

[٤]

تقييم مكانة التطوع في المجتمع الأردني
دراسة في العوامل الدينية والاجتماعية

إعداد

د. مرام معن الفريجات
جامعة الحسين بن طلال

تقييم مكانة التطوع في المجتمع الأردني دراسة في العوامل الدينية والاجتماعية

د. مرام معن الفريحات *

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح العمل التطوعي في المجتمع المدني الأردني من أجل الكشف عن مكانته والقيم المرتبطة به، وصولاً إلى فهم أدوار العوامل الاجتماعية والدينية في هذا المجال.

اعتمدت الدراسة على تطوير أدتين لجمع المعلومات أحدهما للتقييم واقع العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، والأخرى للتعرف على اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية حول مفهوم وصورة العمل التطوعي في المجتمع الأردني.

توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات المدنية ذات الطابع الديني والأندية الشبابية ثم أندية المعلمين أكثر فئات المؤسسات المدنية فعالية وانخراطاً في التطوع، وأشارت النتائج أن مفهوم العمل التطوعي وصورته ما تزال أقرب إلى مفهوم العون الاجتماعي التقليدي، كما أوضحت النتائج أن أهم مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي تتمثل في: ضعف الدعم الحكومي للعمل التطوعي، ومحدودية الموارد المالية. وضعف دعم القطاع الخاص. وعدم وجود مؤسسة أو هيئة مستقلة تُعنى بالعمل التطوعي.

* جامعة الحسين بن طلال.

Abstract:

This study aims to identify characteristics of voluntary work in Jordan society in order to reveal its status and attached values, inevitably leading to an understanding of how religious and social factors play a role in this.

The study relies on developing two data gathering tools. One is designed to assess the condition of voluntary work in civil society institutions. The other is designed to identify the trends of opinion leaders and social powers with regard to the concept and image of voluntary work in the Jordanian society.

The study concludes that religiously oriented civil institutions, youth clubs, and the teachers' clubs, respectively, are the civil institutions that are most engaged and heavily involved in volunteering. The results suggest that the concept and image of voluntary work remain closer to the concept of conventional social aid. The results also suggest that salient barriers to volunteering are: weak government support, limited financial resources, weak private sector support, and absence of an independent institution or commission committed to voluntary work.

مقدمة:

بقيت حركة التطوع في المجتمع الأردني لوقت قريب غير مدروسة بشكل واضح ودقيق، حيث لا توجد مؤسسة عامة أو مستقلة ترعى الجهود التطوعية وتوثق لها، كما لا توجد مسوحات دورية أو غير دورية تتابع حركة التطوع وترصدها، كما لا توجد تشريعات متخصصة في هذا المجال؛ فيما يسود شعور عام بتراجع حركة التطوع في المجتمع الأردني خلال العقود الأولى من القرن الحادي والعشرين. في الوقت الذي ازداد فيه الاهتمام العالمي والعلمي بمتابعة حركة التطوع ورصدها وتحليلها منذ مطلع عقد التسعينيات من القرن العشرين الماضي، وظهرت مشاريع بحثية كبيرة في هذا السياق وفرت أطراً علمية، ومفاهيم ومقاييس لفهم أكثر موضوعية لظاهرة التطوع^١.

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح العمل التطوعي في المجتمع المدني الأردني بهدف الكشف عن مكانته والقيم المرتبطة به

* منذ مطلع التسعينيات أخذت مشاريع بحثية كبيرة تبرز في مجالات القطاع غير الربحي والتطوع والمجتمع المدني، وقد قاد هذه المشاريع البحثية مشروع مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز ١٩٨٩-١٩٩٥، (مشروع القطاع غير الربحي المقارن)، طرح المشروع إشكاليات المفاهيم والاختلافات حولها، وحقق حداً من التوافق حول مفهوم المجتمع المدني وطرح إشكاليات التصنيف وقواعد البيانات، كما قدم إسهامات كبيرة في إبراز الجدوى والفعالية الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي وقياس إسهامها في الدخل القومي (قدييل، ٢٠١٠)، وقد حدد المشروع (١٢) قطاعاً فرعياً تشكل مجالات العمل التطوعي هي: (الشؤون الدينية، الصحة، الرفاه الاجتماعي، التعليم والبحث، الثقافة، الدفاع عن الحقوق، التنمية، التطوير والإسكان، الاتحادات المهنية) (Salmon, 2004).

ومصادرها، وادوار العوامل الاجتماعية والدينية فيه، ما يوفر معرفة حول واقع العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، وكشف ملامح مفهوم العمل التطوعي والتصورات السائدة حوله في المجتمع الأردني، وبحث ادوار العوامل الاجتماعية والدينية في تحديد ملامح هذه الظاهرة وابعادها في المجتمع الأردني.

تعود نشأة العمل التطوعي الجماعي والفردى في المجتمع الأردني الى بداية تشكل المجتمع وترتبط بثلاثة مصادر اساسية متصلة بالبنى والتنظيمات الاجتماعية وتطورها، المصدر الاول يرتبط بالتقاليد الإسلامية حيث تنقل التعاليم الإسلامية أعمال الخير والعمل الصالح من دائرة العمل الاختياري والطوعي إلى الفرض والالتزام المعنوي (الإكراه الأخلاقي)، وذلك من أجل النفع العام والصالح العام للمجتمع ولا يفرق الإسلام في عمل الخير بين الناس حسب الأديان والأعراف (الحصين، ٢٠٠٩). أما المصدر الثاني فيعود الى التقاليد الاجتماعية المحلية ذات الارتباط المباشر بالمفاهيم والممارسات التي تطورت عبر الأجيال حول التكافل الاجتماعي والعون والمساعدة، حيث أفرزت هذه التقاليد نظام قيم وممارسات تطوعية مثل (الفرزة والنخوة والغوث والبذل من أجل الآخرين) (ناصر، ١٩٨٩). وارتبطت هذه التقاليد بتطور البنى الاجتماعية المحلية. ويرتبط المصدر الثالث بالاطار المؤسسي المدني المعاصر حيث ترجع بدايات العمل المنظم على شكل مؤسسات وجمعيات الى الربع الاول من القرن العشرين الماضي.

وترتبط اهمية هذه الدراسة بالاطار الزمني الراهن الذي يحكمها ما يعني فهم مكانة العمل التطوعي في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي شهدتها المجتمع الأردني في العقد الأخير.

مشكلة الدراسة:

في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي مر بها الأردن في العقد الراهن والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين شهدت البلاد اتساعاً كبيراً في المجتمع المدني ودوره، مقابل تزايد الشعور العام بالحاجة إلى إعادة صياغة العمل الاجتماعي في سياق تلك التحولات، وما خلفته من اختلالات ومشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية، وأهمها الفقر والبطالة وازدياد الفجوة التنموية وأزمات التحديث السياسي والاقتصادي (خمش، ٢٠١٦)، إلى جانب ازدياد الوعي بمنظومات الحقوق والحريات.

وعلى الرغم من اتساع حدود المجتمع المدني وازدياد الاعتراف الرسمي بدور المؤسسات المدنية (الحوارني، ٢٠١٠)، إلا أن ممارسة العمل التطوعي ما تزال غير واضحة الملامح والحدود؛ فلقد حقق الأردن تقدماً واضحاً في منظومات التشريعات الاجتماعية وأحرز إنجازات نسبية في تشريعات إصلاحية متعددة إلا أنه لا يوجد إطار تشريعي مستقل وواضح للعمل التطوعي كما هو الحال في العديد من بلدان العالم (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٨) يوضح السياق القانوني لهذه الممارسة ذات الأبعاد المتداخلة ويحمي حقوق المتطوعين، كما لا توجد مرجعية مؤسسية واضحة لتنسيق العمل التطوعي على الرغم من وجود العديد من المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والمدنية والأهلية التي تُعنى بالعمل التطوعي والمتطوعين.

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، وتحديد الوقوف على ملامح الفجوة البحثية في هذا المجال تسعى هذه الدراسة إلى إعادة التعرف على مفهوم العمل التطوعي في النسق الاجتماعي الأردني

المعاصر، وتحديدًا في سياق مؤسسات المجتمع المدني من خلال التعرف على ملامح العمل التطوعي وتحديد بعض المؤشرات الدالة على حجمه ومجالات ممارسته والقيم المرتبطة به وخصائص المتطوعين وفعالية التطوع في مؤسسات المجمع المدني، إلى جانب التعرف على الصورة الذهنية والاتجاهات العامة حول التطوع التي تحدد ملامح مكانة العمل التطوعي وذلك. وذلك لفهم طبيعة ادوار العامل الاجتماعي والديني في العمل التطوعي.

وتأتي مبررات هذه المشكلة في ضوء الحاجة إلى تأطير علمي أكثر وضوحاً حول أزمة العمل التطوعي بالتعرف على حدود هذه الأزمة ومجالاتها، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى ملامح هذه الأزمة حينما عالجت موضوعات ذات صلة، فالعمل التطوعي في مجال الجمعيات الخيرية يعاني من تواضع الأداء المؤسسي ومن محدودية استيعاب التحولات الجذرية التي تنال فلسفة وسائل العمل الاجتماعي في العالم وعلى رأسها بناء الشبكات والشراكة (المحاميد، ٢٠٠٨)، كما هو الحال في ممارسة الشباب للعمل التطوعي والاهتمام بالشأن العام حيث دلت دراسات على ضعف المشاركة الشبابية في الحياة العامة، ووجود اتجاهات سلبية نحو المشاركة والتطوع وسط الشباب (شتيوي، ٢٠٠٩).

أهمية الدراسة وأهدافها:

تأتي أهمية هذه الدراسة في بعديها الأكاديمي والمجتمعي من الحاجة للكشف عن مكانة العمل التطوعي في سياق اجتماعي متحول يواجه أزمات التحديث والتغير الاجتماعي والاقتصادي، فالأزمات العالمية والتحويلات الاقتصادية - الاجتماعية قادت إلى ثورة القطاع غير الربحي في العالم خلال العقود الثلاثة الماضية، وفي المقدمة العمل

التطوعي، فيما شهد المجتمع الأردني طفرة في نمو مؤسسات المجتمع المدني مع استمرار الشعور بتواضع فعالية وكفاءة العمل التطوعي حيث هناك شعور بسيطرة العوامل الدينية والاجتماعية على العمل التطوعي ولكن بدون ادلة علمية ما يشير إلى أهمية الوضوح العلمي في هذا المجال وفي هذه المرحلة، وتهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- تقييم المؤشرات الأساسية للعمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني والأطر المؤسسية، وفعاليتها وكفاءتها الاجتماعية والاقتصادية.
- التعرف على واقع الممارسات التطوعية في أداء المؤسسات المدنية.
- التعرف على خصائص المتطوعين ودوافع أنشطتهم ومجالاتها.
- الكشف عن مفهوم وملامح العمل التطوعي في اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة في المجتمع الأردني.

وبالتالي الكشف عن مكانة ودور العوامل الاجتماعية والدينية في تحديد الملامح السابقة، ومجالات انتشار العمل التطوعي ومعدلات الانخراط.

اسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الى الاجابة عن الاسئلة التالية

- ما ما حجم القاعدة الأساسية للعمل التطوعي في المؤسسات المدنية الأردنية المبحوثة
- ما حجم الانخراط في العمل التطوعي في المؤسسات المدنية
- ما خصائص المتطوعين في المؤسسات المدنية.
- ما أهم ملامح الاداء المؤسسي في العمل التطوعي.
- ما هي ملامح فعالية العمل التطوعي في المؤسسات المدنية.
- ما اتجاهات قادة المؤسسات المدنية حول مفهوم التطوع وصورته.

الاطار المفاهيمي والنظري:

يعد مفهوم التطوع من المفاهيم العابرة لأكثر من مجال معرفي ويتداخل مع حزمة من المفاهيم المترابطة في النظرية الاجتماعية العامة ومنها؛ العمل الاجتماعي، العمل التطوعي، العمل الخيري، رأس المال الاجتماعي، القطاع الثالث، القطاع غير الربحي، وغيرها من مفاهيم أفرزتها التطورات الاجتماعية والسياسية المعاصرة والمداخل النظرية والبحثية المتعددة (Morris, 2000).

يدور المفهوم العام للتطوع حول كل عمل غير ربحي لا يتطلب نظير أو أجر معلوم أي عمل غير وظيفي ومهني، يقوم به الفرد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية، وينطوي تحت هذه الممارسة تقاليد راسخة ذات منفعة متبادلة في العديد من الثقافات في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية (الطويسي، ٢٠٠٩).

ويذهب مفهوم مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز (CCSS) للتطوع نحو العمل الذي يحمل قيمة اقتصادية اجتماعية يقدمه الفرد أو الجماعة للآخرين بدون مقابل مع إمكانية وجود بدل نفقات بسيط يحول دون أن يقدم المتطوع على تحمل نفقات إضافية إلى جهده، وهو عمل غير إلزامي، ولكنه يتطلب محددات اختيارية يلتزم بها المتطوعون من خلال المؤسسات أو العمل الفردي (Salmon, 2008).

في الأدبيات الاجتماعية العربية يشير (فهمي، ١٩٨٤) إلى أن التطوع هو "الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي". أما (علان، ٢٠٠٨) فيشير إلى أن

التطوع هو " الجهد الذي يقدمه الإنسان للآخرين بدافع ما قاصداً بذلك تحمل المسؤولية الاجتماعية، والعمل التطوعي، وحسب (النجار، ١٩٨٨): " نشاط مادي ومعنوي يقوم به أفراد أو هيئات دون عائد مادي أو معنوي، ويهدف إلى إزالة المشكلات التي تعيق مسيرة التنمية أو التقليل من حجمها وتنمية الأفراد وتأهيلهم ليكونوا قادرين على مواجهة تلك المشكلات ".

ويعود تعدد مفاهيم التطوع والعمل التطوعي إلى السياق الثقافي للتطوع في كل مجتمع حيث تختلف أهداف التطوع ومجالاته باختلاف العوامل الدينية والثقافية والسياسية (السلطان، ٢٠٠٨) ويشار إلى أن مفهوم العمل التطوعي ما زال يتصف بالالتباس وعدم الوضوح في الثقافة العربية المعاصرة، ويعود ذلك إلى التداخل بين مفهومي العمل التطوعي و (Voluntary) والعمل الخيري (Philanthropic) والعمل الخيري يميل أكثر نحو الدوافع الدينية على الرغم أن هناك العديد من الثقافات المعاصرة لا تفرق بين العمل الخيري والعمل التطوعي وأخرى لم يتبلور لديها مفهوم العمل التطوعي بشكل واضح إلا في أوقات متأخرة (الطويسي، ٢٠٠٩).

الإطار العام الذي يحكم العمل التطوعي ينطوي على عدم انتظار عائد مادي ووجود رغبة ودوافع ذاتية في خدمة المجتمع (يعقوب والسلمي، ٢٠٠٥)، وتتعدد أشكال التطوع السائدة في العالم والتي صيغ على أساسها المحتوى النظري لظاهرة التطوع وأهمها؛ التطوع بالوقت بمعنى أن يخصص المتطوع جزء من وقته بشكل دوري للعمل غير المأجور، والتطوع بالجهد والتطوع المادي والذي يندرج تحته أشكال التبرع المختلفة والتطوع بتقديم المعلومات والمشورة (أبو نصر، ٢٠٠٧) بينما

تقسم الأشكال العريضة للتطوع إلى أربعة أشكال هي؛ أولاً: العون المتبادل أو العون الذاتي، وثانياً: العمل الخيري أو تقديم الخدمات للآخرين وثالثاً: الدفاع الاجتماعي ورابعاً: المشاركة والحكم الذاتي (دنجل والان، ٢٠٠١).

أما مفهوم "رأس المال الاجتماعي" فيشير إلى قاعدة واسعة من القيم والمعايير غير الرسمية والمشاركة بين أفراد جماعة ما تتهيأ لهم إمكانية التعاون مع بعضهم البعض ومع الآخرين، ومن بينها التبادلية والتطوع والعمل الخيري والثقة (Fkuyama,2000) وأول من استخدم مفهوم "رأس المال الاجتماعي" (ليدا جودمون هانيفان) عام ١٩١٦ لوصف أدوار مراكز المدارس الريفية في المجتمعات المحلية، واستخدمت المفهوم "جين جاكوب" في كتابها "موت وحياة المدن الأمريكية" (Fkuyama,2000).

واستخدم المفهوم عالم الاجتماع "يفان لايت" وعالم الاقتصاد "جلين لوري" لوصف مشاكل التطور الاقتصادي والترابط الاجتماعي بين الأمريكيين الأفارقة وفي الثمانينيات من القرن العشرين أدخل عالم الاجتماع "جيمس كولمان" مصطلح رأس المال الاجتماعي في استعمالات واسعة النطاق (Fkuyama,2000)، وعلى اعتبار أن رأس المال الاجتماعي يشكل مضلة أوسع لفهم مجتمعات التطوع فقد عد ازدهاره حاسماً في إقامة مجتمع مدني مزدهر ونمت اتجاهات فكرية جديدة من خلاله، وتحديداً في ضوء تجارب مجتمعات البلدان الشيوعية المتحولة فيما بعد التسعينيات، وعد الأداة الأساسية في حراك الروابط القائمة بين الأسرة والدولة في مجتمعات شرق آسيا (Gony, 2010).

منذ مطلع التسعينيات أخذت مشاريع بحثية كبيرة تبرز في مجالات القطاع غير الربحي والتطوع والمجتمع المدني، وقد قاد هذه المشاريع البحثية طرح المشروع إشكاليات المفاهيم والاختلافات حولها، وحقق حداً من التوافق حول مفهوم المجتمع المدني وطرح إشكاليات التصنيف وقواعد البيانات، كما قدم إسهامات كبيرة في إبراز الجدوى والفعالية الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي وقياس إسهامها في الدخل القومي (قنديل، ٢٠١٠)، وقد حدد المشروع (١٢) قطاعاً فرعياً تشكل مجالات العمل التطوعي هي: (الشؤون الدينية، الصحة، الرفاه الاجتماعي، التعليم والبحث، الثقافة، الدفاع عن الحقوق، التنمية، التطوير والإسكان، الاتحادات المهنية) (Salmon, 2004).

وقد قاد مشروع مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز ١٩٨٩-١٩٩٥، (مشروع القطاع غير الربحي المقارن)، تطوير مقياس لحساب مساهمة العمل التطوعي في الناتج الإجمالي الوطني، من خلال حساب معدل ساعات العمل التي يقدمها المجتمع سنوياً وحسابها على أساس متوسط الأجور، وجاءت دراسة التطوع ضمن (مشروع القطاع غير الربحي المقارن) الذي اعتمد كمرجعية للتصنيف الدولي للمنظمات غير الربحية وطور مقاييس لمساهمة القطاع غير الربحي في الحسابات القومية وأهم نتائجه أن المساهمة العالمية لهذا القطاع في الناتج الإجمالي العالمي (٥.٦%) ومساهمة العمل التطوعي أي غير المدفوع منه (٢.٣%) في (٤١) دولة تمت دراستها، جاءت أعلاها هولندا (١٥.٩%) في القطاع غير الربحي وفي القطاع التطوعي (٥.٨%) ثم كندا (١٢.٣%) والقطاع التطوعي منه (٣.٢%) وإسرائيل (١١.٤%) وبلجيكا (١١%) وجاءت مصر في الترتيب السابع

والعشرين بمساهمة مقدارها (٣.٢%) وجاءت في الترتيب الأخير عالمياً كل من رومانيا وبولندا والباكستان (Salmon, 2001).

تحولات العمل التطوعي في السياق الاجتماعي الأردني: مراجعة الدراسات السابقة:

يهدف استعراض الدراسات السابقة إلى الكشف عن حدود الفجوة البحثية وملامحها بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، والتعرف على الأطر النظرية والمفاهيم التي تناقش مكانة وتحولات العمل التطوعي في السياق الاجتماعي الأردني.

تستعرض (Haddad 2015) مفهوم التطوع في المجتمعات العربية، وموقع التطوع من النظم السياسية وتصل الى وجود ثلاثة تحديات تفسر ضعف العمل التطوعي: الأول غياب السياسات التي تشجع على الخدمات المدنية والاهلية. أما التحدي الثاني عدم وجود الدعم الحكومي وندرة وجود التمويل لبرامج الخدمة العامة، والثالث عدم وجود الحوافز والبيئة المشجعة وسط الشباب للقيام بالعمل التطوعي. وتصل الدراسة الى ان برامج الدعم الموجهة نحو المزيد من المشاركة وبتنويل دولي قد فشلت ولم تحقق نتائج ايجابية.

تصل دراسة (El-Omari and others , 2015) الى ان العمل التطوعي يلعب دوراً أساسياً في سياق التنمية في المجتمع الأردني وتحديدًا في تطوير الأمن الاجتماعي والاقتصادي ويعد خط الدفاع الأول في اوقات الطوارئ والأزمات، وتقدم الدراسة ادلة على هذه الفرضية في مجال انتشار الاعمال التطوعية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات (ICT).

ويستخدم الباحث (Achilov,2013) نظرية الرأسمال الاجتماعي لدراسة القيم الاجتماعية المرتبطة بالمشاركة والتطوع في مصر والأردن في محاولة لتفسير الحركات الاحتجاجية والثورات فيما سمي (الربيع العربي) عام ٢٠١١ ومكانة هذه القيم لدى النخبة السياسية الاسلامية وجماهيرها، وذلك من خلال اختبار فرضيته حول العلاقة بين تطور العمل التطوعي والمشاركة المدنية، وتصل الدراسة ان احتجاجات تحدي النخبة السياسية من قبل الجماعات الاسلامية كانت في مصر اربع اضعاف الأردن، في حين ما يزال تحليل الرأسمال الاجتماعي في سياق الاسلام السياسي المعاصر يعطي نتائج متناقضة. وحاول (Gharaibeh,2010) الكشف عن العلاقة بين العمل التطوعي والعمل الاجتماعي من خلال دراسة حالة المجتمع الأردني من خلال استطلاع اتجاهات الطلبة، حيث وصلت الدراسة الى الحاجة الى دمج العمل التطوعي في السياسات العامة حيث ذهبت الدراسة الى ان (٦٤%) من الطلبة يعتقدون الهدف من العمل التطوعي هو مساعدتهم في التقدم الوظيفي، وان ٥٤% مارسوا أنشطة تطوعية لأن ذلك مفروصا عليهم من اجل التخرج.

دراسة (الطويسي ٢٠٠٩) حول مكانة التطوع في المجتمع المدني الأردني رصدت أبرز أسباب ضعف إقبال الأردنيين على العمل التطوعي توجهت بهذا السؤال لقادة الرأي والقوى الاجتماعية حيث رأى ٥٠% منهم أن عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية مستقلة تعنى بالتطوع هي السبب الأبرز. في حين رأى ٤٧% أن السبب يعود لعدم وجود حوافز للمتطوعين، و٤٥% لعدم اهتمام الأفراد بالتطوع. ويشير إلى عدم وجود مؤشرات واضحة حول المساهمة الاقتصادية للعمل التطوعي، إلا

أنه وحسب منهجية دائرة الاحصاءات العامة في حساب مساهمة القطاع غير الربحي تبدو أن مساهمة هذا القطاع ما تزال متواضعة ولا تشكل إلا أقل ٥.١% من الناتج الإجمالي الوطني.

كما يتطرق للعضوية في مؤسسات المجتمع المدني التي يرى أنها لا تدل على الفعالية التطوعية، وبالتالي الفعالية الاقتصادية. ورصد الباحث في دراسته طبيعة الخدمات التي يقدمها المجتمع المدني والتي تتركز في مجالي التعليم والصحة بنسبة ٤٠%، واصفاً هذه الخدمات بالأكثر استقطاباً للمتطوعين، وتليها التكنولوجيا ونقل المعرفة بنسبة ٣٤%. واستفادة الدراسة الحالية من بعض ملامح اداة الدراسة لقياس الواقع بعد نحو سبع سنوات.

دراسة (Obeidut and AL-Hassan,2009) حول الشراكة المجتمعية مع المدرسة ودور العمل التطوعي في هذه الشراكة من خلال تجربة جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن (٨٩%) من الحاصلين على الجائزة ملتزمون بأعمال تطوعية للمجتمع، و(٣٤%) أنجزوا أعمالاً تطوعية داخل المدارس و(٣١%) شاركوا في أعمال تطوعية في مجالات التوعية المجتمعية. أما دراسة (علوان، ٢٠٠٨) بعنوان " تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء " وهدفت الدراسة إلى تقييم فعالية (٣٧) جمعية خيرية في المحافظة في ضوء مدى توافر ادوار ومهام للجمعيات، ومدى التقارب بين أهداف الجمعية وبرامجها وفاعلية إدارة عمليات التطوع في المجتمع المحلي واشتملت الدراسة على المسح لاتجاهات عينة مكونة من (٢٨٩) عضوا من الجمعيات المستهدفة. وتوصلت الدراسة إلى وجود قدرات مؤسسية لدى الجمعيات بدرجة متوسطة في جميع العناصر باستثناء

محور التشبيك بدرجة ضعيفة. أما دراسة (شتيوي، ٢٠٠٨) فقد أوضحت أن مشاركة الشباب الأردنيين في مؤسسات العمل التطوعي متدنية وتبلغ أعلاها في الأندية الرياضية (١٠%) وأدناها في الأحزاب السياسية (٠.٦%) وكشفت الدراسة أن (٧١.٤%) من الشباب الأردني يشعرون بعدم القدرة على المساهمة قضايا المجتمع، وأن (٦٢.٢%) يعتقدون أن رغبتهم في المشاركة بالخدمة العامة ضئيلة، و(٧٤.٤%) من الشباب غير متأكدين ومتخوفين على مستقبلهم.

دراسة (عبابنة وعقيل، ٢٠٠٦) بعنوان "تمويل الجمعيات الخيرية المتخصصة في الأردن: دراسة ميدانية لأراء العاملين والمتطوعين" هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية نحو أبرز مصادر تمويل الجمعيات وأهم وسائل واستراتيجيات جمع التبرعات والمنح وتألفت عينة الدراسة من (١٥٥) جمعية، توصلت الدراسة إلى أن الجمعيات الخيرية تعتمد بشكل أساسي على المنح والتبرعات، ولا يوجد سوى اعتماداً بسيطاً على الموارد الذاتية والأعمال الإنتاجية، وتبين أن أكثر الاستراتيجيات نفعاً في تنمية التبرعات هي سمعة الجمعية ورئيسها وإقامة العلاقات مع الشخصيات البارزة في المجتمع.

دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) بعنوان "السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية" هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة دوافع السلوك النسوي التطوعي ضمن الأطر المؤسسية للجمعيات والمنظمات، حيث نُفذت الدراسة على عينة من الجمعيات الخيرية النسوية التي تضم نساء متطوعات عضوات في الهيئات الإدارية. توصلت الدراسة إلى أن النساء

الصغيرات في العمر أكثر إقبالاً على التطوع من النساء الكبيرات، وأن النساء المتزوجات أكثر إقبالاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، والنساء اللواتي يعشن في الأسر النووية أكثر تطوعاً من النساء اللواتي يعشن في الأسر الممتدة، والنساء القاطنات في محافظة العاصمة أكثر تطوعاً من النساء القاطنات في المحافظات الأخرى، والنساء غير المتقاعدات أكثر تطوعاً من النساء المتقاعدات، بينما النساء الفقيرات أكثر تطوعاً من النساء غير الفقيرات، والنساء المتعلمات أكثر تطوعاً من النساء غير المتعلمات

دراسة (الفرحان، ١٩٩٤) بعنوان "اتخاذ القرارات في القطاع التطوعي الأردني بين النظرية والتطبيق" وهدفت الدراسة إلى تحليل عملية اتخاذ القرارات في الجمعيات التطوعية، وشملت عينة الدراسة (١٥٦) من أعضاء الهيئات الإدارية في الجمعيات التطوعية، وتوصلت النتائج إلى أن عملية اتخاذ القرارات تتم في ظل النصوص القانونية كإطار عام، وتتخذ بأسلوب المشاركة الجماعية ضمن ذلك الإطار، فيما يعاني القطاع التطوعي من عدم توفر النوعية المطلوبة من المعلومات والبيانات ومن البطء في تنفيذ القرارات.

وفي سياق البحث عن دور العوامل الاجتماعية والدينية تتناول دراسة (Becker, 2008) بعنوان "التدخل الديني في التطوع ونتائجه على مؤسسات المجتمع المدني" دور العامل الديني في الأنشطة التطوعية لتجمعات مؤسسات المجتمع المدني من خلال مسح لعينة من المؤسسات المدنية في نيويورك للإجابة على سؤال حول دور العامل الديني في تحديد خيارات الأفراد في التعامل مع المؤسسات المدنية، وحجم تأثير هذا العامل في تحديد قيم الرأسمال الاجتماعي. ولقد

توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق حقيقية بين المحافظين الليبراليين أو العلمانيين والمتدينين في التعامل مع المؤسسات المدنية، وما توفره من فرص تطوعية، بينما يلعب الدور الأساسي الانطباع العام وهوية المؤسسة وشبكة العلاقات الاجتماعية للأفراد.

دراسة (Dekker, 2008) بعنوان " المجال العام للجمعيات التطوعية في المجتمع المدني: منظور أوروبا الغربية" تناقش هذه الدراسة المنظور الأوروبي للمجال العام للمجتمع المدني وتحديدًا مساهمة الجمعيات التطوعية فيه من خلال استعراض ملامح هذا الدور وحدوده في المجتمع المدني في هولندا، حيث يعد القطاع غير الربحي في هولندا الأكثر اتساعاً في العالم حسب (مشروع جامعة جون هوبكنز لدراسة القطاع غير الربحي) الذي شكل (١٤.٤) من الناتج الإجمالي الوطني، بينما ازدهر العمل التطوعي في المجتمع الهولندي ووصل إلى (٥٠.٨%) من الناتج الإجمالي، وهو أساس تشكل المجال العام المدني، وهناك (٢٠%-٥٠%) من الهولنديين يمارسون العمل التطوعي بشكل دائم (Dekker,2008).

وتذهب دراسة (Reitsma and others,2006) في موضوع التطوع والتبرع والتدين حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة تدين الأفراد والميل نحو التطوع، وتم تنفيذ أداة الدراسة على عينة شملت أفراداً متطوعين من سبع دول أوروبية. وخلصت الدراسة في نتائجها إلى وجود علاقة قوية ايجابية بين مدى حضور الفرد للكنيسة والميل للتطوع والتبرع، ووجود تأثير واضح للأصدقاء والزملاء ودرجة تدينهم وميلهم نحو التبرع والأعمال التطوعية. هدفت دراسة (Wernon and others, 2005) بعنوان "صناعة المشاركة التطوعية: مدخل

نظري" الدراسة إلى استعراض الأطر النظرية المفسرة لتأثير التطوع بالإحساس بالمشاركة والمواطنة في المجتمعات الريفية ومن خلال فحص مدى ارتباط الأعمال التطوعية التي تنفذ من خلال مشاريع تحسين الأرياف بالشعور بالمشاركة، وذلك باستخدام المفاهيم لنظريات الاعتقاد والاختيار الرشيد والعمق الاجتماعي في فحص الآثار المرتبطة بصناعة التضامن في الاهتمامات وفي المشاعر والتكوين الوجداني للمتطوعين.

المنهج واداة جمع المعلومات:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول الظاهرة موضوع الدراسة كميّاً وكماً لرصد وقائعها وتحديد ملامحها، فيما تم تطوير أداة جمع المعلومات (الاستبيان)،

التي اشتملت على واقع العمل التطوعي في المؤسسات المدنية وشملت خمسة محاور رئيسية: السمات الإدارية لمؤسسات المجتمع المدني، وقاعدة العمل التطوعي، والانخراط في العمل التطوعي والأداء المؤسسي وفعالية التطوع. اضافة الى مسح اتجاهات قادة المؤسسات التطوعية لثلاثة محاور رئيسية: المفهوم والصورة الذهنية والتطوع والنوع الاجتماعي وتقييم مكانة التطوع في مؤسسات المجتمع المدني. وقد تطوير هذه الاداة بالاستفادة من التعريفات التي تتبعها منهجية مؤسسة (سوفكس) Civicus ومنهجية مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز (CCSS) في تحديد مجالات عمل مؤسسات المجتمع المدني، اضافة الى الاستفادة من الاداة التي طورتها دراسة (الطويسي، ٢٠٠٩) مع اجراء بعض التعديلات وفق متطلبات هذه الدراسة. حيث خضعت الأداة للإجراءات العلمية المتبعة في قياس الصدق والثبات من خلال التحكيم من قبل ثلاثة أكاديميين وخبراء، والاختبار المسبق على عينات

تجريبية أثبتت مصداقية ودرجة ثقة مقبولة في الأدوات. أما عينات الدراسات المسحية فقد تم تصميمها على النحو الآتي:
أولاً: عينة المؤسسات:

تم سحب العينة وفق طريقة العينة العشوائية الطبقية المتعددة، حيث تم تحديد حجم العينة بحدود (٣%) من حجم المجتمع المدني الذي يشكل (٣٠٠٠) مؤسسة تقريباً لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بالعمل التطوعي، وبذلك تم تصميم العينة من (١٠٥) مؤسسات موزعة على ٣٠% من محافظات الشمال و١٦% من محافظات الوسط و١٢% من محافظات الجنوب و٣٠% من محافظة العاصمة، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع العينة على فئات المؤسسات.

جدول رقم (١)

توزيع عينة المؤسسات المدنية حسب الفئات ومجالات الاهتمام

فئات المؤسسات	العدد	%
الجمعيات التعاونية	٨	٧.٥
النقابات المهنية والعمالية	٦	٥.٧
الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	٣	٢.٨
الهيئات الثقافية	٢٠	١٩
الجمعيات الخيرية	١٨	١٧
الجمعيات الدينية الاسلامية	١٩	٢٠
أندية المعلمين وأندية الشباب	١٦	١٥.٢
الهيئات النسائية	١١	١٠.٤
د. مرام معن مقر بيجاتن والبيئة	٤	٣.٨
المجموع	١٠٥	١٠٠%

وتم تصميم عينة قادة المؤسسات وفق العينة الطبقية العشوائية، من خلال تحديد ثمان فئات تمثل المجتمع المستهدف.

جدول رقم (٢)
توزيع عينة قادة المؤسسات

الفترة	العدد	%
الجمعيات التعاونية	١١	١٥
النقابات المهنية والعمالية	١١	١٥
الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	٧	١٠
الهيئات الثقافية	١١	١٥
الجمعيات الخيرية	١١	١٥
الجمعيات الدينية الاسلامية	٧	١٠
أندية المعلمين وأندية الشباب	١١	١٥
الهيئات النسائية	٤	٥
المجموع	٧٢	١٠٠

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

نتائج الدراسة:

قاعدة العمل التطوعي:

تشير نتائج الدراسة إلى أن معظم الهيئات الإدارية في المؤسسات المدنية المنتخبة (٩٤%) تقوم بعملها كعمل تطوعي كامل، وبدون أي مقابل، فيما لا يوجد سوى (٦%) من الهيئات الإدارية تتلقى مكافأة رمزية بدل مواصلات أو مصاريف، وعلى الرغم مما يحمله هذا المؤشر من أدلة على قوة القاعدة المعنوية للعمل التطوعي التي تحرص على أن لا يرتبط عملها بأي مقابل مادي، إلا انه يشير من زاوية أخرى

إلى أن مفهوم العمل التطوعي من منظوري الفعالية الاقتصادية وحقوق المتطوعين ما زال يقع في دائرة الفهم التقليدي التي تُحمل المتطوعين أعباء مادية علاوة على تطوعهم بالوقت والجهد والخبرة والمعرفة وغير ذلك.

ويوضح الجدول رقم (٣) أن (٤٨%) من رؤساء المؤسسات المدنية المنتخبين يقدمون نحو (٣) ساعات يومياً تطوعاً لمؤسساتهم بينما (١٦%) يقدمون ساعة واحدة وهناك (١٢%) يقومون ساعة أو أقل أسبوعياً.

أما أعضاء الهيئات الإدارية المنتخبة فأكثر فئة تطوعاً بالوقت حوالي (٣٨%) تقدم نحو (٣) ساعات أسبوعياً، وهناك (٢٠%) من الهيئات الإدارية يقدمون نحو ساعتين أو أقل شهرياً تطوعاً لمؤسساتهم.

وتشير نتائج الدراسة إلى الفعالية التطوعية للهيئات المنتخبة حسب فئات المؤسسات المدنية حيث أن رؤساء الهيئات الإدارية في الجمعيات الدينية الإسلامية هم الأكثر تطوعاً وهم الأكثر فعالية في تقديم الوقت تطوعاً بواقع (٥٦%) ممن يمنحون أكثر من ساعة يومياً لأعمال تطوعية ثم الأندية الشبابية وأندية المعلمين هم الأكثر فعالية في تقديم الوقت تطوعاً بواقع (٣٣%) ممن يمنحون أكثر من ساعة يومياً تليهم الهيئات النسائية (٢٥%) ثم الجمعيات الخيرية (١٦%) وأقلها الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي.

جدول (٣)

معدل الوقت التطوعي لرئيس المؤسسة المنتخب

لأعضاء الهيئات الإدارية

م	معدل الوقت	العدد	%	العدد	%
١	أكثر من ثلاث ساعات يومياً	٥٠	٤٨	٣٢	٣٠
٢	ساعة واحدة يومياً	١٧	١٦	٤٠	٣٨
٣	أربع ساعات أسبوعياً	٢٥	٢٤	١٣	١٢
٤	ساعة أسبوعياً	٤	٤	١٥	١٤
٥	أخرى	٨	٨	٦	٦
	المجموع	١٠٥	%١٠٠	١٠٥	%١٠٠

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

الانخراط في العمل التطوعي:

يعني الانخراط في العمل التطوعي حجم وجود متطوعين عملوا مع المؤسسة أو الجمعية من اعضاء الهيئات العامة ومن خارج اعضاء الهيئات الإدارية بشكل مباشر من خلال البرامج التي تطرحها عادة المؤسسات أو بشكل غير مباشر، ي

وضح الجدول رقم (٤) أن ٦٥ مؤسسة أي (٦١%) من مؤسسات المجتمع المدني المبحوثة قد شهدت عملاً تطوعياً وانخرط في أعمالها متطوعون خلال آخر (١٢) شهراً بينما (٣٩%) من المؤسسات أو الجمعيات لم تشهد اي أنشطة تطوعية.

وتشير النتائج الى ان الجمعيات الدينية الاسلامية (جمعيات المحافظة على القرآن الكريم وجمعيات الايتام وجمعيات اخرى)، هي هي الأكثر استقطاباً للمتطوعين (٢٦%) ثم الجمعيات الخيرية (٢٢%) والهيئات الثقافية (٩.٨%) والهيئات والمؤسسات النسائية.

ويوضح الجدول رقم (٥) مجالات العمل التطوعي الأكثر انتشاراً في مؤسسات العمل المدني، حيث طلب من كل مؤسسة/ جمعية تحديد مجالين هما الأكثر حضوراً في عملها وتبين ان أعلاها الخدمات العامة في التعليم والصحة (٤٠%) ثم مجالات التكنولوجيا ونقل المعرفة (٣٤%).

جدول (٤)

مؤسسات المجتمع المدني التي عمل فيها متطوعون خلال آخر ١٢ شهر حسب الفئات

الفئات	العدد	%
١ الجمعيات التعاونية	٤	٦
٢ النقابات المهنية والعمالية	٥	٧
٣ الروابط العائلية	-	-
٤ الهيئات الثقافية	٧	١٠
٥ الجمعيات الخيرية	١٤	٢٢
٦ الجمعيات الدينية الإسلامية	١٧	٢٥
٧ أندية المعلمين وأندية الشباب	٨	١٢
٨ الهيئات النسائية	٩	١٣
٩ مؤسسات حقوق الإنسان	١	٣
المجموع	٦٥	%١٠٠

جدول (٥)

مجالات العمل التطوعي الأكثر انتشاراً
في مؤسسات العمل المدني

م	نوع العمل التطوعي	العدد	%
١	الأعمال المكتبية الإدارية	٧	١٨
٢	الخدمات العامة الصحية والتعليمية	٣٢	٤٠
٣	المشاركة السياسية وحقوق الإنسان	٢١	٢٨
٤	التكنولوجيا ونقل المعرفة	٣٤	٣٤
٥	البيئة وحماية الطبيعة	٢٨	٢٨
٦	الإغاثة ومساعدة المحتاجين	٣٧	١٦
٧	مساعدة المعاقين	١٠	١٠
٨	الأعمال اليدوية	١٦	٨
٩	الخدمات الاجتماعية	٣٩	٣٠
١٠	التنمية ومكافحة الفقر	٢٢	٢٠

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

خصائص المتطوعين:

يوضح الجدول رقم (٦) أن أكثر المتطوعين انتشاراً في مؤسسات المجتمع المدني المبحوثة، وحسب التحصيل العلمي هم فئة (أقل من الثانوية العامة) وشكلوا (٣٠%) ثم فئة (الثانوية العامة) وشكلوا (٢٦%) من المتطوعين وأقل الفئات مشاركة حسب الخصائص التعليمية هم من حملة درجات علمية في الدراسات العليا (٥%) وهي نتيجة تعكس حجم هذه الفئة في المجتمع نسبياً. ما يعني أن مساهمتهم في العمل التطوعي لا تقل عن بقية فئات المجتمع، وبالمقارنة مع التمثيل النسبي للمستوى

التعليمي من حجم تمثل هذه الفئات من السكان فان من يحملون درجة البكالوريوس هم الأعلى مساهمة في العمل التطوعي.

وحسب التركيب العمري يشير الجدول رقم (٧) إلى أن فئة الشباب (أقل من ٢٥ سنة) شكلت أعلى نسبة وهي (٥١%) من المتطوعين مع مؤسسات المجتمع المدني وهي حدود نسبتهم من السكان.

وبالنظر إلى تمثيل الفئات العمرية حسب الهرم السكاني للمجتمع الأردني نجد عملياً أن الفئة (٣٦-٤٥) سنة هي الأكثر انخراطاً فعلياً في العمل التطوعي.

جدول (٦)

الخصائص التعليمية للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني

م	المستوى التعليمي	العدد	%
١	دراسات عليا	٢٥١	٥.١
٢	بكالوريوس	١١١٩	٢٢.٨
٣	دبلوم متوسط	٧٦٧	١٥.٦
٤	ثانوية عامة	١٢٨٢	٢٦.١
٥	أقل من الثانوية	١٤٩٧	٣٠.٥
٦	المجموع	٤٩١٦	١٠٠.٠%

جدول رقم (٧)

التركيب العمري للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني

م	الفقرة	العدد	%
١	أقل من ٢٥ سنة	٢٣٨٤	٥٠.٧
٢	٢٦-٣٥ سنة	٧٩٤	١٦.٩
٣	٣٦-٤٥ سنة	٦٩٧	١٤.٨
٤	٤٦-٥٦ سنة	٦٢٢	١٣.٢
٥	٥٧ - فأكثر	٢٠٦	٤.٤
٦	المجموع	٤٧٠٢	١٠٠.٠

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

الأداء المؤسسي في المجال التطوعي:

يقسم مؤشر أداء المؤسسات المدنية المقترح في هذه الدراسة إلى (٣) مؤشرات فرعية. ويشير الأول مدى مراقبة المؤسسة لعمل المتطوعين حيث تبين أن (٤٦%) من المؤسسات تقوم بمراقبة كاملة لعمل المتطوعين (٢٤%) تطبق جزئياً و (٢٦%) تطبق في أقل المستويات، وهناك (٤%) من المؤسسات لا تقوم بهذه المهمة.

ويوضح الجدول رقم (٨) مدى انتشار وسائل وأدوات تطوير وترويج التطوع في مؤسسات المجتمع المدني، حيث هناك (٣٨%) من المؤسسات يوجد لديها برامج متخصصة في التطوع و (٥٦%) من المؤسسات يوجد لديها أنشطة تطوعية دورية أو غير دورية.

أما حول الأدوات الفنية ووسائل الترويج والتنظيم وإدارة شؤون المتطوعين، توضح النتائج إلى أن (٤٤%) من المؤسسات يوجد لديها نماذج خاصة لتسجيل وتوثيق شؤون المتطوعين، بينما (٦٤%) من

المؤسسات المدنية توجد في أنظمتها الداخلية مواد أو إشارات تدل على التطوع وعادة ما يعبر عن ذلك ضمن أهداف مؤسسات وهيئات المجتمع المدني أو وسائل تحقيق أهدافها.

وهناك (٨٨%) من مؤسسات المجتمع المدني لديها علاقات مع مؤسسات تطوعية أخرى، و(٦٦%) من المؤسسات تنظم حملات لاستقطاب المتطوعين فيما يوجد (٥٢%) من المؤسسات توفر معلومات مع مواقعها على الانترنت عن التطوع، وتشير النتائج إلى أن (٨٠%) من المؤسسات تقوم بتكريم المتطوعين الذين عملوا معها.

ويوضح الجدول رقم (٨) إلى مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، حيث تأتي أهم (٧) مصادر من بين (١٤) مصدراً مقترحاً من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني كالآتي: (ضعف الدعم الحكومي للقطاع التطوعي، محدودية الموارد المالية، ضعف دعم القطاع الخاص، عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية حكومية أو مستقلة تعنى بتنسيق العمل التطوعي، عدم تقدير المجتمع للتطوع، التشريعات والأنظمة لا تحفز على استقطاب المتطوعين، التركيز على احتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة، ضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي).

وتبدو خمسة من مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني معروفة ومتكررة في العديد من المجتمعات بينما توفر النتائج خطورة ثلاثة مصادر أخرى هي: ضعف التقدير المجتمعي للتطوع، ضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي، تركيز واحتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة.

ويشير الجدول رقم (٩) إلى تقييم مؤسسات المجتمع المدني لظروفها الداخلية ومدى استعدادها لاستقطاب المتطوعين وتوفير فرص التطوع لهم حيث هناك (١٤%) من المؤسسات لديها ظروف مناسبة تماماً و(٥٨%) ظروفها مناسبة على الأغلب و(٢٨%) من المؤسسات توفر الحد الأدنى أو ظروفها غير مناسبة.

جدول (٨)

انتشار وسائل وأدوات تطوير وترويج التطوع في مؤسسات المجتمع المدني

م	الوسيلة أو النشاط	نعم %	لا %	إلى حد ما %
١	برنامج متخصص في التطوع	٣٩.٩	٥٠.٤	١٤.٧
٢	أنشطة متخصصة في التطوع دورية أو غير دورية	٥٨.٨	٢١	٢٥.٢
٣	معلومات على موقع المؤسسة (الإنترنت) عن التطوع	٥٤.٦	٤٢	٨.٤
٤	نموذج خاص للراغبين بالتطوع	٤٦.٢	٥٦.٧	٦.٣
٥	توجد اشارات أو مواد في النظام الداخلي للمؤسسة عن التطوع	٧١.٤	١٨.٩	١٤.٧
٦	علاقات مع مؤسسات تطوعية	٩٢.٤	٦.٣	٦.٣
٧	حملات لاستقطاب للمتطوعين	٦٩.٣	٢٥.٢	١٠.٥
٨	تكريم المتطوعين	٨٤	١٤.٧	٦.٣

جدول (٩)

مصادر إعاقَة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات

المجتمع المدني

م	المصدر	بشكل كبير %	إلى حد ما %	لا يشكل %	لا تشكل نهائياً %
١	عدم وجود استراتيجيات وخطط عمل للاستفادة من المتطوعين	٣٥.٧	٢٥.٢	٣٣.٦	١٦.٨
٢	بطء اتخاذ القرارات في المؤسسة	٢٩.٤	٢٥.٢	٣٣.٦	١٦.٨
٣	ضعف المعلومات وعدم توفرها عن المتطوعين وطرق الوصول إليهم	٣٥.٧	٣٩.٩	٢١	٨.٤
٤	فلسفة المؤسسة لا تُعنى بالتطوع ولا تستقبل المتطوعين	٢١	١٦.٨	٢٧.٣	٣٩.٩
٥	محدودية الموارد المالية	٧١.٤	٢١	٦.٣	٦.٣
٦	ضعف الدعم الحكومي للقطاع التطوعي	٧٥.٦	١٢.٦	٤.٢	١٢.٦
٧	ضعف شبكة علاقات المؤسسة	٣٣.٦	٣٩.٩	١٢.٦	١٤.٧
٨	ضعف دعم القطاع الخاص	٦٥.١	٢٥.٢	٢.١	١٢.٦
٩	عدم تقدير المجتمع للعمل التطوعي	٥٢.٥	٣٣.٦	١٢.٦	٦.٣
١٠	عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية حكومية أو شبكة حكومية لتنسيق أعمال التطوع	٥٠.٤	٣١.٥	١٢.٦	١٠.٥
١١	تركز واحتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة	٣٩.٩	٢٥.٢	٢٥.٢	١٤.٧
١٢	التشريعات (القوانين والأنظمة) لا تحفز على استقطاب المتطوعين	٤٤.١	٣٣.٦	١٦.٨	١٠.٥
١٣	ضعف استجابة المرأة للعمل التطوعي	٢٧.٣	٣٩.٩	١٠.٥	٦.٣
١٤	ضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي	٤٤.١	٣٧.٨	١٤.٧	٨.٤

فعالية التطوع:

يقصد بفعالية التطوع مدى قدرة مؤسسات المجتمع المدني على تحقيق النتائج المرغوب فيها والمخطط لها وفق الأهداف التي تطرحها من العمل التطوعي.

يوضح الجدول رقم (١٠) بشكل عام أن الفعالية المعنوية كانت الأعلى في تقدير مؤسسات المجتمع المدني لمخرجات العمل التطوعي مقارنة مع الفعالية الإنتاجية ذات المردود الاقتصادي. حيث تشير النتائج إلى أن (٦٠%) من المؤسسات وجدت أن العمل التطوعي حقق عائداً كبيراً في زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة و(٦٠%) من المؤسسات وجدت أن العمل التطوعي رسخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة و(٥٦%) من المؤسسات وجدت أن العمل التطوعي ساهم في تحسين سمعة المؤسسة وتطوير مكانتها. أما على مستوى المردود الاقتصادي (١٨%) من المؤسسات شكل العمل التطوعي زيادة في إنتاجية المؤسسة وزيادة في دخلها بشكل كبير و(٤٦%) بشكل متوسط، و(٢٠%) من المؤسسات قدرت بعدم وجود عائد اقتصادي للعمل التطوعي، وجاء تقدير العائد في مجال الخبرات ونقل المهارات وإدارة الوقت متوسطاً بالمقارنة مع العائد المعنوي والعائد الاقتصادي.

ويوضح الجدول رقم (١١) أهم نقاط ضعف المتطوعين المحليين من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني، حيث سجلت أعلى نقاط الضعف في المهارات الشخصية والخبرة العملية و(٥٤%) ثم ضعف مهارات الاتصال (٣٠%) بينما أقل نقاط الضعف حضوراً تمثلت في عدم الاستجابة لأنظمة وتعليمات المؤسسة وشكلت (٤%) فقط.

جدول (١٠)

تقييم المؤسسات للعائد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لعمل
المتطوعين على المؤسسة

م	التقييم	عائد كبير		متوسط		ليس له عائد		لا أعرف		المجموع		الانحراف المعياري	النتيجة
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	زيادة الإنتاجية ومستوى الدخل	١٩	٥	٤٨	١٨	٢١	٤٣	٠	٠	٨٨	١٣	٢٩٨	١٩,٨٥
٢	نقل خبرات جديدة للمؤسسة	٣٦	١٠	٤٤	١٦	٦	١٢	٠	٠	٨٦	١٢	٣٣٥	٢١,٧٥
٣	نقل مهارات جديدة للعاملين في المؤسسة	٣٤	٩	٤٦	١٧	٦	١٢	٠	٠	٨٦	١٢	٣٣٣	٢٢,٠٥
٤	زيادة الشراكة بين المجتمع والمؤسسة	٥٥	١٥	٢٨	١٠	٤	٨	٠	٠	٨٧	١٣	٣٥٩	٢٥,٣٨
٥	زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة	٦٣	١٧	١٦	٦	٤	٨	٤	٦٧	٨٧	١٣	٣٥٩	٢٨,٠٨
٦	زيادة فعالية تنظيم وإدارة الوقت داخل المؤسسة	٣٦	١٠	٤٤	١٦	٤	٨	٢	٢٣	٨٦	١٢	٣٣٣	٢١,٦٣
٧	ترسيخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة	٦٣	١٧	٢٠	٧%	٤	٨%	٠	٠	٨٧	١٣	٣٦٨	٢٨,٨٣
٨	سمعة المؤسسة ومكانتها	٥٩	١٦	٢٨	١٠	٠	٠	٠	٠	٨٧	١٣	٣٦٨	٢٨,١٢

جدول (١١)

نقاط ضعف المتطوعين المحليين

م	نقاط الضعف	العدد	%
١	ضعف المهارات الشخصية والخبرة العملية	٥٦	٥٤
٢	ضعف مهارات الاتصال	٣٢	٣٠
٣	ضعف المعرفة	٢٦	٢٤
٤	ضعف القدرة على التكيف مع بيئة المؤسسة	١٤	١٣
٥	ضعف الثقافة والوعي التطوعي	٣٠	٢٨
٦	عدم الاستجابة والخضوع لأنظمة وتعليمات المؤسسة	٤	٤
٧	ضعف روح المبادرة	١٨	١٧

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

اتجاهات قادة المؤسسات التطوعية نحو مكانة العمل التطوعي في المجتمع الأردني:
المفهوم والصورة الذهنية:

يوضح الجدول رقم (١٢) مفهوم العمل التطوعي في المجتمع الأردني كما يدركه قادة المؤسسات التطوعية، حيث قسمت مرجعية المفاهيم المقترحة إلى مرجعيات ذاتية ومرجعيات جمعية واجتماعية ومرجعيات مصلحة ومرجعيات دينية وعقائدية.

وتشير النتائج إلى أن أعلى ثلاث مرجعيات لمفهوم العمل التطوعي علاها الدينية والعقائدية ثم الجمعية (العمل التطوعي واجب وطني) وفي المرتبة الثالثة العمل التطوعي وسيلة للحصول على الوظيفة أي مرجعية مصلحة.

فيما تؤكد نتائج تصور قادة الرأي للصورة الذهنية حول العمل التطوعي لدى المجتمع الأردني الجدول رقم (١٣) استمرار الصورة

الذهنية التقليدية حول التطوع المرتبط بالنخوة والفرزة للآخرين، بينما تتراجع الصورة الذهنية التي أغنتها التجربة الإنسانية المعاصرة مثل (صورة مساعدة الطبيعية، صورة مساعدة الناس ومساعدة أنفسهم، المعنى والقيمة في الحياة).

الجدول رقم (١٢)

مفهوم العمل التطوعي لدى قادة المؤسسات التطوعي

م	مفهوم العمل التطوعي	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح	المجموع		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النتيجة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		%	العدد			
١	العمل التطوعي وسيلة لبناء الصداقات	٤٣	٦٠	٢٤	١٧	١٧	١٢	٤٨.٦	٧٢	١٢	٢.٤٣	١٦.٦٤	أؤيد
٢	العمل التطوعي وسيلة لنقل المهارات	٤٧	٦٥	٢٦	١٩	٨	٦	٥١.٣	٧٢	١٢	٢.٥٧	٢٠.٩٥	أؤيد
٣	العمل التطوعي أداة لبناء الثقة بالنفس	٤٨	٦٧	٢٢	٢٢	٣	٢	٥٢.٦	٧٢	١٢	٢.٦٤	٢٣.٠٧	أؤيد
٤	العمل التطوعي واجب ديني	٦٦	٧٦	٢٠	٢٠	١	١	٥٩.٦	٨٧	١٥	٢.٧٥	٣٣.٤٢	أؤيد
٥	العمل التطوعي واجب وطني	٥٤	٧٥	١٧	٢٤	١	١	٥٤.٦	٧٢	١٢	٢.٧٤	٢٧.١٨	أؤيد
٦	العمل التطوعي أساس لبناء المكاتبة في المجتمع	٤٦	٦٣	٢٣	٢٣	٥	٤	٥١.٦	٧٣	١٢	٢.٥٨	٢١.٠٣	أؤيد
٧	العمل التطوعي وسيلة للحصول على وظيفة	٤٨	٦٧	١٣	١٨	١٥	١١	٥٠.٣	٧٢	١٢	٢.٥١	٢٠.٨١	أؤيد
٨	العمل التطوعي أداة لبناء الثقة بالنفس	٣٥	٤٩	١٣	١٨	٢٣	٢٣	٤٢.٦	٧١	١٢	٢.١٧	١١.٠٢	لا أؤيد

الجدول رقم (١٣)
تصور قادة الرأي للصورة الذهنية حول العمل التطوعي
لدى المجتمع الأردني

م	تصور العمل التطوعي	أويد		إلى حد ما		لا أويد		المعدل بعد التصحيح	المجموع		الانحراف المعياري	النتيجة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		%	%		
١	العمل التطوعي يعني السعادة من خلال إسعاد الآخرين	٣٠	٢٢	٣٢	٢٣	٣٨	٢٨	٣٦.٩	٢١	٧٣	١.٩٢	٣.٢١
٢	العمل التطوعي يمثل المعنى والقيمة في الحياة	٣٠	١٩	٢٢	١٤	٤٨	٣١	٣٠.٨	١٨	٦٤	١.٨١	٨.٧٤
٣	العمل التطوعي مساعدة الطبيعة وحمايتها	٩	٦	٢٠	١٣	٧١	٤٧	٢٤.٣	١٩	٦٦	١.٣٨	٢١.٩٣
٤	العمل التطوعي يعني مساعدة الناس لمساعدة أنفسهم	٢٤	١٧	٣٢	٣٢	٣٢	٢٣	٣٧.٣	٢١	٧٢	١.٩٢	٧.٥٥
٥	العمل التطوعي يعني النخوة والفرحة للآخرين	٦٥	٤٧	١٩	١٩	٨	٦	٤٨.٩	٢١	٧٢	٢.٥٧	٢٠.٩٥

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

الاستعداد للتطوع:

يشير الجدول (١٤) إلى تصنيف العينة المستهدفة لنوع الاستعداد للتطوع لدى المجتمع الأردني حيث تؤكد الإجابات النتيجة السابقة حول صورة الذهنية للعمل التطوعي، يعتقد أن (٢٣ %) من المستجيبين بان المجتمع الأردني مجتمع تطوع فردي أكثر من كونه مجتمع تطوع مؤسسي.

جدول (١٤)

تصنيف المجتمع التطوعي في الأردن

م	وصف الاستعداد	العدد	%
١	مجتمع لديه استعداد كبير للتطوع	٨	١٠.٩
٢	مجتمع لديه استعداد محدود للتطوع	١٧	٢١.٩
٣	مجتمع لا يوجد لديه استعداد للتطوع	٢	٣.١
٤	مجتمع تطوع فردي أكثر من مؤسسي	١٨	٢٣.٤
٥	مجتمع فزعة	٢٣	٢٩.٧
٦	رفض الإجابة	٤	٤.٧
٧	المجموع	٧٧	%١٠٠.٠

ويوضح الجدول التالي رقم (١٥) تقييم قادة المؤسسات التطوعية

لواقع ممارسة العمل التطوعي، يبدو أن الادراك الأعلى بين المستجيبين يؤكد أن العمل التطوعي في الأردن قد تراجع (٥٢.٣%) وهناك (٢٥.٩%) جاء وصفهم لواقع العمل التطوعي بأنه يتصف بضعف العمل المؤسسي و(٢٠%) وصفوا العمل التطوعي بالضعف بشكل عام.

جدول (١٥)

تقييم واقع العمل التطوعي

م	التقييم	العدد	%
١	ضعف عام في العمل التطوعي	١٤	٢٠.٠
٢	العمل التطوعي جيد وفي المستوى المطلوب	٥	٦.٧
٣	ضعف العمل التطوعي المؤسسي	١٨	٢٥.٠
٤	العمل التطوعي في الأردن تراجع	٤٠	٥٢.٣
٥	المجموع	٧٧	١٠٠.٠

أسباب تراجع العمل التطوعي:

يوضح الجدول (١٦) (١٣) سبباً مقترحاً يفسر ضعف إقبال

الأردنيين على التطوع في مؤسسات المجتمع المدني، وجاء أعلى خمسة أسباب وفق المعدل بعد التصحيح وعلى التوالي عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية لتنسيق أعمال التطوع، ضعف المعرفة بأهمية العمل

التطوعي، عدم وجود حوافز لدى المؤسسات للمتطوعين، عدم وجود خبرات لدى المؤسسات بإدارة العمل التطوعي، عدم وجود مصروف يومي أو وجبات أكل للمتطوعين.

جدول (١٦)

أسباب ضعف إقبال الأردنيين على التطوع في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	السبب	أويد		إلى حد ما		لا أويد		المعدل بعد التصحيح	المجموع		النتيجة	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		%	العدد		
١	لا يوجد وقت للتطوع	١٠	٧	١٨	١٣	٧٢	٥٢	٢٥.٦	٧٢	٨	١.٣٨	لا أويد
٢	لا يوجد طلب منظم على التطوع من قبل هذه المؤسسات	٣١	٢٠	٤٣	٢٨	٢٦	١٧	٣٥	٦٥	٧	٢.٠٥	إلى حد ما
٣	الأفراد غير مهتمين بالتطوع	٤٣	٣١	٤٠	٢٩	١٧	١٢	٤٣.٣	٧٢	٨	٢.٢٦	إلى حد ما
٤	ضعف الوعي والمعرفة بأهمية العمل التطوعي	٥١	٣٧	٢٢	٢٢	١٨	١٣	٤٦.٦	٧٢	٨	٢.٣٣	إلى حد ما
٥	لا توجد فرص للعمل التطوعي	٢٠	١٤	٢٣	٢٣	٤٨	٣٤	٣٤	٧١	٨	١.٧٢	إلى حد ما
٦	لا توجد حوافز لدى المؤسسات للمتطوعين	٥٠	٣٦	٢٦	٢٦	١٠	٣٦	٤٧.٣	٧٢	٨	٢.٣٦	أويد
٧	عدم وجود وسائل نقل للمتطوعين	٤٤	٢٦	١٦	٢٧	٢٩	١٧	٣٥.٣	٥٩	٧	٢.١٥	إلى حد ما
٨	لا يوجد مصروف يومي أو وجبات أكل للمتطوعين	٤٩	٣٢	١٩	٢٩	١٤	٢٩	٤١.٦	٦٥	٧	٢.٢٨	إلى حد ما
٩	عدم وجود خبرات لدى المؤسسات بإدارة العمل التطوعي	٥٣	٣٥	٢٥	٢٥	٦	٦	٤٢.٦	٦٦	٧	٢.٤٤	أويد
١٠	ضعف الثقة بالمؤسسات	٤١	٢٩	١٩	٢٧	٣٢	٢٣	٤١	٧١	٨	٢.٠٨	إلى حد ما
١١	محدودية دور وسائل الإعلام	٤٧	٣٤	١٦	٢٢	٣١	٢٢	٤٢.٦	٧٢	٨	٢.١٧	إلى حد ما
١٢	تدخل الدولة في أنشطة العمل التطوعي	٤٦	٢٦	١٣	٢٣	١٧	٢٣	٣٠	٥٦	٦	٢.١٦	إلى حد ما
١٣	عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية لتنسيق أعمال التطوع	٦٥	٤٧	١٤	١٩	١٥	١١	٤٦	٧٢	٨	٢.٥٠	أويد

مجلة الطفولة والتربية - العدد التاسع والعشرون - الجزء الثاني - السنة التاسعة - يناير ٢٠١٧

مناقشة النتائج والخلاصة:

تعتمد قاعدة لتطوع في مؤسسات المجتمع المدني الأردنية على العمل التطوعي الذي يقدمه رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية المنتخبة، وهم يشكلون أساس العضوية الفاعلة لهذه المؤسسات، يوجد بينهم نحو (٦٦%) يقدمون عملاً تطوعياً يومياً لمؤسساتهم.

جاءت المؤسسات الاهلية ذات الطابع الديني ثم الأندية الشبابية وأندية المعلمين أكثر فئات المؤسسات المدنية في الفعالية التطوعية للهيئات المنتخبة ممن يمنحون ساعة أو أكثر يومياً لمؤسساتهم، تليهم الجمعيات الخيرية والمؤسسات النسائية وأقلها الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي. هذه النتيجة تكشف احد مصادر حضور وقوة التنظيمات المدنية الدينية من جهة، وبالتالي فانه تفسر من جهة اخرى حجم العمق الاجتماعي المعاصر للظاهرة الدينية.

اشارت النتائج الى ان (٦١%) من مؤسسات المجتمع المدني المبحوثة قد شهدت عملاً تطوعياً وانخرط في أعمالها متطوعون خلال آخر (١٢) شهراً بينما (٣٩%) من المؤسسات او الجمعيات لم تشهد اي أنشطة تطوعية وبالتالي هناك تراجع واضح عن دراسة " الطويسي ٢٠٠٩ والتي كان معدل الانخراط المؤسسي فيها يتجاوز ٦٧%.

وتشير النتائج الى ان الجمعيات الدينية الاسلامية (جمعيات المحافظة على القرآن الكريم وجمعيات الايتام وجمعيات اخرى) هي الأكثر استقطاباً للمتطوعين (٢٦%) ثم الجمعيات الخيرية (٢٢%) والهيئات الثقافية (٩.٨%) والهيئات والمؤسسات النسائية. وتشير خصائص المتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني الأردني إلى أن الفئة التي تحمل الدرجة الجامعية الأولى هي الأكثر حضوراً في العمل

التطوعي مقارنة بحجم تمثيلها سكانياً، كما أن الفئة العمرية (٣٥-٤٦) هي الأكثر حضوراً بالمقارنة مع حجم تمثيلها سكانياً.

أوضحت نتائج الدراسة إلى أن أهم مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني تتمثل في: ضعف الدعم الحكومي للعمل التطوعي، ومحدودية الموارد المالية. وضعف دعم القطاع الخاص. وعدم وجود مؤسسة أو هيئة مستقلة تُعنى بالعمل التطوعي. واحتكار المتطوعين الأجانب من قبل مؤسسات محدودة. وضعف مشاركة الشباب التطوعية. حققت فعالية التطوع المعنوية عائداً أكبر على مؤسسات المجتمع المدني من الفعالية الاقتصادية، وتتمثل الأولى في زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة، وترسيخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة.

يعاني المتطوعون في مؤسسات المجتمع المدني من نقاط ضعف أهمها المهارات الشخصية والخبرة العملية (٥٤%) ضعف مهارات الاتصال (٣٠%).

ما تزال مرجعية مفهوم العمل التطوعي لدى المجتمع الأردني ترتبط بالأبعاد الدينية والمعنوية الوطنية بالدرجة الأولى، أما الصورة الذهنية حول العمل التطوعي فما تزال تشير إلى استمرار الصورة الذهنية التقليدية التي تعبر عن (النخوة والفرعة) أكثر من المعاني المعاصرة.

تشير اتجاهات قادة المؤسسات التطوعية إلى أن المجتمع الأردني يميل نحو التطوع الفردي أكثر من التطوع المؤسسي. والإدراك العام يؤكد بان العمل التطوعي في المجتمع الأردني قد تراجع.

حدد قادة هذه المؤسسات أهم أربعة أسباب لضعف إقبال الأردنيين على العمل التطوعي على النحو الآتي: عدم وجود مؤسسة أو

هيئة وطنية مستقلة تُعنى بالتطوع، وعدم وجود حوافر لدى المؤسسات للمتطوعين، وضعف الوعي والمعرفة بأهمية العمل التطوعي، الأفراد غير مهتمين بالتطوع

في المجمل، تشير النتائج الى قوة تأثير العامل الديني في التطوع في المجتمع الأردني سواء في مؤشرات قاعدة التطوع والانخراط والفعالية او في اتجاهات قادة المؤسسات وتصورهم حول مفهوم التطوع وابعاده، ويبدو وجود مصفوفة متكاملة في بنية ممارسة الأردنيين للعمل التطوعي وتصورهم لهذا العمل ترد الى العامل الديني وتبدأ هذه المصفوفة من قوة تصور قادة هذه المؤسسات لمرجعية العمل التطوعي حيث اعتبروها مرجعية دينية، ثم الانخراط في التطوع حيث تبين ان الجمعيات ذات الطابع الديني هي التي تشهد انخراطا اقوى من غيرها، وفي نفس الوقت يقدم اعضاؤها وقتا اكثر في التطوع. وينسحب ذلك على مجالات عمل الجمعيات والمؤسسات التطوعية حيث يتركز العمل في المجالات ذات الطابع الديني مثل العمل الخيري ومساعدة المحتاجين.

في العامل الاجتماعي، يذهب تصور الأردنيين لصورة العمل التطوعي نحو إغاثة ومساعدة الاخرين اي المفهوم الاقرب للعون الاجتماعي، في حين تشير مجالات عمل التطوع في الاغلب الى مجالات اجتماعية باستثناء ما يتعلق ببناء القدرات، في المقابل ما تزال قاعدة الانخراط في العمل التطوعي لا تعمل في صالح الشباب.

في المجمل، تدل ملامح العمل التطوعي في المجتمع الأردني بانه لا يزال يقع ضمن دائرة البنية التقليدية وضعف التحديث، ولا تشير مؤشرات التطوع الى دوره في تنمية الرأسمال الاجتماعي لصالح المعاني

الانسانية وتنمية ثروة المجتمع من خلال القطاع غير الربحي الذي
ينتمي اليه العمل التطوعي.

المراجع

- أماني قنديل (١٩٩٦). دراسة المجتمع المدني في العالم العربي. القاهرة: منظمة سيفكس.
- أماني قنديل (٢٠١٠). مراجعة نقدية لأدبيات المجتمع المدني العربي (١٩٩٠-٢٠١٠). القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- أمل الفرحان (١٩٩٠). مشاركة المرأة في التنمية- دور الجمعيات التطوعية الأردنية. بحث مقدم إلى ندوة دور المؤسسات التطوعية في خدمة المرأة. صندوق الملكة عليا ومنظمة اليونيسيف.
- أمل الفرحان (١٩٩٤). اتخاذ القرارات في القطاع التطوعي الأردني بين النظرية والتطبيق (مجلة أبحاث اليرموك. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (١٠). العدد (١). ١٩٩٤. (٢٠٣ - ٣٠٢).
- باجس العلوان (٢٠٠٨). تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان.
- باسم الطويسي (٢٠٠٩). التطوع في مؤسسات المجتمع المدني الأردنية. الأردن: مركز الأردن الجديد للدراسات.
- رائد عبابنة، محمد العقيل (٢٠٠٦). تمويل الجمعيات الخيرية في الأردن: دراسة ميدانية لآراء العاملين فيها. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. الجامعة الأردنية. المجلد (٢). العدد (٤). (٥٣٠-٥٦٦). عمان- الأردن.
- سامية فهمي وآخرون (١٩٨٤). طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- عبدالله الخطيب وآخرون (١٩٩٩). الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات

في الدول العربية. القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

- مجد الدين خمش (٢٠١٦). الفقر والبطالة في الأردن. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

- المحاميد (٢٠٠١). دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية.

- محمد عودة وآخرون (٢٠٠٠). واقع ومستقبل المنظمات الأهلية - دراسة ميدانية مقارنة. الأردن. اليمن. سوريا. موريتانيا.

القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

- مصطفى الحمارنة (١٩٩٥). المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي. حالة الأردن. القاهرة: مركز ابن خلدون.

- موسى شتيوي (٢٠٠٩). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. الأردن - عمان: وزارة التنمية الاجتماعية.

- موسى شتيوي وآخرون (٢٠٠٠). التطوع والمتطوعون في العالم العربي. دراسات حالة. القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

- موسى شتيوي، لبنى عبد الحميد، عزت عبد الهادي (٢٠٠٥). التطوع والمتطوعين في العالم العربي. القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

- النجار (١٩٩٤). المساعدة الفنية للخدمة الاجتماعية لإحدى الجمعيات التطوعية - ممارسة حقلية. مجلة قسم الاجتماع.

كلية الآداب. جامعة القاهرة. العدد الأول. أبريل.

- هاني الحوراني (٢٠١٠). حالة الأدبيات الموضوعية حول المجتمع المدني في الأردن. المؤتمر الإقليمي للأبحاث حول منظمات

المجتمع المدني: الواقع والآفاق). عمان: مؤسسة المستقبل.

- وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠١٠). دراسة واقع الجمعيات في المملكة الأردنية الهاشمية. عمان.

- Beck, Penny Edigell, 2001. Religions Involvement and Volunteering: Implications for civil society (Sociology of religions, Full 2001, VOL.62 Issue3 Pp 315 – 33
- Brockerhoff, Aurelie and Wadham-Smith Nick, Volunteering: Global Citizenship in Action, British council and Global xchange, London
- Dekker, Paul, 2008. The sphere of Voluntary Associations and the Ideals of civil society: Awest-European Perspective. (Korea Observer, VOL. 35.3, AUTUMN 2004, Pp 391-415).
- Dilshod Achilov (2013) Social Capital, Islam, and the Arab Spring in the Middle East, Journal of Civil Society, 9:3, 268-286
- Fkuyama, F 2000. The social capital: From (Harrison, Law Rence and Huntington Samuel p, How Values shape Human progress, Basic Books 2000).
- Gony, yazhen, 2010. Social connections, Networks and social capital Erosion: Evidence from surveys and field Experiments. (Published by the Economy and Environment program for Southeast Asia) (EEPSEA) (www.eepsea.org)
- Harrison Lawrence and Huntington, Samuel P 2000. How Values Shape Human Progress Basic Books, New York.
- International Labor organization (ILO) Manual out measurement of volunteer work, (Room Document, the 18th International conference of labor statisticians to Accompany chapter 5

- of Report, General Report to the ICLS). Imagine Canada and volunteer Benevolws 2007
- Morris, Susannah, 2000. Defining the Nonprofit project Sector: some Lessons From history (Civil Society working paper 3.
 - Osamba and AL- Hassan, Suba M, 2009. School-Parent community Partnerships: The Experience of Teachers Who Received the Queen Rania Award for Excellence in Education in the Hashemite Kingdom of Jordan. (The school community Journal, 2009, vole, No1).
 - Reitsam, Jan Scheeprrs, Peer and Te, Grotenhuis (2006).Dimensions of Individual Religiosity and Charity: Cross National Effect Differences in European countries Review of Religious Research, 47 (4).
 - Salmon, Lester and Helmut Anheir, 1997 Defining the Nonprofit sector, Manchester university press
 - Salmon, Lester.m. 2001.The Third Sector Volunteering in Global Perspective (The 17 the Annual International Association of volunteer Effort Conference, Amsterdam, The Netherlands.
 - Salmon, Lester (ed), 2004 Global civil Society Volume 2, Kumar Ian press.-
 - Salmon, Lester.M.and spokolowski, S. wojciech 1991.Global civil society: Dimensions of the nonprofit sector, Johns Hopkins comparative nonprofit sector project.
 - Salmon, Lester, 2008. Volunteer, measurement, Center for civil society studies Project: Proposed survey module.

- Salmon, Laster M and Haddock Megan A (2001) Putting civil society and volunteering on the Economic map of the world: the opportunity and the challenge for the Broader Middle East and North Africa.
- Tania Haddad, (2015) Volunteering in the Arab World: Bringing Back People into Politics? Democracy and Security, 11: 145–159, 2015 Copyright © Taylor & Francis Group, LLC ISSN: 1741-9166 print/1555-5860 online DOI: 10.1080/17419166.2015.1043079
- Nidhal El-Omari, Mohamad Alzaghal , Sameh Ghwanmeh (2015) ICT and Emergency Volunteering in Jordan: Current and Future Trends , Computer Science and Information Technology 3(4): 105-112, 2015
- Fakir Al Gharaibeh (2010) Exploring the Link between Volunteering and Social Work in Arab Society: Jordan as a Case Study. International Consortium for Social Development.

