



دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في سلطنة عمان

محمد عبدالحميد لاشين

أستاذ مشارك
قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس
lashin@squ.edu.om

وجيهة ثابت العاني

أستاذ مشارك
قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس
wajeha@squ.edu.om

عائشة بنت سالم الحارثية

أستاذ مساعد
قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس
asa@squ.edu.om

راشد بن سليمان الفهدي

أستاذ مشارك
قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس
rsh77@squ.edu.om

دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في سلطنة عمان

وجيهة ثابت العاني ومحمد عبدالحميد لاشين ورashed بن سليمان الفهدي وعائشة بنت سالم الحارثية

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي بسلطنة عمان، وذلك من خلال تحليل العائدات الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي الذي يقوم به الشباب في الجمعيات الأهلية، وكذلك الكشف عن التسهيلات التي تقدمها هذه الجمعيات لتحفيز الشباب للعمل التطوعي، والقوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي للشباب. تم استخدام المنهج النوعي من خلال تصميم بطاقة مقابلة مقننة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج (NVivo) في تحليل البيانات الكيفية من عينة بلغت ٩٠ فرداً يشكلون نسبة (٨٥٪) من المجتمع يمثلون رؤساء الجمعيات الأهلية أو من ينوب عنهم من المتطوعين. وبعد ترميز استجابات أفراد عينة الدراسة، تم التوصل إلى ٥٦٦ ترميزاً. أظهرت نتائج الدراسة أن العائدات الاجتماعية للعمل التطوعي للشباب تتمثل في توفير فرص لهم لتوظيف طاقاتهم وقدراتهم لما تقدمه هذه الجمعيات من برامج وورش عمل تمكنهم من الانخراط في العمل التطوعي. وعند المقارنة بين استجابات العينة وفقاً للمحافظات، سجلت محافظة مسقط أكثر تكراراً تليها محافظة جنوب الباطنة ثم جنوب الشرقية. أما بالنسبة للعائدات الاقتصادية، فقد أظهرت نتائج الدراسة أنها لا تزال منخفضة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عائدات أخرى ترتبط بتنمية المجتمع وفتاته تتمثل بالمسنين والأطفال. وبالنسبة للتسهيلات التي تقدم لفئات الشباب من الجمعيات؛ فقد سجلت محافظة ظفار أعلى نسبة مقارنة بالمحافظات الأخرى المشمولة بالدراسة، أما بالنسبة للقوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي الخاصة بالشباب، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة إلى تشريعات تنظم العمل التطوعي وتحفظ حقوق المتطوعين لضمان استمرارية مشاركتهم في العمل التطوعي. وانتهت الدراسة بوضع العديد من المقترحات التي تزيد من مشاركة الشباب في العمل التطوعي، وكذلك تحسن من أداء الجمعيات في تحفيز هؤلاء الشباب في الانخراط في الأعمال التطوعية.

الكلمات المفتاحية: التطوع، الشباب، العائدات الاجتماعية، العائدات الاقتصادية، قانون التطوع.

Role of NGOs in motivating youths to volunteer work related to the social and economic returns in the Sultanate of Oman

Wajeha Thabit Al-Ani, Mohammed Abdulhameed Lashin, Rashid Sulaman Al Fahdi and Aisha Salim Al Harthi

Abstract:

This study aims to investigate the role of NGOs in motivating youths to volunteer work in the Sultanate of Oman. Also it analyzes the social and economic returns of youths' volunteer work in civic societies and the facilities offered to them and the laws and regulations governing the work of volunteer in those societies. Qualitative approach used through collecting data from 90 interviewees represented of 85% of total population. Their responses were coded using (NVivo) program. The study result showed that there are 566 codes. Those codes were analyzed and showed that the social returns of youth volunteers provides more opportunities to them in developing their skills and socially empowering them through their participation in workshops conducted by those societies. Where the Governorate of Muscat coded higher percentage compare with the South Batinah and South Sharqiy Governorates. As for the economic returns, the results showed that it is still at low level. The study results showed there are other returns are linked to the development of society and groups related to the elderly and children. In accordance to facilities provided for youths volunteers where Dhofar governorate shows the highest percentage compared to other governorates. The study result also shows that there is a need for legislation to regulate voluntary work and preserve the rights of volunteers to ensure the continuity of youth's participations in volunteer work. Upon the study results, many recommendations and suggestions were proposed.

Keywords: Volunteer, Youths, Social Returns, Economic Returns, Volunteers' Law.

المقدمة

باعتبارها شريكا في التنمية، وإبراز روح التنافس البناء لخدمة المجتمع بين الجمعيات والمؤسسات والأفراد المنتسبين إلى مجالات العمل التطوعي، إلى جانب تفعيل أوجه التعاون والمسؤولية الاجتماعية بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والحكومية.

ويلاحظ أن الجمعيات الأهلية في سلطنة عمان قد تنوعت مجالاتها في خدمة المجتمع فبعضها في المجال الخيري، وبعضها في المجال المهني، وبعضها أندية جاليات، وبعضها جمعيات للمرأة، فظهور الجمعيات الأهلية، وتنوعها يدل على أن المجتمع العماني بدأ في النضوج، و تزايد وعي المجتمع بأهمية منظمات المجتمع المدني في دفع عجلة التنمية إلى الأمام.

ولقد حدد قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٠/١٤ مجالات عمل الجمعيات الأهلية وفقا للمادة الرابعة منه على أنها (رعاية الأيتام، ورعاية الطفولة والأمومة، والخدمات النسائية، ورعاية المعوقين، والفئات الخاصة) وأية مجالات أخرى يرى الوزير إضافتها (قانون الجمعيات الأهلية، ٢٠٠٠: ٥)، بالإضافة إلى ذلك توجد مجالات أخرى تعمل فيها المؤسسات الأهلية وهي كالاتي:

- ١- الخدمات الصحية المتمثلة في:
 - أعمال التمريض، والإسعافات الأولية.
 - إعداد البرامج الترويجية، وتقديمها للمرضى.
 - التوعية الصحية بالجمعيات.
 - المساعدة في تكوين وإنشاء مكاتب يستفيد منها المرضى.
 - زيارة المرضى وتعرف مشكلاتهم والعمل على حلها.
- ٢- مؤسسات رعاية الطفولة المتمثلة في:
 - معاونة الأخصائيين الاجتماعيين في عملهم.
 - تنظيم الرحلات الترفيهية للأطفال، وتعليمهم بعض المهارات التي توافق ميولهم وقدراتهم.
 - تدريس الأطفال المعوقين والإشراف عليهم.
 - الاشتراك في تنفيذ البرامج التعليمية للأطفال، وأداء بعض الأعمال الإدارية.
- ٣- مؤسسات الخدمة العامة والمتمثلة في:
 - إعداد وتنفيذ البرامج الترويجية لخدمة البيئة التي تخدمها المؤسسة.
 - المساهمة في البرامج التي تؤثر على تنمية المجتمع مثل : برامج محو الأمية وتنظيم الأسرة.
 - دعم الموارد المالية للجمعيات عن طريق التبرعات، والمساهمة في حملات جمع المال بوسائل مشروعة (بيت نصيب، ٢٠١٢: ١٢١-١٢٢).
 - بناء مساجد وتعميرها وإنشاء وصيانة مدارس القرآن الكريم.
 - بناء المساكن الاجتماعية.
 - التشجيع على البحث العلمي في المجالات الاجتماعية والقضايا المرتبطة بفضة المعوقين.
 - زيادة الوعي بالقضايا الاجتماعية.

تعد الجمعية الأهلية تنظيماً اجتماعياً مكوناً من عدد من الأفراد يهدف إلى تحقيق أهداف لا تعارض قوانين وتقاليد المجتمع بغرض المساهمة في مواجهة احتياجات ومشكلات المجتمع، فهي منظمة غير حكومية وغير ربحية أيضاً تهدف إلى مساعدة الآخرين في تحقيق مستوى حياة أفضل؛ إذ تعمل على توفير الموارد والخدمات خاصة في حالة الأزمات وتزايد الضغوط الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على أفراد المجتمع وزيادة متطلباتهم المعيشية. وتعرف الجمعيات الأهلية بأنها "منظمات تطوعية خاصة يتقابل أعضاؤها بانتظام لأغراض اجتماعية ولتخطيط وتطبيق أنشطة لصالح المجتمع. وتتنوع هذه الجمعيات تنوعاً كبيراً في أهدافها ومناهجها ومتطلبات عضويتها (السكري، ٢٠٠٠: ٨٨). ومن ناحية أخرى فإن المنظمات الأهلية هي وحدات بنائية تكتسب صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات أفراد وجماعات المجتمع من خلال ممارسة أنشطة معينة (فاروق، ٢٠٠١).

وتمثلت مظاهر العمل التطوعي في المجتمع العماني قبل النهضة المباركة أي قبل ١٩٧٢م في كثير من الممارسات الإنسانية التي تزخر بها الحياة الاجتماعية كمساعدة الآخرين في المناسبات وأوقات الشدة والعمل الجماعي وبناء الأفلج، وبناء المنازل والتعاون في مواسم حصاد التمر ومواسم صيد الأسماك وغيرها (اليحمدي، ٢٠١٣: ٥)، بالإضافة إلى ذلك فقد تميز العمل التطوعي قبل النهضة بالعديد من الخصائص منها: الدور المحوري للدين الإسلامي، وأثره الملموس في تفعيل ثقافة العمل التطوعي، وبروز دور الشيخ، والراشدين، وذوي الهيبة، والنفوذ والأعراف القبلية، والتقاليد الاجتماعية، وعدم وجود مختصين مهنيين في هذا المجال (بيت نصيب، ٢٠١٢: ١١٧)، واستمر العمل على هذا النحو طويلاً حتى الانطلاقة الفعلية للعمل الاجتماعي التطوعي في طابعه المنظم مع بداية عصر النهضة.

ويعود تاريخ ظهور الجمعيات الأهلية بالسلطنة إلى عام ١٩٧٢، وذلك بعد صدور التشريع الأول المنظم للعمل الأهلي والمتمثل في قانون تنظيم الأندية والجمعيات في السلطنة الصادر في أول يناير ١٩٧٢م، أما عن بداية تشكل الجمعيات الأهلية فقد بدأ بالاهتمام بالمعوقين بعد صدور أول قانون لتنظيم الجمعيات الأهلية والاجتماعية عام ١٩٩٥، وقانون الجمعية العمانية للمعوقين ١٩٩٥، ثم توالى ظهور الجمعيات بعد صدور قانون الجمعيات الأهلية في عام ٢٠٠٠، وتنوعت مجالاتها؛ ففي عام ٢٠٠١م تم إشهار ثلاث جمعيات مهنية، وظهرت النقابات العمالية في عام ٢٠٠٣م بعد صدور قانون العمل العماني، وكذلك ظهرت المؤسسات الخيرية في عام ٢٠٠٤م.

وتتويجاً للجهود التطوعية، سعت الحكومة الرشيدة إلى تسمية جائزة رفيعة المستوى للعمل التطوعي تعرف باسم "جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي" والتي تم تدشينها في فبراير ٢٠١١م تحت شعار "التطوع حياة"؛ إذ تعد أرفع وسام وأجل تقدير يمنح للمهتمين بالعمل التطوعي وخير حافز لهم على البذل والعطاء لخدمة السلطنة. وتهدف الجائزة إلى ترسيخ ونشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع وإبراز دور المؤسسات الأهلية التطوعية

• تقديم التدريب والتأهيل لفئة المعوقين.

• رعاية الفقراء والمحترجين وتقديم العون لهم.

• تقديم منح دراسية لأبناء الأسر المحتاجة، وغيرها من الخدمات الخيرية المتنوعة.

وعلى مستوى الممارسات للأعمال التطوعية في تلك الجمعيات ووفقاً للمادة الخامسة من قانون الجمعيات، يحظر على الجمعيات الأهلية ممارسة الأنشطة التالية: أي نشاط غير محدد في نظامها الأساسي، والاشتغال بالسياسة أو تكوين الأحزاب أو التدخل في الأمور الدينية، أو الانتساب أو الاشتراك أو الانضمام إلى جمعية أو هيئة أو ناد مقره خارج السلطنة إلا بعد موافقة وزارة التنمية الاجتماعية. وكذلك الحصول على ترخيص من تلك الوزارة لإقامة الحفلات العامة أو المهرجانات أو إلقاء المحاضرات العامة، أو إرسال وفود إلى خارج السلطنة أو استقبالها، وتقديم مساعدات إلى جهات خارجية عبر الهيئة العمانية للأعمال الخيرية (قانون الجمعيات الأهلية، ٢٠٠٠: ٥).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

في عصر التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تعاضم دور قطاع العمل التطوعي وتغيرت فلسفته فانتقل من كونه قطاعاً خيراً إلى قطاع تنموي يساهم بشكل فاعل في عملية التنمية الشاملة في المجتمع؛ إذ تبرز أهميته من كونه تعبيراً ديناميكياً جماهيرياً يقاس به تقدم المجتمع الانساني، كما يعزز قيم المشاركة والمسؤولية الاجتماعية والتكامل والعطاء والانتماء للجماعة والوطن (شيتوي، ٢٠٠٠).

ويمثل الاهتمام بقضايا الشباب أحد أولويات خطط التنمية في المجتمعات كافة، كما أن الربط بين قضايا الشباب العربي والمنظمات غير الحكومية من الأمور الأساسية في مجال المشاركة المجتمعية للشباب في الدول العربية كافة، وأن تبني استراتيجيات شاملة للشباب في مجال الخدمة المجتمعية أصبح مطلباً حضارياً خاصة بعد تزايد نسبة الشباب في البنية السكانية للوطن العربي؛ إذ تصل النسبة إلى أكثر من (٥٠٪) مقارنة ببقية الفئات السكانية في المجتمع.

وتشير الدراسات الاجتماعية المتخصصة إلى ضعف مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية والاعتماد على الجهود الحكومية، مما يؤدي إلى عزوفهم بالرغم من الإيمان الكامل بأنهم عصب عمليات الإصلاح المجتمعي كافة ومؤشراتها الأساسية (حمدان، ٢٠١٣).

وتؤدي المنظمات غير الحكومية دوراً كبيراً في رعاية فئات الشباب خاصة المهمشين منهم في حصولهم على الرعاية الاجتماعية والصحية والتعليمية، كما أنها تتيح لهم فرص المشاركة في صنع القرار خاصة في القضايا المرتبطة باحتياجاتهم المتمثلة في التعليم والصحة، فضلاً عن توفير فرص لاكتشاف قدراتهم ومواهبهم وصقل مهاراتهم، خاصة في ظل التغيرات العالمية وانعكاساتها على المجتمعات العربية، وفي المقابل «لم تعد المنظمات الحكومية قادرة على تلبية احتياجاتهم ومطالبهم المتجددة، في السياق المجتمعي الذي لا يزال يعاني من العديد من الفجوات المعرفية والتكنولوجية

والمعلوماتية، وفي ظل الدعوة الجادة نحو تفعيل مشاركة المنظمات غير الحكومية في خطط التنمية البشرية، وتحقيق أكبر قدر من مشاركة الشباب في أنشطتها وفعاليتها، لتلبية لمتطلبات التنمية المستدامة (فنديل، ٢٠٠٧: ٦-٧).

من هنا جاء الهدف الرئيس للدراسة في الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي من خلال إجابة الأسئلة الآتية:

١- ما مفهوم العمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في الأنشطة التي تمارسها الجمعيات الأهلية في سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين بالجمعيات الأهلية؟

٢- ما التسهيلات التي تقدمها الجمعيات الأهلية لتحفيز الشباب على العمل التطوعي بسلطنة عمان؟

٣- ما القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي للشباب في الجمعيات الأهلية من وجهة نظر عينة الدراسة في سلطنة عمان؟

٤- ما المقترحات التي تساعد الشباب على تفعيل العمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في الأنشطة التي تمارسها الجمعيات الأهلية بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية، من خلال تعرف مفهومهم للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية لتطوع الشباب في أنشطة الجمعيات الأهلية والتسهيلات والفرص التي تقدمها هذه الجمعيات لتحفيز الشباب للعمل التطوعي. كما تهدف إلى تحديد القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي للشباب في الجمعيات الأهلية، والتوصل لمقترحات يمكن للجمعيات الأهلية أن توظفها في تحفيز الشباب للعمل التطوعي بحيث يكون له مردود اجتماعي واقتصادي واضح.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الموضوعية الآتية:

١- الرؤية والرسالة للجمعيات المشاركة في العمل التطوعي.

٢- العائدات الاجتماعية للعمل التطوعي.

٣- التسهيلات المتاحة بالجمعيات للعمل التطوعي.

٤- واقع ممارسات الجمعيات الأهلية للعمل التطوعي.

٥- العائدات الاقتصادية للعمل التطوعي وارتباطها ب (المجتمع، وتنمية الشباب، والجمعيات الأهلية التطوعية، وفئات المجتمع المختلفة).

٦- القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

- الحدود البشرية: بلغ عدد الأفراد الذين تمت مقابلتهم (٩٠) فرداً ممثلين عن رؤساء الجمعيات الأهلية أو من ينوب عنهم بالسلطنة من محافظات: مسقط، ولفار، والداخلية، وجنوب الشرقية،

جدول (١) يوضح عدد الرموز التي وردت في بطاقة المقابلة لاستجابات عينة الدراسة

عدد الترميزات	العناصر
١٨٦	أسباب العزوف - تهديدات
٣٢	التحديات - نقاط ضعف
٣٦	تسهيلات - فرص
١	تسهيلات - ضعف
٨	تسهيلات - قوة
٤٢	الرؤية - ضعف
٣٠	الرؤية - قوة
١٣	عائدات اقتصادية
٤٦	عائدات ترتبط بتنمية المجتمع
٢٩	عائدات تعود على الجمعيات
٢٥	عائدات تعود على فئات في المجتمع
٣١	عائدات مرتبطة بالشباب
٥٤	قوانين - ضعف
٦	قوانين - قوة
١٣	الجال الاجتماعي
١٤	الجال الثقافي
٩	الجال الصحي
١٦	مفهوم - فرص
٥٣	مفهوم - قوة
٦	واقع ممارسة العمل التطوعي - تهديدات
٣	واقع ممارسة العمل التطوعي - ضعف
٣٩	واقع ممارسة العمل التطوعي - فرص
٤٦	واقع ممارسة العمل التطوعي - قوة

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب النوع والمحافظة

النسبة	العدد	الفئة	التغيرات
٠,١٢	١١	ذكور	النوع
٠,٨٨	٧٩	إناث	
٠,٢٤	٢٢	ظفار	المحافظات
٠,١٦	١٥	مسندم	
٠,٠٨	٧	الداخلية	
٠,٠٣	٣	شمال الشرقية	
٠,١٨	١٦	جنوب الشرقية	
٠,١٢	١١	مسقط	
٠,١٤	١٣	جنوب الباطنة	
٠,٠٤	٤	شمال الباطنة	
١٠٠٪	٩٠	المجموع الكلي	

عددها (١٠٦) جمعية ومؤسسة؛ منها (٥٨) جمعية للمرأة العمانية، و(٤٨) لبقية الجمعيات والمراكز والمؤسسات الخيرية (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٣). أما عينة الدراسة فقد بلغت (٩٠) فرداً بنسبة (٨٥٪) من مجتمع الدراسة الذين يمثلون رؤساء الجمعيات والمراكز والمؤسسات الخيرية أو من ينوب عنهم من مجلس إدارة الجمعية الذين قُوبلوا. والجدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة على محافظات السلطنة.

مصطلحات الدراسة

١- العمل التطوعي:

"الجهود الإنسانية التي تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء

وشمال الشرقية، وجنوب الباطنة، وشمال الباطنة، ومسندم. - الحدود الزمنية: تم تطبيق المقابلة في الفترة من يناير ٢٠١٤ إلى نهاية أبريل ٢٠١٤.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تم استخدام المنهج الوصفي في تحليل البيانات بحساب النسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وأسلوب التحليل النوعي باستخدام برنامج NVivo في تحليل استجابات أفراد العينة عن الأسئلة المفتوحة. واستُعين ببطاقة مقابلة مقننة لجمع البيانات والمعلومات وجاءت الإجراءات كما يلي:

١- بناء دليل لترميز المقابلات بتحديد الجوانب الأساسية للوقوف على واقع العمل التطوعي في المؤسسات التربوية عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي وُصِل إليها من استجابات أفراد عينة الدراسة الذين أُجريت المقابلة معهم من رؤساء الجمعيات الأهلية أو من ينوب عنهم، مع إمكانية إضافة ترميزات (Codes) جديدة، لأن عملية التحليل النوعي تتحدد في ضوء بيانات الدراسة وما ينتج عنها من فهم مستمر للظاهرة التي تُدرس، وقد نتج عن هذه العملية أكثر من ٥٦٦ ترميزاً كما هو موضح في الجدول رقم (١).

٢- صُنفت المقابلات بحسب البيانات الديموغرافية والاستجابات الكمية لأفراد عينة الدراسة باستخدام تصنيف الترميزات (Coding Classification) التي حُدثت في البرنامج، وقد ساعد ذلك على استكشاف العلاقات بين الجوانب المختلفة للدراسة عن طريق استخدام المقارنة بين أفراد عينة الدراسة بحسب تصنيفاتها والترميزات التي أنتجتها عملية التحليل باستخدام (Coding Comparison Query) مما ساعد على تحديد العلاقات بين جوانب الدراسة وبناء نموذج لفهم واقع التطوع بحسب بيانات الدراسة.

٣- عُرضت نتائج المقابلات على جزء من عينة الدراسة للاطلاع عليها والتأكد من درجة مصداقيتها وواقعيتها، ويعرف هذا الأسلوب بالرجوع للمشاركين أو (member-check)، وأثناء تطبيق هذا الأسلوب يعرض الباحث النتائج المبدئية على عينة من المشاركين ليرى درجة موافقتهم عليها، وهذا مما يؤكد ثبات النتائج التي تُوصَل إليها من خلال المقابلات (Klenke, 2008). وقد عُرضت النتائج على عينة من الباحثين في شهر يونيو ٢٠١٤، وأكدت هذه العينة صحة الاستجابات، وأبدت بعض الملاحظات من حيث ترتيب محافظة ظفار في نقاط القوة لممارسات العمل التطوعي، على أنها تأتي قبل محافظة مسقط وجنوب الباطنة؛ إذ أكدت إحدى المشاركات من جمعية صلالة، أن الجمعية لها مشاركات متميزة في خدمة المجتمع المحلي خاصة في المجالات الاجتماعية والمشاركة في المهرجانات المحلية (مهرجان الخريف)، وحصولهم على جوائز وطنية في هذا المجال.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الجمعيات الأهلية والمراكز والمؤسسات الخيرية وجمعيات المرأة العمانية بالسلطنة، البالغ

أما التعريف الإجرائي للعائد الاقتصادي في هذه الدراسة فيتمثل في قيمة المشاركة التطوعية غير المدفوعة الأجر، والتي يمكن قياسها مادياً من خلال حساب متوسط عدد ساعات العمل التي يستغرقها المتطوع في إنجازها .

الدراسات السابقة

عُرِضَت الدراسات السابقة وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث؛ إذ جاءت دراسة راشد (١٩٩٢) لتكشف عن مشاركة قطاعات المجتمع المدني في العمل التطوعي من وجهة نظر مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة. واستُخدمت استبانة لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (١٤٠) فرداً من المشاركين في مختلف قطاعات العمل التطوعي بالدولة. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد العينة أعطى أهمية كبيرة للمشاركة في العمل التطوعي، وأن درجة الأهمية كانت أكبر بالنسبة للذكور مقارنة بالإناث، كذلك فئة الشباب وحملة الشهادة العليا كانت أكثر الفئات اهتماماً بالعمل التطوعي، وأفراد العينة الذين بمنطقة إقامتهم منظمة تطوعية، كانوا أكثر ممارسة للعمل التطوعي، وأكثر الأشكال انتماء للمنظمات التطوعية كانت الأندية الرياضية والجمعيات ذات النفع العام، كما توصلت الدراسة إلى أن من أهم الأسباب التي تساعد على الاستمرار والاشتراك في العمل التطوعي، الرغبة في الخدمة العامة.

كما جاءت دراسة عارف (٢٠٠٢) لتكشف عن اتجاهات طلبة الجامعة نحو ظاهرة العمل التطوعي ومعرفة الفروق في هذه الاتجاهات وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص الدراسي والبيئة الثقافية والاجتماعية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم مقياس اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي، وقد طُبِّق على عينة اختيرت بالطريقة العشوائية من طلبة جامعة جنوب الوادي بأسوان بجمهورية مصر العربية بلغ حجمها (٤٤٠) طالباً وطالبة. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة حول أبعاد المقياس المتعلقة بالعمل التطوعي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الاتجاهات تعزى لجمعيات متغيرات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من شأنها إبراز دور الجامعة في تنمية اتجاهات العمل التطوعي لدى الطلبة، منها: استجلاء البعد التربوي لثقافة التطوع في فلسفة الجامعة، وتنمية التصورات الفكرية المختلفة لدى الطلبة لفهم معنى العمل التطوعي وعلاقته بأهداف التنمية الشاملة في المجتمع.

أما دراسة محمد (٢٠٠٣) فقد هدفت إلى الكشف عن الدور الفعلي للشباب في عملية التطوع ودرجة مشاركته الإيجابية وتفاعله مع مجتمعه. ولتحقيق هدف الدراسة طُبِّقت استبانة على عينة بلغ حجمها (١٢٥) فرداً، اختيرت عشوائياً من الشباب المشاركين في العمل التطوعي بمركز شباب محافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الشباب يشاركون في أنشطة الأعمال التطوعية بصورها ومجالاتها المختلفة، وأن أكثر هذه المجالات مشاركة المجال العمراني كمحلات النظافة، يليها المجال الاقتصادي كمكافحة الآفات الزراعية. وأفادت النتائج أيضاً أن هناك فروقا

كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً، ولا يهدف المتطوع إلى تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص، بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحول بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمية أو قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع، وهو دافع من دوافع التنمية بمفهومها الشامل اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً" (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١١: ٧).

٢- الجمعيات الأهلية:

يعرف قانون الجمعيات العماني الأهلية في مادته الأولى بند رقم (٣) بأنها "كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على الربح المادي، تهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي، أو ثقافي، أو خيري ويشمل ذلك الصناديق الخيرية والجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية وتلك التي تنشئها الهيئات الخاصة أو الشركات أو المؤسسات أياً كانت التسمية التي تطلق عليها، ولو كان من بين أنشطتها ممارسة الرياضة البدنية إذا لم تكن الرياضة هي النشاط الرئيسي للجمعية أو النادي" (قانون الجمعيات الأهلية، ٢٠٠٠: ٥).

وتعرف الجمعيات الأهلية إجرائياً بأنها عبارة عن تنظيم اجتماعي تطوعي يتكون من أفراد طبيعيين متطوعين يهدف إلى تحقيق منفعة عامة للمجتمع ولا يهدف إلى تحقيق ربح مادي، ويتم تمويلها وإدارتها من قبل أفراد المجتمع المتطوعين وتقوم بنشاط واحد أو عدة أنشطة، ومشهرة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية، ومقبولة من المجتمع ولها خطط وبرامج تسعى إلى تحقيقها.

٣- العائد الاجتماعي:

يعرف حمزة (٢٠١٥) العائد الاجتماعي للعمل التطوعي بأنه: "المكاسب التي يجنيها المجتمع أو الفرد من العمل التطوعي بما يحقق التضامن والتكافل والتماسك الاجتماعي، وبما ينعكس إيجابياً على الفرد في إكسابه الراحة النفسية والسعادة المعنوية والشعور بالولاء والانتماء والعدالة الاجتماعية ويزيد من الروابط داخل النسيج الاجتماعي للمجتمع" (ص، ٥٣).

أما التعريف الإجرائي للعائد الاجتماعي في هذه الدراسة، فيتمثل في: المردود أو الفائدة التي تعود على الفرد أو المجتمع نتيجة المشاركة في الأنشطة التطوعية بما يلبي احتياجات الفرد الاجتماعية والنفسية ويزيد من إكسابه الخبرة في مجال العمل الاجتماعي، وبما ينمي لديه المسؤولية الفردية ويحقق العدالة الاجتماعية في المجتمع.

٤- العائد الاقتصادي:

يعرف الخطيب (٢٠٠٠) العائد الاقتصادي للعمل التطوعي بأنه: "قيمة المشاركة التطوعية أو العمل غير المدفوع الأجر، والذي بالإمكان قياسه مادياً من خلال حساب متوسط ساعات عمل المتطوعين في أعمال تطوعية وحساب تكلفة الساعة في المعدل، ثم قيمة مشروعات هذا القطاع والمستفيدين منها، والانتهاه بحسب وزن وحجم الإسهام في الدخل القومي" (ص، ٩).

نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين ولصالح غير المتزوجات، وخرجت الدراسة بالتوصية إلى ضرورة تفعيل دور المرأة في ممارسة الأنشطة التطوعية المختلفة، مع توفير التأهيل المناسب لهذه الممارسة والتركيز على الاهتمام بدعم المشروعات الإنتاجية المنزلية.

أما دراسة السرحان (٢٠١٠) فقد جاءت حول تفعيل دور الجمعيات الأهلية في تعزيز المواطنة لدى المرأة في مدينة المنصورة في مصر. استخدم المنهج الوصفي من خلال إجراء المسح الاجتماعي باستخدام استبانة مكونة من (٦٩) فقرة وُزعت على أعضاء هيئة المكتب بمجالس إدارة الجمعيات الأهلية. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الجمعيات الأهلية في دعم حقوق المواطنة لدى المرأة لا يزال منقوصاً، وأن الوعي بمفهوم المواطنة ما زال قاصراً عند العديد من الجمعيات الأهلية بالرغم من أنها تقوم بأنشطة تساهم في دعم البنية التحتية التي تزيد من القدرة على التمتع بحقوق المواطنة؛ إذ سجل مجال "تمكين المرأة اقتصادياً" الترتيب الأول بنسبة مرجحة (٦٨,٦٪)، يليه مجال "تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً" بنسبة (٦٤,٥٪)، ثم مجال "القضاء على التمييز القانوني ضد المرأة" بنسبة مرجحة (٥٤,٥٪)، ثم مجال "تمكين المرأة سياسياً" بنسبة مرجحة (٥٣,٩٪)، وأخيراً مجال "تفعيل مشاركة المرأة في الانتخابات" بنسبة مرجحة (٥١,٢٪). كما أظهرت نتائج الدراسة أن من أهم المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تعزيز حقوق المواطنة لدى المرأة وحسب قيم الأوزان النسبية المرجحة جاءت كالتالي: معوقات مالية (٨٦,٤٪)، ومعوقات ثقافية (٨٢,٤٪)، ومعوقات تنظيمية (٨٠,٢٪)، ومعوقات تعبوية (٧٢,١٪)، ومعوقات سياسية (٧١,١٪)، وانتهت الدراسة بوضع تصور لاستراتيجية تفعيل دور الجمعيات الأهلية في تعزيز المواطنة.

وأما دراسة بريج (Prigge, 2010) فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين درجة الرضا عن العمل التطوعي والقيادة الناجحة فيه، وجمعت البيانات من مجموعة من دول العالم، هي: المكسيك، ورواندا، والبنغال، وتنزانيا، وجزر فيجي، ودار السلام. استخدم المنهج الوصفي بجمع البيانات عن طريق الاستبانة وبطاقة المقابلة مع القائمين على المشاريع التطوعية في هذه الدول. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين درجة وعي القائمين على إدارة المشاريع التطوعية وبين رضا المتطوعين عن الأعمال التطوعية التي يقومون بها؛ إذ ترتفع النسبة من ٦٩٪ إلى ٨٥٪ بعد استخدام الأساليب القيادية في إدارة المشاريع التطوعية في تلك الدول.

في حين هدفت دراسة القصاص (٢٠١١) إلى وضع تصور مقترح يحوي مجموعة من المهام التخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي. ولجمع البيانات وُزعت استبانة على عينة بلغ حجمها (١٧٥) طالباً من مختلف التخصصات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح قائم على مجموعة من المهام التخطيطية التي تساهم في مواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، من أهمها: استخدام التكنولوجيا

ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى في متغير النوع لصالح الذكور، وفي متغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجين، وفي متغير المؤهل التعليمي لصالح حملة المؤهلات العليا، وكان للموطن الأصلي بين الريف والحضر دور أيضاً في تحديد مدى المشاركة في العمل التطوعي، لصالح الحضر.

أما دراسة البوسعيدي (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى تقديم صورة واضحة عن واقع العمل التطوعي في المجتمع العماني ومجالاته المختلفة. استخدمت استبانة طبقت على عينة بلغ حجمها (٢٠٠) مبحوث من المشاركين في العمل التطوعي وغير المشاركين فيه، من محافظتي مسقط والباطنة. كشفت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من أفراد العينة ترى أن مفهوم العمل التطوعي يتمثل في تنمية المجتمع المحلي في جميع النواحي، وأن معظم أفراد العينة قد شاركوا سابقاً في أعمال تطوعية، وأن المشاركة الحالية في العمل التطوعي لأفراد العينة تتمثل في الأندية الرياضية وجمعيات النفع العام وجمعية المرأة العمانية والجمعيات المهنية. وقد كشفت الدراسة أن أهم معوقات العمل التطوعي بالمجتمع العماني: ضعف الدعم المالي لبعض الجمعيات، وضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، وعدم وضوح التنظيم المؤسسي للجمعيات، وغياب الرؤية المستقبلية لها وضعف التنسيق فيما بينها.

وجاءت دراسة درويش (٢٠٠٨) للكشف عن العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، من أجل التوصل إلى تصور مهني مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت استبانة طبقت على عينة من طلبة كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان بلغ حجمها (٢٣٢) فرداً. وقد أوضحت الدراسة أهم العوامل المعوقة للتطوع والمتمثلة في كل من: العوامل الذاتية كاهتمام الشباب بالدراسة أكثر من اهتمامهم بالعمل التطوعي، والعوامل الأسرية كخوف الأسرة من تأثير التطوع على مستقبل أبنائها، والعوامل الاقتصادية كتفضيل الشباب القيام بالأعمال التي تدر عليهم دخلاً، والعوامل المجتمعية والثقافية كعدم تلقي الشباب لأية دعوة من أية مؤسسة للمشاركة في العمل التطوعي، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بجذب الشباب. وانتهت الدراسة إلى التصور المقترح لاستثارة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.

أما دراسة المالكي (٢٠١٠) فقد هدفت إلى الكشف عن اتجاهات طالبات جامعة أم القرى إلى مجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. واستخدمت استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية من طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى، تكونت من (١٧٠) طالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي، كما أن نجاح العمل التطوعي مرتبط بمدى التفرغ له، وأن هناك آثاراً أسرية ومادية سلبية على المتطوعة، وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، وأن المواصلات تشكل أكبر عائق يواجه المتطوعات، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه

متعة وسعادة و حياة اجتماعية مستقرة؛ إذ يفضلون قضاء ساعات أطول في العمل التطوعي، من غيرهم من فئة الذين يقل لديهم مستوى الشعور بالسعادة والمتعة في حياتهم الاجتماعية.

أما دراسة برنسي وواربرتون وتشيرز ودي روزا (Principi, Warburton, Schippers and Di Rosa, 2012) فقد هدفت للكشف عن الفروق في الدوافع نحو العمل التطوعي بين فئتين من المتطوعين: فئة الذين على رأس عملهم، وفئة الذين ليس لديهم عمل. اشتملت الدراسة على عينة من (٩٥٥) فرداً من ثلاث دول أوروبية هي: هولندا وألمانيا وإيطاليا. وأظهرت نتائج الدراسة أن الذين على رأس عملهم لديهم دافعية أكثر للعمل التطوعي مقارنة بالذين ليس لديهم عمل؛ إذ إن الذين على رأس عملهم يقبلون على العمل التطوعي رغبة منهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم المرتبطة بمجال عملهم بما يدفعهم للتطوع أكثر من الذين لا يمتلكون عملاً أو الذين يعملون في أعمال مؤقتة مما يقلل لديهم الدافع الكافي إلى الاشتراك في الأعمال التطوعية، ويعزى سبب قلة الدافع لديهم إلى عدم الاستقرار الوظيفي.

وقد هدفت دراسة عز العرب (٢٠١٢) لتعرف صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، وفي ظل صورة ذهنية يقدمها الإعلام ووسائله. ولتحقيق أهداف الدراسة صُممت استبانة وطبقت على عينة من (٢٠٠) فرداً، توصلت الدراسة إلى أن من أهم مصادر المعرفة بالعمل التطوعي لدى عينة الشباب، وسائل الإعلام والأسرة والأصدقاء. وقد كشفت الدراسة عن بعض معوقات العمل التطوعي التي قد تؤدي إلى عزوف الشباب عن ممارسته منها ما يتعلق بالبعد الثقافي، كضعف الوعي بقوائد العمل التطوعي، ومنها ما يتعلق بالبعد الاقتصادي وانصراف الناس إلى تحسين دخلهم أولاً، ومنها ما يتعلق بالبعد الإعلامي متمثلاً في عدم المساهمة بالدور الكافي في نشر ثقافة التطوع في المجتمع.

وجاءت دراسة البريري (٢٠١٢) لتكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تمكين الشباب اجتماعياً وسياسياً. استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال إجراء المسح الاجتماعي لعينة من الشباب المتطوع في الأنشطة التطوعية والمشروعات التي تقوم بها الجمعيات التطوعية في محافظة أسيوط؛ إذ بلغت عينة الدراسة (١٩١) متطوعاً، وأعدت استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة وتمثلت في ثلاثة مجالات لتمكين الشباب: مجال المشاركة المدنية، ومجال المشاركة السياسية، ومجال الخدمة الاجتماعية. أظهرت نتائج الدراسة وجود انخفاض في مستوى التمكين سواء ما على المستويين الفردي والجماعي الذي يقدم للشباب من خلال الجمعيات في مجال التدريب؛ إذ سجلت القيمة النسبية (٥٧٪). وكذلك أظهرت النتائج أن نسبة تنمية الشباب من الناحية السياسية والقيم الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة وبقائمة نسبية (٦٠٪)، وهو يعكس ما يواجهه الشباب من صعوبات أثناء ممارستهم للعمل التطوعي، كما أظهرت الدراسة أن هناك ضعفاً في مجال المشاركة السياسية للشباب خاصة في مجال المشاركة في المؤتمرات والحلقات النقاشية في الشؤون العامة، وضعفاً كذلك في المشاركة في التصويت والاتصال بأعضاء البرلمان، كما

الحديثة للتنسيق بين جهات الإدارة والطلاب، والاعتماد على التخطيط الاستراتيجي للقيام بالأنشطة التطوعية، والتنسيق بين الجامعات والجهات الأخرى المعنية بالعمل التطوعي لتنظيم دورات تدريبية للطلاب على الأنشطة التطوعية، واستصدار نظام للعمل التطوعي يحدد نطاق التطوع وأهدافه وأنشطته ومجالاته، وقواعد ممارسته، وأن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة والجامعات بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته، ومطالبة وسائل الإعلام بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي.

أما لويينغ (Luping, 2011) فقد قام بدراسة للكشف عن دافعية طلاب جامعة بيجينغ في الصين للمشاركة في الأعمال التطوعية في منظمات المجتمع المدني (Non-Governmental Organization) من خلال إجراء مقابلة بطريقتين الأولى بالطريقة المباشرة عن طريق تدوين الاستجابات في بطاقة المقابلة، أما النوع الثاني فقد جمعت المعلومات عن طريق تسجيل المقابلة الإلكترونية باستخدام الإنترنت (Internet Chat Tool). بلغت عينة الدراسة (٢٤) طالباً وطالبة. استخدم منهج التحليل النوعي في تحليل النصوص. أظهرت الدراسة أن هناك ثلاثة مجالات تدفع الشباب إلى الاشتراك في العمل التطوعي، هي: المجال التقليدي للعمل التطوعي، الذي يركز على المسؤولية الاجتماعية والمتضمن مساعدة الآخرين والمحتاجين، والذي يولد رضا عن النفس لدى المتطوع. أما المجال الثاني فيركز على ارتباط العمل التطوعي الذي يرغب الطالب في المشاركة فيه بتخصصه الأكاديمي، ويعزى السبب إلى أن هذا النمط من العمل التطوعي يكسب الطالب المتطوع خبرة واسعة وعميقة في مجال تخصصه أي يستفيد منه في نقل مهاراته التخصصية وتنميتها. أما المجال الثالث؛ فإنه يركز على رغبة الشباب في الحصول على المتعة وقضاء وقت الفراغ والشعور بالسعادة أثناء المشاركة في العمل التطوعي.

وجاءت دراسة صن وويلسون (Sone and Wilson, 2012) للكشف عن أثر العمل التطوعي في الحصول على المتعة والسعادة في الحياة الاجتماعية للأفراد المتطوعين. جمع نوعان من البيانات: الأول بيانات حُصل عليها من التقرير الوطني لمتوسط أعمار أفراد المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية، أما الثاني فبيانات حُصل عليها من توزيع استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (٢٢٥٧) فرداً تراوحت أعمارهم بين ٢٥-٧٤ سنة. جمعت البيانات بطريقتين: إلكترونية عن طريق جهاز الحاسوب المربوط بجهاز الهاتف، وأخرى عن طريق استبانة أرسلت عن طريق البريد العادي إلى عينة الدراسة. تضمنت أداة الدراسة ثلاثة مجالات هي: مجال الحصول على المتعة، ومجال الحصول على السعادة، ومجال الانتماء للمجتمع. أظهرت نتائج الدراسة أن العمل التطوعي يعزز الشعور بالسعادة في الحياة الاجتماعية، ولكن لا يحقق المتعة لهم. كما أظهرت النتائج أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى عدد الساعات التي يستغرقها الفرد في العمل التطوعي، كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الأفراد الأكثر

شكل (١) سحابة الكلمات الواردة في كل المقابلات



(Cloud) التي أبرزت أهم الكلمات الواردة في نصوص المقابلات. يشير الشكل (١) إلى أن أكثر الكلمات شيوعاً أثناء المقابلات تمثلت في العمل التطوعي، والجمعيات، والدعم، والمجتمع، والمشاركة، والشباب وهي وثيقة الصلة بموضوع الدراسة وأهدافها. وقد تم عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لأسئلتها:

إجابة السؤال الأول (ما مفهوم العمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في الأنشطة التي تمارسها الجمعيات الأهلية في سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين بالجمعيات الأهلية؟):

أظهرت نتائج المقابلات أن عدد الاستجابات للعائد الاجتماعي للعمل التطوعي كفرص متاحة للشباب للمساهمة في الأنشطة والبرامج التطوعية، بلغت (١٦) استجابة؛ إذ تقوم هذه الجمعيات باستقطاب الشباب للمشاركة في أنشطتها الثقافية والتعليمية من خلال عقد الندوات وإقامة المحاضرات التي تعد عامل جذب بالنسبة لهم وفرصة لاكتشاف مواهبهم وقدراتهم في تحمل المسؤولية، وذلك عن طريق تشكيل فرق عمل في الجمعيات وإسناد أعمالها لتقوم بإنجازها، كما تمنح الجمعيات فرصاً للشباب في المشاركة في تعليم الأطفال من خلال فتح دور الحضانه والروضة لأطفال المنطقة، وتمنح فرصاً للشباب للعمل كمشرفين أو معلمين، في الوقت الذي تعمل على إكسابهم مهارات التعامل مع الأطفال وذلك بتدريبهم على استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية؛ قال أحدهم:

"تقوم الجمعية بالاهتمام بالتطوعين وذلك من خلال تأهيلهم بما يضمن استمرارهم للمشاركة في التطوع. وهناك استجابة أخرى وردت تقول: إن "إدارة الجمعية توفر فرصاً تدريبية للأعضاء لتأهيلهم وإكسابهم مهارات العمل التطوعي بكل مجالاته الاجتماعية والفنية".

وجاءت هذه النتيجة موافقة لنتائج دراسة المالكي (٢٠١٠) في أن الدافع الأساسي للعمل التطوعي لطالبات جامعة أم القرى يتمثل في حب تقديم المساعدة للآخرين ولاكتساب خبرات ومهارات جديدة. وتتوفر جوانب قوة متعددة ومجالات فرص متفاوتة في مفهوم

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0,01)$ بين معدل المشاركة في الأنشطة، تعزى إلى متغيرات التدريب، والتأهيل، والمساندة والدعم والتمكين الفردي والجماعي المقدم للشباب.

أما دراسة كيبلكوفا (Kabelkova, 2013) فقد هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر على المشاركة في العمل التطوعي لدى البالغين في جمهورية التشيك خاصة أن هناك توجهها من قبل الحكومة نحو دعم مشاركة المواطنين في الأعمال التطوعية من خلال منظمات المجتمع المدني (NGO). تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة من عينة بلغت (٢٧٤) فرداً. أظهرت الدراسة أن هناك تدنياً في معدل عدد المشاركين في العمل التطوعي بين المواطنين التشيك، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل قام الباحث بتصنيفها إلى: عوامل تعود إلى نظرية رأس المال الاجتماعي المتمثلة بالثقة المجتمعية، والعلاقة بين الأصدقاء والجيران والأسرة، أما النوع الثاني من العوامل فيعود إلى نظرية البنية الاجتماعية المتمثلة في الطبيعة الجغرافية للمنطقة والظروف التي مرت بها، والمكانة الاجتماعية للفرد، والمؤهل العلمي ومقدار دخل الأسرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء منظمات المجتمع المدني هم أكثر إقبالاً على المشاركة في العمل التطوعي مقارنة بغير المنتمين إلى هذه الجمعيات، كما أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين مستوى اهتمام الفرد بمساعدة الآخرين ومستوى الإقبال على المشاركة في العمل التطوعي.

وهدفت دراسة عزاوي (٢٠١٤) إلى رسم رؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة من (٢٥٩) طالبة من جامعة حائل. وقد توصلت إلى ضعف المشاركة في العمل التطوعي من قبل الطالبات؛ إذ بلغت نسبة المشاركة ٤٧,٢٪ فقط، وانتهت الدراسة إلى وضع استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل المؤسسات التربوية من خلال الأنشطة اللاصفية، وطرق التدريس، والإدارة الإبداعية للجامعات.

وتعقبياً على الدراسات السابقة لوحظ أنها كلها تتمحور حول أهمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي ودوره في تنميتهم واستفادة الدراسة الحالية من نتائجها وتوصياتها- في حين تختلف الدراسة الحالية عنها في أنها تمحورت أهدافها واهتمامها حول فئة الشباب في سلطنة عمان وإبراز دور الجمعيات الأهلية في تحفيزهم للعمل التطوعي من خلال وعيهم بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية. وقد استفاد الباحثون من الدراسات السابقة عدة فوائد، منها: تحديد أفراد عينة الدراسة، وتصميم بطاقة المقابلة، وتحديد متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

اشتملت آلية التحليل على التحليل النوعي لبيانات المقابلة للأسئلة المفتوحة باستخدام برنامج Nvivo للتحليل النوعي، وبدأت عملية التحليل باكتشاف البيانات عن طريق الترميز التلقائي (Auto-Coding)، والترميز لكل الكلمات الواردة، واستخدام الأشكال التوضيحية في البرنامج، ويظهر الشكل (١) سحابة الكلمات (Word-

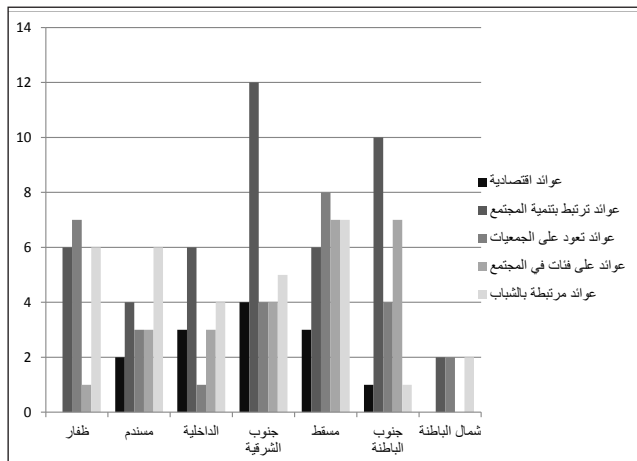
من خلال المشاركة في الأنشطة التربوية لنشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع التربوي.

أما على مستوى المقارنة بين المحافظات للعائد الاجتماعي للعمل التطوعي المرتبط بالفرص المتاحة للشباب، فقد جاءت النتائج إيجابية؛ إذ سجلت محافظة جنوب الباطنة تكرارا بلغ (5) مقارنة بمحافظة ظفار (4)، ومحافظة مسقط (3)، في حين سجلت كل من محافظة مسندم ومحافظة جنوب الشرقية استجابتين فقط لكل منهما. وفيما يلي عدد من الفرص المتاحة التي تقدمها الجمعيات للشباب، وتمثل عائداً اجتماعياً:

- إعداد برامج ثقافية خاصة تلبى احتياجات الشباب.
- توفير برامج تعليمية للشباب.
- عقد ندوات وإقامة محاضرات توعوية للشباب.
- إقامة حملات تطوعية تهدف إلى تنمية قدرات الشباب على تحمل المسؤولية الاجتماعية.
- منح فرص للشباب للعمل كمعلمين ومشرفين في رياض الأطفال والحضانات التي تشرف عليها الجمعية.
- تأهيل الشباب في استخدامات الحاسب الآلي.
- العمل على تسويق منتجات الشباب اليدوية والحرفية من خلال إقامة المعارض والأسواق الخيرية.
- تأهيل الشباب في مجال الخدمة الاجتماعية.
- ولتوسيع مجالات وفرص التطوع نجد أن الجمعيات تنادي بأهمية إدخال مفهوم التطوع، في المناهج الدراسية من المراحل الأولى في التعليم، لزيادة العائد الاجتماعي له، وهذا ما أكدته نتائج دراسة لوبيينغ (Luping, 2011) في أهمية تنمية مهارات الطلاب في مجال العمل التطوعي، كون هذه المرحلة من المراحل المهمة في حياة الفرد.

أما بالنسبة للعائدات الاقتصادية لتطوع الشباب في أنشطة الجمعيات فقد أظهرت نتائج المقابلات أن عينة الدراسة لم تشر إلى قيمة العائدات الاقتصادية للعمل التطوعي؛ إذ لا يزال هناك غياب في هذا الجانب لديهم خاصة فيما يرتبط بالقيمة الاقتصادية "القيمة المضافة" للعمل التطوعي، على الرغم من أنه يمثل القطاع الثالث إلى جانب القطاع الحكومي والخاص في الاقتصاد الوطني

شكل (٣) العائدات الاقتصادية وفقاً للمحافظات



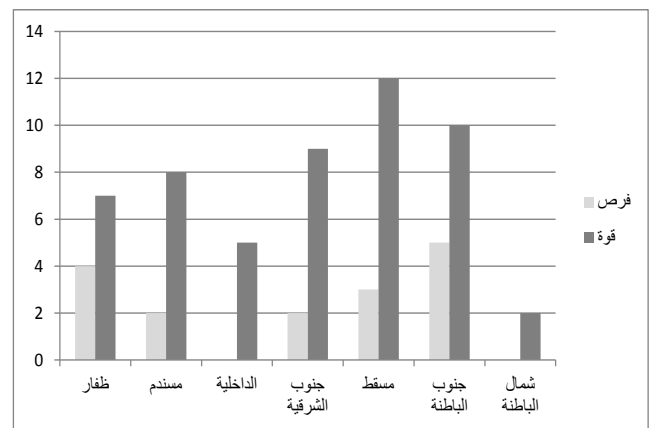
العائد الاجتماعي، للعمل التطوعي كما يراها أفراد الجمعيات، كما تفاوتت درجة توفرها بين المحافظات كما يلخصها الشكل (٢).

أما بالنسبة لجانب القوة في العائد الاجتماعي لمفهوم التطوع فنجد أنه يتمثل فيما توفره الجمعيات من فرص للشباب في توظيف طاقاتهم وقدراتهم وإمكاناتهم وبخاصة فئة الشباب الجامعي، لما تقدمه من برامج وورش عمل تعمل على دعم الشباب وتمكينهم، وتشجيع أفراد المجتمع وتوعيته على أهمية العمل التطوعي كعائد اجتماعي يوجه أفرادهم للعمل الجاد؛ إذ تشير بعض الاستجابات إلى "أن هناك اهتماماً واضحاً للعمل التطوعي من قبل الجمعيات وذلك من خلال تشجيع المجتمع لقيادة حملات توعوية في مجالات العمل التطوعي"، وأن الجمعيات "تهتم بالمتطوعين وتعمل على تأهيلهم ومتابعة أدائهم لما يضمن استمرار مشاركتهم في العمل التطوعي في المجتمع". ولأهمية ذلك فإن هناك دعوة صريحة من قبل رؤساء الجمعيات إلى أهمية "تأهيل المجالس الإدارية للجمعيات وبخاصة تلك الجمعيات التي لديها برامج تعليمية مثل رياض الأطفال".

وعلى مستوى المقارنات بين المحافظات أظهرت نتائج الدراسة أن جوانب القوة في مفهوم العائد الاجتماعي للعمل التطوعي كان أكثر تكراراً في محافظة مسقط؛ إذ ورد (١٢) مرة، تليها محافظة جنوب الباطنة (١٠) مرات، ومحافظة جنوب الشرقية (٩) مرات، ومحافظة مسندم (٨) مرات، ومحافظة ظفار (٧) مرات، ومحافظة الداخلية (٥) مرات، في حين كانت أقل عدد المرات التي ذكرت جوانب القوة لصالح محافظة شمال الباطنة؛ إذ ذكرت مرتين فقط، بالرغم من كبر حجم المحافظة. وقد تمثلت جوانب القوة في مفهوم العائد الاجتماعي للتطوع، بما يأتي:

- اكتشاف قدرات الشباب وإمكاناتهم.
- منح فرص أكبر لمشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.
- تعمل الجمعية على نشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع خاصة في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال رياض الأطفال التي تتولى قيادتها.
- هناك مطالبات من الجمعيات بأهمية إيجاد جهة مستقلة، أو هيئة خاصة تدير العمل التطوعي بالسلطنة.
- تعمل إدارة الجمعيات على مواصلة مؤسسات التعليم بالمنطقة

شكل (٢) مفهوم العائد الاجتماعي للعمل التطوعي لدى عينة الدراسة مُصنفاً على جوانب قوة وفرص



- والذي لا بد أن يكون له دور للمساهمة في اقتصاد السلطنة، لما تبذل فيه من جهود كبيرة.
- وقد كانت العائدات الاقتصادية للعمل التطوعي الأقل عددًا ونسبة، مقارنة بالعائدات المرتبطة بالمجتمع، كالعائدات الاجتماعية والثقافية التي تعود فوائدها على الجمعيات نفسها أو على فئات المجتمع؛ إذ أظهرت نتائج المقابلات أن أكثر المحافظات إشارة إلى العائدات الاقتصادية بشكل غير مباشر من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة، هي محافظة جنوب الشرقية (٤) يليها كل من محافظة الداخلية ومحافظة مسقط (٣) لكل منهما، فمسندم (٢) فقط، فمحافظة جنوب الباطنة (١)، في حين لم تسجل محافظة ظفار أية استجابة حول العائدات الاقتصادية، وكذلك محافظة شمال الباطنة؛ إذ يعزى ضعف استجابة العينة للعائدات الاقتصادية للعمل التطوعي، إلى ضعف فهمهم للربط بين العمل التطوعي والمردود الاقتصادي له؛ إذ إن الفهم السائد للجوانب الاقتصادية لدى المتطوعين ينحصر في جمع التبرعات والعائد المادي المباشر فقط، كما أن العائدات الاقتصادية الخفية للعمل التطوعي مثل التدريب للإعداد لسوق العمل ما يزال غامضًا عليهم. وقد اتفقت هذه النتائج ودراسة محمد (٢٠٠٣)، ودراسة المالكي (٢٠١٠)، ودراسة القصاص (٢٠١١)، ودراسة الريدي (٢٠١٢). ويبين الشكل (٣) مقارنة بين العائدات الاقتصادية، والعائدات المرتبطة بتنمية المجتمع، والعائدات التي تعود على الجمعيات والمجتمع والشباب. أظهرت نتائج المقابلات كذلك أن ما يرتبط بالعائدات الاقتصادية للعمل التطوعي، لم يظهر جليًا، بل ركزت الاستجابات على إبراز أهمية العائدات الاجتماعية والتكامل الاجتماعي، وتحفيز الإحساس بالوطنية والمسؤولية الاجتماعية. وقد أشار البعض إلى أن "ديننا الحنيف يدعو إلى التكامل وبناء الشخصية دون انتظار للعائد المادي"، وأن ما تقوم به الجمعيات لا يربط بالجوانب المادية؛ إذ أشار البعض إلى أن العمل التطوعي "ليس له دخل بالجانب المادي"، وأنه "لا يساعد في توفير دخل إضافي للأسرة".
- كذلك خلّلت العائدات الاجتماعية للعمل التطوعي ومدى ارتباطها بالتنمية؛ فأظهرت نتائج المقابلات أن هناك عائدات للعمل التطوعي ترتبط بتنمية المجتمع بشكل عام، وأظهرت النتائج على مستوى المحافظة أن أكثر المحافظات تسجيل استجابات محافظة الشرقية جنوب بعدد (١٢)، تليها محافظة جنوب الباطنة بعدد (١٠) استجابات، ثم محافظة ظفار والداخلية ومسقط (٦) استجابات لكل منهم، وأخيرًا محافظة مسندم بعدد (٤) استجابات. في حين سجلت أدنى استجابات لصالح محافظة شمال الباطنة وبلغت استجابتين فقط، كما أشارت عينة الدراسة أن هناك العديد من العائدات التي ترتبط بتنمية المجتمع وقد تم تصنيفها إلى ثلاثة أنواع وفقًا لمضمونها كما يلي:
- ١- عائدات ترتبط بتنمية المجتمع بشكل عام تمثلت بـ:
- ترسيخ مفهوم العمل التطوعي كجزء مهم من حياة الأفراد بالمجتمع.
 - نشر ثقافة العطاء بين أفراد المجتمع دون مقابل وبلا حدود.
 - غرس روح المبادرة بين أبناء المجتمع في تقديم الخدمات في المجتمع.
- ٢- عائدات ترتبط بتنمية الشباب بشكل خاص تمثلت بـ:
- إشاعة روح التكامل بين أفراد المجتمع.
 - تقديم خدمات مساندة وداعمة للمشاريع التنموية التي تقوم بها الحكومة.
 - إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية.
 - النهوض بالمجتمع ليكون مجتمعًا مثقفًا وواعيًا.
 - الحفاظ على البيئة واستدامة مواردها.
 - ترسيخ حب التعاون بين أفراد المجتمع من أجل المجتمع.
- ٣- عائدات على فئات المجتمع المتمثلة بفئات المسنين والاحتاجين والأطفال، وقد تمثلت بـ:
- نشر ثقافة المواطن الصالح بين فئات المجتمع.
 - العمل على تماسك فئات المجتمع والتآخي فيما بينهم.
 - مساعدة المحتاجين والمسنين.
 - النهوض بالفئات المجتمعية المثقفة الواعية.
 - مشاركة فئة الشباب واستثمار طاقاتهم.
 - أهمية وجود الشباب في جميع فعاليات المجتمع.
 - إكساب جميع فئات المجتمع المهارات المرتبطة بالعمل التطوعي.
 - العمل على زيادة كوادرات المتطوعين في المجتمع.
 - إجابة السؤال الثاني (ما التسهيلات التي تقدمها الجمعيات الأهلية لتحفيز الشباب على العمل التطوعي بسلطنة عمان؟):
 - كشفت النتائج ارتفاع معدلات التسهيلات التي تقدمها الجمعيات لخدمة الشباب في مجال التطوع، وهي فرص متاحة يمكن

إجابة السؤال الثالث (ما القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي للشباب في الجمعيات الأهلية من وجهة نظر عينة الدراسة في سلطنة عُمان؟):

أظهرت نتائج الدراسة وجود ضعف بالنسبة للقوانين التي تحمي المتطوع وتمثل هذه الضعف في قلة وجود قوانين وتشريعات تنظم العمل التطوعي كما هو الحال في الدول المتقدمة، وظهرت الحاجة إلى وجود القوانين في الجانب الصحي في حال تعرض المتطوع لحدث أثناء قيامه بالعمل وفي حال تعرض المتطوع للإساءة من الآخرين أثناء عمله. وقد أجمع على هذه النتيجة معظم أفراد عينة الدراسة، وشرح أحد أفراد العينة تأثير هذا على استمرار تطوع الأفراد قائلاً:

"حاليا لا توجد قوانين تحمي العاملين في الجمعيات التطوعية من شبح فقدان التمويل أو الدعم الذي قد يسبب في حرمانهم من حقوقهم كعاملين أو كمتطوعين عملوا بمكافآت رمزية؛ فالدعم والتمويل أو التبرعات هما ما يحدد مستقبل العاملين في الجمعيات الذين يعانون من ضعف الشعور بالاستقرار، وهذا يؤثر سلباً على استمرارهم وعطائهم ونفسياتهم".

وذكر البعض أهمية وجود قانون يضمن حق التأمين الصحي للمتطوعين كأحد الخيارات لتوفير الدعم في حال تعرض المتطوع لحدث ما، فقال:

"يفترض توفير تأمين لكل متطوع في حال حدوث أي خطر أو ضرر يقوم التأمين بعلاجه أو توفير المبلغ المالي كتعويض، لأن عمله تطوعي ليس فيه أي مقابل مادي، فهو همه خدمة المجتمع، فأقل شيء هو مساعدته في حال حدوث حادث ما".

وأشار البعض إلى التأمين ضد السرقة وتوفير بطاقة هوية للمتطوع، في حين أشار غيره إلى عدم وجود قوانين خاصة بالمتطوعين لكون المتطوع العماني مشمولاً بنظام الرعاية الصحية المجانية في السلطنة، وبالقوانين العامة في السلطنة المرتبطة بحقوقه كمواطن أو مقيم على أرض السلطنة، وهو ما فسره أحد المشاركين بأنه "لا يوجد قانون أو قوانين خاصة بحماية المتطوع لكون الجمعيات تحت إشراف وزارتي ووضع وسن القوانين قائم على قرارات وزارية". وتعمل الجمعيات الأهلية الآن وفق قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني ٢٠٠٠/١٤، وتقوم وزارة التنمية الاجتماعية الآن بمراجعة هذا القانون، ولا يتضمن القانون الحالي مواد تتعلق بحقوق المتطوع، بل تركز مواده على الجوانب اللوجستية والمالية والإدارية للجمعيات.

وقد ارتبط التعبير عن الحاجة للقوانين بأفراد عينة الدراسة الذين ذكروا أنهم يحضرون الاجتماعات مقارنة بغيرهم الذين ذكروا أنهم لا يحضرونها، وبأولئك الذين حددوا وجود حاجة للتدريب وبناء القدرات في العمل التطوعي مقارنة بأولئك الذين لم يعبروا عن هذه الحاجة. وتشير هذه العلاقة إلى أهمية توفير الدعم القانوني والتشريعي للجمعيات بالإضافة إلى زيادة الثقافة والوعي القانوني للعاملين فيها؛ إذ جاءت هذه النتيجة موافقة لنتائج دراسة البوسعيدي (٢٠٠٦) في أن التنظيم المؤسسي للجمعيات لا يزال غير واضح خاصة في المجال المالي والتنسيق بين

استثمارها. وبلغت عدد الاستجابات التي عبرت عن التسهيلات المتاحة (٢٦) استجابة؛ إذ أشارت نتائج المقابلات إلى أن الجمعيات تقدم دورات ومحاضرات وندوات ومكافآت تحفيزية وتسويق منتجات الشباب، كما تعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي بأليات متنوعة.

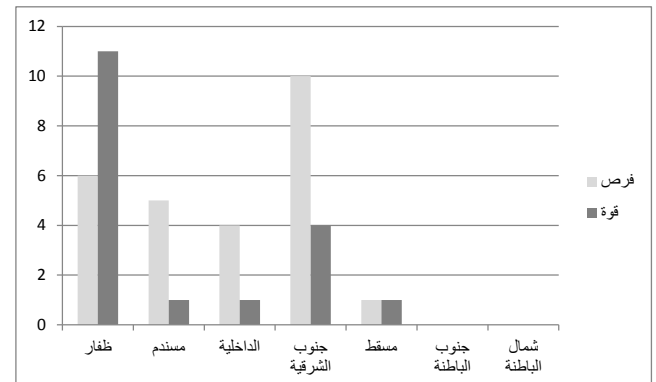
وبالمقارنة بين المحافظات من حيث التسهيلات المقدمة لخدمة الشباب في مجال التطوع كفرص متاحة، وبينها من حيث التسهيلات المقدمة لخدمة الشباب في مجال التطوع كنقاط قوة. جاءت محافظة ظفار في المرتبة الأولى بعدد (١١) استجابة، في حين جاءت محافظة جنوب الشرقية في المرتبة الثانية بعدد (١٠) استجابات، أما بقية المحافظات فقد سجلت أعداد استجابات متدنية، كما هو موضح في الشكل (٤).

وتشير النتائج أيضاً إلى أن عدد الاستجابات للتسهيلات للعمل التطوعي كنقاط قوة بلغت (١٨) استجابة؛ إذ تقوم الجمعيات بالمشاركة في جميع مجالات التطوع، كما تشير النتائج إلى امتلاك الشباب لمهارات التواصل الاجتماعي، وتوفر قواعد بيانات للمجالات التي يتطلب فيها التطوع.

وتعزى الاستجابات العالية للتسهيلات التي تقدمها الجمعيات، إلى المسؤولية الاجتماعية التي تشعر بها هذه الجمعيات نحو أفراد المجتمع ورغبتها في اجتذاب المزيد من المتطوعين. وأما حصول محافظة جنوب الشرقية ومحافظة ظفار ومحافظة مسندم، على أعلى الاستجابات فلهذا يعود إلى نشاط إدارة هذه الجمعيات أكثر من غيرها من المحافظات وتوفر القيادات النشطة في مجال العمل التطوعي، وقد يعود إلى رغبة الشباب في هذه المحافظات إلى الانخراط في العمل التطوعي أكثر من غيرهم في المحافظات الأخرى. وقد اتفقت هذه النتائج ودراسة البوسعيدي (٢٠٠٦)، ودراسة درويش (٢٠٠٨)، ودراسة القصاص (٢٠١١)، ودراسة لوبينغ (٢٠١١). وفيما يلي عدد من التسهيلات التي تمثل نقاط قوة تقدمها الجمعيات للشباب:

- عمل دورات تأهيلية مجانية في مجال التطوع.
- إقامة رحلات ترفيهية للمشاركين في المشروعات التطوعية.
- تقديم شهادات تقديرية وجوائز عينية للمتطوعين.
- إقامة دورات تدريبية لمهارات تقنية المعلومات.

شكل (٤) التسهيلات المتاحة للعمل التطوعي وفقاً للمحافظات كنقاط قوة وفرص



والجمعيات الموجودة في هذه المحافظات.

ثانياً: مقترحات مرتبطة بالعائد الاقتصادي للعمل التطوعي:

١- تقديم خدمات مساندة وداعمة للمشاريع التنموية التي تنشئها الحكومة، وهنا يأتي دور القطاع الخاص وأفراد المجتمع المقدرين.

ويمكن وضع بنود في قوانين القطاع الخاص تعنى بالتطوع.

٢- تسويق منتجات الشباب من خلال عرض مشاريعهم على شركات القطاع الخاص، ويمكن تحقيق ذلك من خلال وضع ركن لمنتجات المتطوعين في الشركات الإنتاجية والمجمعات التجارية.

٣- استحداث أماكن جديدة لتطوع الشباب تقدم الخدمات لأبناء المجتمع المحلي وتُنوِّع البرامج التي تقوم بها الجمعية لتلبي احتياجات أفراد المجتمع. وزيادة الفئات المختلفة للمشاركة في العمل التطوعي وسواء فئة الشباب وفئة المسنين أو فئة المحتاجين وفئة الأطفال.

٤- إجراء مزيد من البحوث والدراسات العلمية في مجال العمل التطوعي في سلطنة عمان، من خلال توجيه اهتمام الباحثين من أساتذة مؤسسات التعليم العالي والمتخصصين في دراسة جوانب الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة، كما يمكن توجيه طلبه الدراسات العليا لدراسة موضوع التطوع في أطروحاتهم الجامعية.

ثالثاً: مقترحات مرتبطة بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي:

١- إصدار قوانين وتشريعات ولاسيما في الجانب الصحي، تحمي المتطوعين في حال تعرض أي منهم لحادث أثناء قيامه بالعمل وفي حال تعرضه للإساءة من الآخرين أثناء عمله، وتقع المسؤولية بصفة رئيسية على وزارة التنمية الاجتماعية.

٢- إصدار قانون يضمن حق التأمين الصحي للمتطوعين كأحد الخيارات لتوفير الدعم في حال تعرض المتطوع لحادث ما؛ وهنا تتعاون وزارة التنمية الاجتماعية والجهة المسؤولة عن التأمينات الاجتماعية.

٣- أن تقوم وزارة التنمية الاجتماعية بمراجعة قوانين التطوع في ظل تزايد الجمعيات التطوعية وعدد المتطوعين، خاصة المواد التي تتعلق بحقوق المتطوع مع التركيز على المواد في الجوانب اللوجستية والمالية والإدارية للجمعيات.

٤- زيادة الثقافة والوعي القانوني للعمل التطوعي للعاملين في الجمعيات الأهلية، ويكمن تحقيق ذلك من خلال المناهج الدراسية ووسائل الإعلام.

يتضح من نتائج هذا البحث أن العمل التطوعي في سلطنة عمان يتسم بكثير من جوانب القوة ويحظى بالعديد من التسهيلات، كما يتضح أن عينة المقابلات مدركة لتفاوت العائدات المتنوعة للعمل التطوعي وسواء أكانت عائدات اجتماعية أم اقتصادية أم عائدات على فئات المجتمع المختلفة. وأظهرت نتائج البحث الحاجة إلى التغلب على بعض الصعوبات، مثل عدم توفر الغطاء القانوني والتأميني للعاملين في مجال التطوع. ولأن تجربة التطوع بشكلها المدني الحالي حديثة على المجتمع العماني، يجب غرس هذه

الجمعيات ووزارة التنمية الاجتماعية في السلطنة، وكذلك دراسة القصاص (٢٠١١) في أن قواعد ممارسة العمل التطوعي لا تزال تقليدية في المملكة العربية السعودية، ودراسة السرحان (٢٠١٠) في أن هناك معوقات تنظيمية تواجه الجمعيات الأهلية أثناء ممارستها لأنشطتها في المجتمع.

إجابة السؤال الرابع (ما المقترحات التي تساعد الشباب على تفعيل العمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية، في الأنشطة التي تمارسها الجمعيات الأهلية بسلطنة عمان؟):

بما أن المجتمع العماني كغيره من المجتمعات تميز بالعديد من الصفات ومن أهمها تكاتف أفراد المجتمع بعضهم وبعض، وبرغم افتقار الجمعيات الأهلية إلى الخبرات الفنية والقيادات الإدارية الناجحة والتنظيم الإداري الناجح وما تعانيه من قلة الأعضاء المنتسبين لها من أفراد المجتمع، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج- تتبنى في إطارها الميداني مجموعة من المقترحات التي صُنفت وفقاً لمجاور الدراسة، كما يأتي:

أولاً: مقترحات مرتبطة بالعائد الاجتماعي للعمل التطوعي:

١- إدخال مفهوم التطوع في المناهج الدراسية من المراحل الأولى في التعليم من أجل توعية أبناء المجتمع منذ نعومة أظفارهم بهذا المفهوم، وهنا تقع المسؤولية المشتركة بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية في وضع منهاج أو إضافة موضوعات في المناهج عن التطوع وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع والتنمية الشاملة في السلطنة بصفة عامة.

٢- منح فرص أكبر لمشاركة الشباب في العمل التطوعي، من خلال توفير تسهيلات لهم مثل النقل والدعم المادي الذي يساعدهم على أداء عملهم، وكذلك سن القوانين الضرورية. ويلعب الإعلام الدور الأبرز في نشر ثقافة التطوع على اعتبار أنه يمثل حلقة الوصل بين الجمعيات والمتطوعين من الشباب وغيرهم.

٣- العمل على نشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع خاصة في مرحلة الطفولة المبكرة بدءاً من مرحلة رياض الأطفال إلى المراحل الدراسية المتقدمة، وهنا يبرز دور المدرسة والأسرة في تثقيف الناشئة منذ الصغر، وفي المقام الأول يأتي دور المعلم والوالدين في ترسيخ حب العمل التطوعي عند الطفل، من خلال الممارسة العملية التي تعد الأداة الأقوى في غرس مثل هذه السلوكيات.

٤- إيجاد جهة مستقلة أو هيئة خاصة تدير العمل التطوعي بالسلطنة. وتقع تحت مظلتها جميع الجمعيات ليكون العمل أكثر تنظيماً وذا هيكلية واضحة؛ ولعل هذا المقترح يخفف عن وزارة التنمية الاجتماعية بعضاً من جهودها في الإشراف على الجمعيات، كما أن وجود هيئة مستقلة يساعد على المتابعة المستمرة لأنشطة الجمعيات التطوعية، وتعرف العقبات التي قد تعترض عملها، ثم التغلب عليها ومعالجتها.

٥- استحداث آليات قابلة للتطبيق في تفعيل مواصلة مؤسسات التعليم بالمحافظات، من خلال المشاركة في الأنشطة التربوية لنشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع التربوي، ويفضل أن تتعاون في وضع هذه الآليات أفرع وزارة التنمية الاجتماعية في المحافظات

الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر، ٥ (٢٨)، ص ٢٣٢٣ - ٢٣٥٩.

السكري، أحمد، (٢٠٠٠)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

شيتوي، موسى، (٢٠٠٠)، التطوع والمتطوعين في العالم العربي -دراسة حالة- مؤسسة ساسا كاوا اليابانية- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

عارف، إيمان محمد، (٢٠٠٢)، دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر القومي السنوي العاشر (جامعة المستقبل في الوطن العربي) مصر، (٢)، ص ٥٠١-٥٤٥.

عثمان، صوفي عبد الرحمن، (٢٠١٢)، المنظمات والمؤسسات المدنية والأهلية، مذكرات غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

عز العرب، إيمان محمد، (٢٠١٢)، صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، شؤون اجتماعية- الإمارات، ٢٩ (١١٤)، ص ٩-٤٣.

عزاوي، فاتن محمد عبد المنعم، (٢٠١٤)، تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي، المجلة الدولية التربوية التخصصية، ٣ (٤)، ص ١٦٧-١٨٢.

القصاص، ياسر عبد الفتاح، (٢٠١١)، مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي (دراسة مطبقة على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية- مصر، ٧ (٣٠)، ص ٣٦٣-٣٤١٣.

الكثيري، خالد، (٢٠١٢)، أنماط المنظمات التطوعية في سلطنة عمان، بحث غير منشور، جامعة السلطان قابوس.

المالكي، سمر بنت محمد بن غرم الله (٢٠١٠)، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

محمد، علي حسن أحمد، (٢٠٠٣)، دور الشباب في العمل التطوعي، مجلة التربية- قطر، ٢٣ (١٤٤)، ص ١٨٢-٢١٥.

الهاشمي، سعيد، (٢٠٠٩)، مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عمان: الواقع والتحديات، المستقبل العربي، ١٨٧، ص ٩١-١١٠.

الثقافة من خلال المؤسسات التربوية كافة سواء في التعليم المدرسي أم الجامعي.

المراجع

البريري، أحمد محمد محمد حسن، (٢٠١٢)، تطوع الشباب في الجمعيات الأهلية وعلاقته بتدعيم المهارات المدنية كآلية للتمكين السياسي من منظور تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية: دراسة وصفية أجريت على عينة من الشباب المتطوع ببعض الجمعيات الأهلية بمحافظة أسيوط، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان (مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة)، ص ٤٢٧٥ - ٤٣٧٨.

البوسعيدي، راشد حمد بن حميد، (٢٠٠٦)، العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل) دراسة ميدانية، شؤون اجتماعية، الإمارات، ٨٩ (٢٣)، ص ٩-٦٢.

حمدان، سعيد، (٢٠١٣)، دور العوامل الاجتماعية والثقافية في المشاركة التطوعية للشباب السعودي، مجلة دراسات تربوية ونفسية كلية التربية جامعة الرقازيق، (٧٩)، ص ٢٧١-٢٩٦.

حمزة، أحمد إبراهيم، (٢٠١٥)، العمل الاجتماعي التطوعي الواقع والمأمول. الأردن- عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الحوسني، سلطان، (٢٠١٠)، مؤسسات المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في عمان (٢٠٠٠- ٢٠١٠)، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعه آل البيت، الاردن.

الخطيب، عبد الله (٢٠٠٠)، دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن والسلام الاجتماعيين. مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "الأمن مسئولية الجميع"، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض: سبتمبر، ٢٥-٢٧، ص ٩.

درويش، أماني البيومي، (٢٠٠٨)، العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي (تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي)، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية- مصر، ٢٢ (٢٤)، ص ٥٨٣-٦١٥.

راشد، محمد راشد، (١٩٩٢)، المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية، شؤون اجتماعية- الإمارات، ٩٣-٥٩، ص ٩٣-٩٤.

السرحدان، محمد محمود محمد، (٢٠١٠)، تفعيل دور الجمعيات الأهلية في تعزيز المواطنة لدى المرأة، دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية المعنية بالمرأة بمركز ومدينة المنصورة، مجلة دراسات في

وزارة التنمية الاجتماعية، (٢٠٠٠)، قانون الجمعيات الأهلية، مسقط.

المراجع الاجنبية

Kabelkova, M. (2013). Factors influencing volunteering among the elderly in the Czech Republic. (Order No. 3564724, Clemson University). ProQuest Dissertations and Theses, 156. Retrieved from: <http://search.proquest.com/docview/1413296710?accountid=27575>. (1413296710).

Klenke, K. (2008). Qualitative research in the study of leadership. Bingley, UK: Emerald group publishing.

Luping, W. (2011). Motivations for Youth Volunteer Participation: Types and Structure-An Analysis of Interviews with Twenty-Four Young Volunteers. Chinese Education & Society, 44(23/), pp176192-. doi:10.2753/CED1061-1932440215.

Prigge, D., V. (2010). Successful volunteer leadership: Increasing volunteer satisfaction. (Order No. 1486832, Arizona State University). ProQuest Dissertations and Theses, , 138. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/757023114?accountid=27575>. (757023114).

Principi, A., Warburton, J., Schippers, J., & Di Rosa, M. (2012). The Role of Work Status on European Older Volunteers' Motivation. Research on Aging, 0164027512460693.

Son, J. and Wilson, J. (2012). Volunteer Work and Hedonic, Eudemonic, and Social Well-Being. Sociological Forum, 27, pp 658–681. doi: 10.1111/j.15737861.2012.01340-.x