في الوقت الحاضر، كما أن مناهج و أنشطة المدرسة تكاد تكون خالية من كل ما يشجع على العمل التطوعي ، فهذا كله أدى إلى خلق أجيال ليس لديها وعي بمفهوم التطوع وأهميته .

أما نسبة 24.16% من أفراد الدراسة قد أجابوا بأن العزوف لا يمت بأي صلة بمؤسسة الأسرة والمؤسسات التربوية .

إن بيانات العبارة التي تحمل في مضمونها إمكانية إرجاع العزوف إلى سبب عدم وجود تسهيلات من طرف الجهات الرسمية للعمل التطوعي قد أفرزت لنا أن ما نسبته 11.66% من أفراد العينة قد أجابوا بنعم ، فهم يعتقدون أن الجهات الرسمية لا تقدم تسهيلات ولا تمد يد العون لمؤسسات العمل التطوعي، وهو الشيء الذي دفعهم إلى العزوف عنه ، أما نسبة 88.33% من مجتمع الدراسة فلم يربطوا عزوفهم عن العمل التطوعي بمتغير وجود التسهيلات من عدمها .

إذا انتقلنا إلى عبارة في ما إذا كان عدم وجود تقدير للمجهودات المبذولة من طرف المتطوع سبب في العزوف فإننا نلاحظ أن ما نسبته 30.83% من مجتمع الدراسة قد أجابوا بلا ، أي أنهم لا يرون سبب عزوفهم يرجع إلى عدم تقدير الجهود من طرف أفراد المجتمع ومؤسساته . أما نسبة 69.16% من أفراد البحث قد ربطوا سبب العزوف بعدم وجود التقدير والاحترام للمتطوع ومؤسساته .

إن التقدير والاحترام يعتبران بمثابة العملة التي تعبر بها المؤسسة (ناجي، 2018، ص 307)،

وكذلك أفراد المجتمع ومؤسساته عن امتنانها للعمل الذي يقوم به المتطوع، فالتقدير والاهتمام والاحترام لا بد أن يظهر بصورة مستمرة من طرف هؤلاء بغرض زيادة تعزيز التطوع ولما لا زيادة أنتشاره لدى أوساط مختلفة من شرائح المجتمع ولا يبقى مقتصرًا عند فئة أو شريحة معينة ، فعلى الرغم من أن العمل التطوعي من بدايته لا ينتظر مقابل مادي

وفعلا أن المتطوع ينطلق في ذلك بمبادرات طوعية اختيارية الا أن التعبير والثناء عن هذه المبادرات الخيرة مهما كان حجمها وصورتها بالتقدير والاحترام يعتبر دافعا معنويا قويا بالنسبة للمتطوع .

ثامنا : نتائج الدراسة :

1-8- الإجابة على التساؤل الرئيس :

إن العمل التطوعي له من الأهمية ما يجعله يساهم في تحقيق التنمية بأبعادها، وهو الشئ الذي يحتم على شرائح واسعة من المجتمع الانخراط و المشاركة فيه، حيث كلما كانت هذه المشاركة قوية وواسعة كلما حقق العمل التطوعي أهدافه و غاياته ، فهو يقوم على توظيف الثروة البشرية لاسيما الطاقات الشابة منها، فهو بذلك يشكل أهم الوسائل المستخدمة لتعزيز دور الشباب في الحياة الاجتماعية والمساهمة في النهوض بمكانة المجتمع في جوانبه المتعددة.

لكن على الرغم من الأهمية القصوى التي تحققها مشاركة الشباب في العمل التطوعي إلا أن دراستنا الحالية كشفت عن وجود مؤشرات ساهمت بطريقة أو بأخرى في عزوف الشباب عن التطوع، فقد لاحظنا أنه هناك العديد من التحديات التي تقف حائلا أمام شباب مجتمع الدراسة للمساهمة والانخراط في المؤسسات ذات الطابع التطوعي، فبعض هذه التحديات مرتبط بالمتطوع وأخرى بالبيئة الاجتماعية ، وللوقوف عند الأسباب الدافعة بالشباب إلى العزوف سنحاول عرضها حين الإجابة عن فرضيات الدراسة .

2-8- الإجابة عن فرضيات الدراسة :

في البداية هناك نقطة يجب أن نشير إليها عند الإجابة عن الفرضيات وهي أننا لن نقوم بتحليل الإجابات بصورة واسعة ، والسبب في ذلك أننا قمنا بذلك عند تحليل وتفسير بيانات الجداول .

1-2-8- الإجابة عن الفرضية الأولى :

من خلال إجابات المبحوثين اتضح لنا أنه توجد العديد من الأسباب الشخصية لشباب مجتمع الدراسة التي دفعتهم للعزوف عن الانخراط والمشاركة في العمل التطوعي، فنجد ما نسبته 89.16% من العينة عبروا بأن المشاركة في العمل التطوعي يشغلهم عن قضاء أمورهم الشخصية ، ونجد أيضا أن نسبة 67.50% من العينة أجابوا بأنهم غير قادرين على ممارسة العمل التطوعي، وتوزعت عدم القدرة بين نقص الخبرة ب 04.51%، و عدم تفضيل العمل الجماعي ب 35.59% ، وتوزعت كذلك بين نسبة 15.25% التي مثلت الذين رأوا بأن العمل التطوعي يشكل عبئ ثقيل عليهم ، وبين نسبة 44.63% التي أرجعت سبب العزوف إلى وجود ارتباطات أخرى تشغلهم عن المشاركة في التطوع .

ومن الأسباب التي أثرت على شباب الدراسة بالعزوف نجد أن نسبة 13.33% من العينة عبروا من خلال اجاباتهم بأن العمل التطوعي لا يحقق لهم أي فائدة، وتباينت عدم وجود الفائدة حسب رأيهم بين الحوافز المادية بنسبة 06.25% والحوافز المعنوية بنسبة 37.5%، ونجد كذلك نسبة 87.5% من العينة أجابوا بأن العمل التطوعي لا يضيف لهم شيئا لحياتهم .

من الأسباب الشخصية الأخرى الدافعة لعزوف الشباب نجد أن ما نسبته 34.16% من أفراد الدراسة أرجعوا عزوفهم إلى عدم علمهم بوجود نشاطات تطوعية ، كما نجد سبب العزوف أيضا يكمن في عدم ملائمة الأنشطة التطوعية اهتمامات و ورغبة أفراد مجتمع الدراسة ، والنسبة المحققة في هذه العبارة هي 14.16%

بعد ذكر كل هذه الأسباب المرتبطة بشباب مجتمع الدراسة يتضح صد الفرضية التي انطلقنا منها في البداية .

2-2-8- الإجابة عن الفرضية الثانية :

الملاحظ من خلال التعرض لإجابات المبحوثين والوقوف عند النسب المدرجة في الجداول أن سبب عزوف مجتمع البحث له العديد من الأسباب المرتبطة بالبيئة الاجتماعية التي جعلته يعزف عن العمل التطوعي، وهذه الموانع منها ما ارتبط بوجود صور سلبية يحملها أفراد المجتمع اتجاه المتطوع ومؤسساته وقد حقق هذا السبب ما نسبته 81.66% ، أما

السبب الثاني حسب المبحوثين له علاقة بعدم تواجد مراكز للتعريف بالتطوع وتوجيههم وقد مثلتهم نسبة 22.5% ، كما كان لمحدودية الدور التي تؤديه مؤسسات التنشئة الاجتماعية ممثلة في الأسرة والمدرسة أساسا حسب إجابات المبحوثين سببا في عزوفهم عن العمل التطوعي وقد حققت نسبة ذلك ب 75.83% ، كما تعددت أسباب العزوف لتصل إلى عدم تقدير المجتمع للمجهودات المبذولة من المتطوعين وكانت نسبة 69.16% قد مثلت هذا الرأي ، وبالإضافة إلى كل هذه الأسباب نجد سبب آخر أدلت به عينة الدراسة كان عائقا وسببا في عزوفهم عن العمل التطوعي تمثل في عدم وجود تسهيلا مقممة من طرف الجهات الرسمية ومثلت هذا الرأي نسبة مقدره ب 11.66% . ورغم أن هذه النسبة ضعيفة بالمقارنة مع النسبة المقابلة لها في الجدول إلا أنها تصنف ضمن المعوقات والأسباب المانعة للانخراط والمشاركة ف العمل التطوعي .

- الخاتمة :

لا أحد يستطيع أن ينكر أهمية ودور التطوع في تحقيق التنمية بمفهومها الشامل ، فقد أصبح معيارا ومرجعا حيويا في قياس درجات الوعي ومستوى المشاركة عند أفراد المجتمع ، وهو الشيء الذي جعل المجتمعات المعاصرة تولي له اهتماما متزايدا من يوما إلى آخر ، وتعمل على استنهاض واستثمار الطاقات البشرية لا سيما الشباب منها ، وتحاول بكل إمكانياتها لتدليل الصعاب وبذل المزيد من المجهودات من أجل توفير جميع مقومات النجاح للعمل التطوعي .

إن ما قيل آنفا لا ينطبق على مجتمع الدراسة ، حيث أفرزت النتائج بأن هناك جملة من الأسباب التي تقف في وجف الشباب تجعلهم يعزفون عن الانخراط والمساهمة في العمل التطوعي ، وقد تعددت الأسباب الدافعة للعزوف حسب الدراسة ، فمنها ما يرتبط بالجوانب الشخصية للشباب كعدم وجود وقت الفراغ مثلا ، ومنه ما يرتبط بالبيئة الاجتماعية كعدم تقدير أفراد المجتمع للجهود التطوعية وغيرها .

أمام هذه العوامل الدافعة للعزوف والتي تجعل من الطاقات الشبابية مهدورة ولا يستفيد منها العمل التطوعي ، فإنه لا بد من الجهات الرسمية وكذلك المؤسسات الفاعلة في المجال مراجعة الكثير من الأمور ومحاولة النظر إلى العقبات التي تقف أمام التطوع بنظرة ذات أبعاد إصلاحية علاجية ، وقبل أن نختم دراستنا هذه ارتأينا أن نقدم بعض التوصيات التي من شأنها أن تساهم ولو جزئيا بالدفع بالعمل التطوع نحو الأفضل ، وتكون بمثابة الدافع والحافز الإيجابي للسباب بالمساهم والمشاركة في النشاطات التطوعية ، ومن بين هذه التوصيات ما يلي :

- تكفل مؤسسات التنشئة الاجتماعية لاسيما مؤسسة الأسرة والمدرسة بغرس غرس ثقافة التطوع في نفوس النشء .
- خلق مراكز للتعريف بالعمل التطوعي وتعمل على توجيه المتطوعين ، كما يكون هدفها التوعية بقيمة وأهمية التطوع .
- تقدير أفراد المجتمع ومؤسساته الرسمية والغير الرسمية بالمجهودات التطوعية وتحفيزهم معنويا ، وتقديم تسهيلات نوعية لكل الفاعلين في مجال التطوع .

- على المؤسسات التطوعية توزيع المتطوعين على حساب امكانياتهم و قدراتهم ، وكذلك على حسب اهتماماتهم ورغباتهم
- على المؤسسات ذات الطابع الخيري أن تركز على الجانب الإعلامي للتعريف بنشاطاتهم وبرامجهم وأهدافهم
- على المؤسسات التطوعية استقطاب متطوعين ذات سمعة حسنة ، ليكونوا عامل جذب لا نفور .
- تشجيع الشباب على استغلال أوقات فراغهم في الأنشطة التطوعية ، لما له من أهمية وفائدة تعود عليهم وعلى مجتمعهم

قائمة المراجع

- 1- ابن منظور ، لسان العرب، المجلد 8، دار صادر للطباعة والنشر ، بيروت ، ص 243
- 2- أحمد بن فارس بن زكريا ،معجم مقاييس اللغة ، ج 3،در الفكر للطباعة ، لبنان ، ص 431
- 3-مجد الدين أبي سعيدات المبارك، النهاية في غريب الحديث والأثر ، ج 3،مؤسسة مطبعتي اسماعيليان، ايران ، 1985، ص 142
- 4- بدوي هناء حافظ ، أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، درا المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004ص 151
- 5-الحسن ميادة محمد: العمل الاجتماعي التطوعي : تأصيل وتوصيف، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، مصر، المجلد(3)، العدد(25)، 2014،ص 163
- 6- خليل حمزة الخدام: اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي كلية عجلون الجامعية نموذجاً، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، المجلد(2013)، العدد (31)، ديسمبر 2013، ص225.
- 7-Stefan T. Güntert • Theo Wehner • Harald A. MiegOrganizational, Motivational,and Cultural ContextsofVolunteering 2022 ةelectronic copy
- 8-رندة محمد زينو: العمل التطوعي في السنة النبوية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة غزة ، كلية أصول الدين، 2017ن ص 14
- 9-الخطر سبيكة محمد، رأي المرأة حول العمل التطوعي في قطر، الشؤون الاجتماعية، الامارات ، 1993، المجلد 10 ،العدد 37، ص 31
- 10- إبراهيم أنيس ، عبد الحلیم منتصر (المعجم الوسيط) ، ط4 ، مصر ، ص 470
- 11- ابن منظور (لسان العرب)، ط 3 ، الجزء 6 ، دار المعارف ، لبنان ، ص 481
- 12-محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي (مختار الصحاح) ،الدار النموذجية ، بيروت ، ، 1999ص 160
- 13-طلال عبد المعطي (أبحاث في علم الاجتماع (ن دار هادي ، دمشق ، 2002، ص186
- 14-هناء حسني محمد النابلسي دور الشباب في العمل التطوعي ، ط 1ن دار مجدلاوي للنشر، عمان ، 2010 ، ص51
- 15-ماجد الزيود) لشباب والقيم في عالم متغير (، ط1 ،دار الشروق،عمان، 2006 ،ص36
- 16-هناء حسني محمد النابلسي : دور الشباب لجامعي في العمل التطوعي ، ط 1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010 ، 51 .52،
- 17- **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.** , DEFINITION OF YOUTH
- 18-كامل هنا ، في التطوع والمجتمع المدني ،دار الفرابي ، بيروت ، 2011، ص 14
- 19-نادية سعيد حسن ، العمل التطوعي ، ط2 نقر الندى للنشر والتوزيع، مصر ، 2009 ، ص 17
- 20-Why Volunteering Is Important in a Personal and Professional Capacity **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**
- 21-Rochelle Gunn ،Why is volunteering important?. **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**
- 22-McCabe, Tamara L. and White, Katherine M. and othersL (2007) Th importance of volunteering functions to university students . Australian Journal of Volunteering.. file:%%C:%Users%client%Downloads%11082.pdf
- 23- The Power of Volunteering. **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**
- 24- Jeanne Segal, Ph.D. and Lawrence Robinson. Volunteering and its Surprising Benefits. **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**
- 25-A. Stukas Mark Snyder E .and others . Understanding and Encouraging Volunteerism and Community Involvement. . **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**

- 26-Working with the Media: A Guide for Volunteer Organizations and Commissions،The Pennsylvania State University 2024، **خطأ! مرجع الارتباط التشعبي غير صحيح.**
- أحمد عبد الفتاح ناجي، العمل الاجتماعي، الأدوار والمسؤوليات، ط1، المكتب الجامعي الحديث، 2018، مصر، ص 307 27

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب: APA

أ. حليو نبيل، (2024) أسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي (دراسة ميدانية على عينة من الشباب ببلدية بسكرة)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 16(03)/2024، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (ص.ص 71 - 86).