



دليل مؤشرات المجتمع المدني في الأردن



د. باسم الطويسي

مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني

مكانة العمل التطوعي
في مؤسسات المجتمع المدني الأردني



مؤسسة أردنية مستقلة تأسست في العام ١٩٩٠ لغايات البحث العلمي وإعداد الدراسات والاستشارات.

إن مركز الأردن الجديد للدراسات هو المنتج الرئيسي للمعلومات والدراسات حول المجتمع المدني في الأردن، بما في ذلك إعداد الأدلة والتحليلات عن بنية المجتمع المدني، وقياس أدائه والبيئة الخارجية المحيطة به. ليس للمركز أي ارتباط حكومي أو حزبي، وتعتبر المطبوعات الصادرة عن المركز عن آراء مؤلفيها ومحرريها ولا تعكس بالضرورة رأي المركز أو وجهة نظره.

العنوان: شارع مكة، مقابل ضاحية الحسين، مبنى رقم ٣٩، الطابق الثالث

هاتف: ٥٥٣٣١١٢/٤، فاكس: ٥٥٣٣١١٨، ص.ب: ٩٤٠٦٣١ عمان ١١١٩٤ الأردن

E-mail: ujrc@ujrc-jordan.net ; www.ujrc-jordan.net



«سيفيكوس»: التحالف العالمي لمشاركة المواطنين، هو تحالف دولي من الأعضاء والشركاء الذين يشكلون شبكة مؤثرة من المنظمات على المستويات المحلية، الوطنية، الإقليمية، والدولية. ويغطي طائفة عريضة من المجتمع المدني. لقد عمل التحالف لمدة تتجاوز العقد من أجل تعزيز فاعلية المواطنين والمجتمع المدني في جميع أنحاء العالم، لا سيما في المناطق التي تتعرض فيها الديمقراطية القائمة على المشاركة وحرية المواطنين في تكوين الجمعيات للتهديد. إن رؤية «سيفيكوس» تتمثل في نهوض مجتمع عالمي من المواطنين الناشطين والمنخرطين والمتزمين من أجل الوصول إلى عالم أكثر عدالة وإنصافاً.

إن مشروع دليل مؤشرات المجتمع المدني هو أداة بحثية ذات منحنى عملي، لخدمة المجتمع المدني وتنفيذه بواسطته، من أجل تمكين منظمات المجتمع المدني في أربعين بلداً تنهض حالياً بمهمة تقييم حالة مجتمعاتها المدنية.

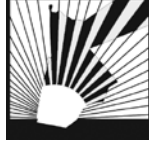


مؤسسة المستقبل، منظمة مستقلة غير ربحية تدعم مبادرات منظمات المجتمع المدني الهادفة إلى ترسيخ دعائم الديمقراطية وإرساء مبادئ حقوق الإنسان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مع المحافظة على الخصوصية الثقافية التي تمتاز بها كل دولة من دول المنطقة.

تتخذ المؤسسة من العاصمة الأردنية، عمان، مقراً لها، بعد أن وقّعت مذكرة تفاهم مع وزارة الخارجية الأردنية العام ٢٠٠٨. وتشمل أنشطتها دول منطقة الشرق الأوسط بما فيها الأردن وسوريا ولبنان وفلسطين ومصر والعراق ودول مجلس التعاون الخليجي واليمن ودول شمال إفريقيا وإيران وباكستان وأفغانستان.



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو شبكة الأمم المتحدة العالمية للتنمية، والمنظمة الدولية التي تدعو إلى التغيير الإيجابي وإحياء الموارد، وإلى ربط البلدان بالمعرفة والخبرة؛ لمساعدة الناس لبناء حياة أفضل. تعود خبرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأردن إلى العام ١٩٧٦، وقد شملت ثلاثة عقود ونيف من تقديم المساعدات المالية والفنية للمملكة. إن عمل البرنامج يركز بشكل رئيسي إلى توفير الحلول لأربعة تحديات رئيسية هي: الحد من الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، تعزيز الحكم الرشيد، التعامل مع تغير المناخ وحماية البيئة، والتأهب لإدارة الكوارث المحتملة. وفي الوقت ذاته، يولي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اهتماماً خاصاً لدعم وتعزيز المساواة بين الجنسين، إدماج الشباب في برامج التنمية، وحماية وتعزيز حقوق الإنسان في المملكة.



الأردن الجديد للدراسات

دليل مؤشرات المجتمع المدني الأردني

مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني

إعداد:

د. باسم الطويسي



دار سندباد للنشر والتوزيع

٢٠١١

٦	جداول الدراسة
٨	تقديم
١١	أولاً: الإطار المنهجي والإجرائي
١١	مقدمة
١٢	١- مشكلة الدراسة
١٣	٢- الإطار المنهجي
١٤	٣- عينات الدراسة
١٤	أ- عينة المؤسسات
١٥	ب- عينة قادة الرأي
١٥	٤- أهمية الدراسة وأهدافها
١٦	٥- الدراسات السابقة
١٦	أ- الدراسات الأردنية
١٨	ب- الدراسات العربية
١٩	ج- الدراسات الأجنبية
٢٠	ثانياً: الإطار النظري والممارسات المعاصرة
٢٩	ثالثاً: تطور العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني
٣١	١- مصادر وتقاليد العمل التطوعي في المجتمع الأردني
٣٤	٢- تطوير الإطار المؤسسي والتشريعي
٣٥	٣- الفعالية الاقتصادية والاجتماعية
٣٨	رابعاً: ملامح ممارسة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني
٣٨	١- السمات الإدارية للمؤسسات المدنية
٣٩	٢- قاعدة العمل التطوعي

٤١	٣- عمق الانخراط في العمل التطوعي
٤٣	٤- خصائص المتطوعين
٤٣	٥- الأداء المؤسسي في المجال التطوعي
٤٦	٦- فعالية التطوع
٤٧	٧- الحاجات والأولويات التطوعية
٤٨	خامساً: اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة نحو التطوع
٤٨	١- المفهوم والصورة الذهنية
٤٩	٢- الاستعداد للتطوع لدى المجتمع الأردني
٥٠	٣- أسباب تراجع العمل التطوعي
٥١	٤- مشاركة المرأة في العمل التطوعي
٥٢	٥- قابلية وقدرة مؤسسات المجتمع المدني في مجال التطوع
٥٣	سادساً: النتائج العامة للدراسة المسحية
٥٦	سابعاً: التوصيات
٥٦	١- توصيات خاصة بالمؤسسات الحكومية والرسمية
٥٧	٢- توصيات خاصة بمؤسسات المجتمع المدني
٥٧	٣- توصيات خاصة بالقطاع الخاص
٥٧	٤- توصيات خاصة بوسائل الإعلام
٥٨	المصادر والمراجع
٥٨	١- المراجع العربية
٦١	٢- المراجع الإنجليزية

جداول الدراسة

- الجدول رقم (١): توزيع عينة المؤسسات المدنية حسب التوزيع الجغرافي. ١٤
- الجدول رقم (٢): توزيع عينة المؤسسات المدنية حسب الفئات ومجالات الاهتمام. ١٥
- الجدول رقم (٣): توزيع عينة قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة. ١٥
- الجدول رقم (٤): مساهمة القطاع غير الربحي والتطوع في الناتج القومي. ٢٥
- الجدول رقم (٥): خصائص مؤسسات المجتمع المدني ومكانة العمل التطوعي فيها مع نهاية القرن العشرين. ٢٧
- الجدول رقم (٦): مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الاهلية القديمة والجديدة (في القرن العشرين والحادي والعشرين). ٢٨
- الجدول رقم (٧): خارطة المجتمع المدني: نوع المنظمات وأعدادها وحجوم عضويتها. ٣٠
- الجدول رقم (٨): كرونولوجيا تاريخية منتقاة لأهم أحداث حركة التطوع في الأردن. ٣٣
- الجدول رقم (٩): القطاع غير الربحي في الأردن (منتجو الخدمات الخاصة التي لا تهدف إلى الربح). ٣٦
- الجدول رقم (١٠): وجود هيئة إدارية أو مجلس منتخب. ٣٨
- الجدول رقم (١١): أعضاء الهيئات الإدارية حسب الجنس. ٣٨
- الجدول رقم (١٢): المقابل الذي تقوم الهيئة الإدارية بعملها من أجله. ٣٩
- الجدول رقم (١٣): معدل الوقت التطوعي لرئيس المؤسسة المنتخب. ٣٩
- الجدول رقم (١٤): معدل الوقت التطوعي لأعضاء الهيئات الإدارية أو المجالس المنتخبين. ٤٠
- الجدول رقم (١٥): الوقت الذي يمنحه رؤساء الهيئات الإدارية في المؤسسات المدنية تطوعاً حسب فئات المؤسسات. ٤٠
- الجدول رقم (١٦): الوقت الذي يمنحه أعضاء الهيئات الإدارية في المؤسسات المدنية تطوعاً حسب فئات المؤسسات. ٤٠
- الجدول رقم (١٧): مؤسسات المجتمع المدني التي يوجد فيها عمل تطوعي خلال آخر ١٢ شهراً. ٤١
- الجدول رقم (١٨): مؤسسات المجتمع المدني التي يعمل فيها متطوعون خلال آخر ١٢ شهراً. ٤٢

- الجدول رقم (١٩): المتطوعون في مؤسسات المجتمع المدني حسب الجنسية. ٤٢
- الجدول رقم (٢٠): مجالات العمل التطوعي الأكثر انتشاراً في مؤسسات المجتمع المدني. ٤٢
- الجدول رقم (٢١): الخصائص التعليمية للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني. ٤٣
- الجدول رقم (٢٢): التركيب العمري للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني. ٤٣
- الجدول رقم (٢٣): مراقبة المؤسسة لعمل المتطوعين. ٤٤
- الجدول رقم (٢٤): انتشار وسائل وأدوات تطوير وترويج التطوع في مؤسسات شهراً. ٤٥
- الجدول رقم (٢٥): مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني. ٤٥
- الجدول رقم (٢٦): تقييم الظروف الداخلية في المؤسسة للمتطوعين. ٤٥
- الجدول رقم (٢٧): تقييم المؤسسة للعائد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لعمل المتطوعين على المؤسسة. ٤٦
- الجدول رقم (٢٨): نقاط ضعف المتطوعين المحليين. ٤٧
- الجدول رقم (٢٩): حاجة المؤسسة في الوقت الحالي للمتطوعين. ٤٧
- الجدول رقم (٣٠): أكثر المجالات التي لا تحتاجها المؤسسة المدنية في العمل التطوعي. ٤٧
- الجدول رقم (٣١): مفهوم العمل التطوعي. ٤٩
- الجدول رقم (٣٢): تصورات قادة الرأي للصورة الذهنية حول العمل التطوعي لدى المجتمع الأردني. ٤٩
- الجدول رقم (٣٣): الاتجاه نحو تصنيف الاستعداد التطوعي لدى المجتمع الأردني. ٥٠
- الجدول رقم (٣٤): واقع العمل التطوعي. ٥٠
- الجدول رقم (٣٥): أسباب ضعف إقبال الأردنيين على التطوع في مؤسسات المجتمع المدني. ٥١
- الجدول رقم (٣٦): الاتجاهات نحو مشاركة المرأة في العمل التطوعي. ٥١
- الجدول رقم (٣٧): مصادر إعاقة مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني. ٥٢
- الجدول رقم (٣٨): تقدير الأداء التطوعي لمؤسسات المجتمع المدني. ٥٢



تقديم

وضعت هذه الدراسة عن «مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني»، وهي واحدة من خمس دراسات حالة، بناء على طلب اللجنة الاستشارية لمشروع دليل مؤشرات المجتمع المدني في الأردن Jordan Civil Society Index، وهو المشروع الذي نفذه مركز الأردن الجديد للدراسات خلال عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، بالتعاون مع «سيفيكوس» CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation، وبدعم من «مؤسسة المستقبل» وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في الأردن.

وانطلاقاً من أن البحث الكمي وحده لا يكفي للإلمام بمختلف السمات البارزة لحالة المجتمع المدني، حيث قد توجد ثغرات في البيانات والمعلومات، فإن مشروع دليل المجتمع المدني سعى إلى تعظيم مصادر بياناته، من خلال استخدام مناهج وأدوات بحثية أخرى، مثل دراسات الحالة، من أجل الحصول على بيانات نوعية وتحليلات معمقة لظواهر محددة في المجتمع المدني الأردني. وبعبارة أخرى، فإن دراسات الحالة التي نقدم في هذا التقرير نموذجاً عنها، هي المعادل الكيفي (أو النوعي) للمسوح الكمية التي نفذت خلال المشروع وشكلت الأساس للوصول إلى «خصائص ومحددات» المجتمع المدني الأردني.

وعليه، فإن دراسات الحالة التي تم اختيارها، من قبل اللجنة الاستشارية لمشروع دليل المجتمع المدني الأردني، قد قصد منها استكمال الصورة التي تقدمها بقية الأدوات المنهجية للمشروع، لا سيما المسوح التي نفذت، وذلك بهدف التعمق في فهم العوامل المفتاحية التي تؤثر على الحالة العامة للمجتمع المدني. أما مواضيع دراسات الحالة هذه، فهي وثيقة الصلة بالأبعاد الخمسة الرئيسية لتقييم أداء منظمات المجتمع المدني. وهي: الانخراط المدني، مستوى التنظيم، ممارسة القيم، الأثر المدرك، والبيئة الخارجية.

وعليه فقد وضعت دراسات حالة حول المواضيع التالية:

١. مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني.
٢. تمويل منظمات المجتمع المدني الأردني.
٣. حالة الشفافية والمساءلة في منظمات المجتمع المدني الأردني.
٤. المجتمع المدني في الأردن: بنيته وتوزيعه القطاعي والإقليمي.
٥. أثر سياسات وبرامج منظمات المجتمع المدني على تمكين المرأة.

لقد تم اختيار موضوع العمل التطوعي ليكون إحدى دراسات الحالة، بهدف تسليط الضوء على مكانة التطوع في المجتمع المدني الأردني، خاصة في ضوء تكاثر الحديث عن ضالة أو تراجع دور التطوع في المجتمع الأردني، وما يوصف بتراجع المساهمات التطوعية للمواطنين في السنوات الأخيرة.

والمقصود بالتطوع هنا هو العمل أو التحرك أو النشاط الذي لا يستهدف الحصول على مردود مالي جراء القيام به، مثل الأجر أو الراتب.

بهذا فقد سعت الدراسة إلى إعادة التعرف إلى التطوع في السياق الأردني، وذلك من خلال تتبع مصادر وتقاليد العمل التطوعي في المجتمع الأردني، الإطار المؤسسي والتشريعي للتطوع. الفعالية الاقتصادية والاجتماعية للتطوع. وبعد ذلك التعمق في بحث الممارسة الأردنية للتطوع من خلال منظمات المجتمع المدني، واستقصاء اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة نحو التطوع.

يذكر أن هذه الدراسة (شأنها شأن دراسات الحالة الأخرى) قد تم عرضها في اجتماعات مجموعات التركيز الإقليمية التي عقدت في إربد ومعمان وعمّان، إضافة إلى الورشة الوطنية الختامية للمشروع، وقد تم الاستفادة منها أيضاً لدى إعداد التقرير الوطني عن حالة المجتمع المدني في الأردن للعام ٢٠١٠. لقد وضع هذه الدراسة د. باسم الطويسي، أستاذ الإعلام في جامعة الحسين بن طلال، معان، الحائز على درجة الدكتوراه في الإعلام والاتصال من جامعة القاهرة، وهو فضلاً عن ذلك كاتب عمود في صحيفة «الغد» الأردنية اليومية، ومؤسس «بيت الأنباط» التي تعنى بإحياء حضارة الأنباط وربطها بالثقافة العربية المعاصرة في الأردن. ولا يفوتنا الإشارة هنا إلى أن د. باسم الطويسي هو أيضاً عضو اللجنة الاستشارية لمشروع دليل منظمات المجتمع المدني في الأردن.

وفي الختام، نرجو أن يكون إعداد هذه الدراسة ونشرها، قد شكل مساهمة إضافية مفيدة للمكتبة الأردنية والعربية، وحقق الفائدة المرجوة منها لناشطات ونشطاء المجتمع المدني، وكل المعنيين بتفعيل وتوسيع نطاق التطوع في الحياة الأردنية.

عمان في أيلول / سبتمبر ٢٠١٠

هاني الحوراني

مدير مركز الأردن الجديد للدراسات

أولاً: الإطار المنهجي والإجرائي

مقدمة

ازداد الاهتمام العالمي والعلمي بمتابعة حركة التطوع ورصدها وتحليلها منذ مطلع عقد التسعينيات من القرن العشرين، وظهرت مشاريع بحثية كبيرة في هذا السياق، وفرت أطراً علمية، ومفاهيم ومقاييس لفهم أكثر موضوعية لظاهرة التطوع.

بقيت حركة التطوع في المجتمع الأردني حتى وقت 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، ولا تشريعات متخصصة في هذا المجال؛ فيما يسود شعور عام بتراجع حركة التطوع في المجتمع الأردني خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين.

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح العمل التطوعي في المجتمع المدني الأردني بهدف الكشف عن مكانته والقيم المرتبطة به من منظور مؤسسات المجتمع المدني، ومنظور قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة.

وبما أن مؤسسات المجتمع المدني، تشكل الإطار المناسب لاختبار مكانة العمل التطوعي في المجتمع، فإن هذه الدراسة تسعى إلى فحص واقع ممارسة العمل التطوعي في هذه المؤسسات من حيث قوة الحضور، والأداء المؤسسي، وفعالية التطوع، والنوع الاجتماعي، ومحددات البيئة الداخلية للمؤسسات المدنية، وفي الوقت نفسه الكشف عن اتجاهات النخبة وقادة الرأي حول الصورة الذهنية للعمل التطوعي في

المجتمع الأردني، وأداء المؤسسات المدنية في هذا المجال من أجل الوصول إلى توصيات محددة لتطوير دور مؤسسات المجتمع المدني الأردني في تنمية الحركة التطوعية.

١- مشكلة الدراسة:

في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي مر بها الأردن في العقد الأخير من القرن الماضي والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين، شهدت البلاد توسعاً كبيراً في حجم المجتمع المدني ودوره، قابله تزايد شعور عام بالحاجة إلى إعادة صياغة العمل الاجتماعي في سياق تلك التحولات، وما خلفته من اختلالات ومشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية، أهمها الفقر والبطالة وازدياد الفجوة التنموية وأزمات التحديث السياسي والاقتصادي (الرشواني، ٢٠٠٣)، إلى جانب ازدياد الوعي بمنظومات الحقوق والحريات.

وعلى الرغم من توسع حدود المجتمع المدني وازدياد الاعتراف الرسمي بدور المؤسسات المدنية (الهوراني، ٢٠١٠)، إلا أن ممارسة العمل التطوعي ما زالت من بين حلقات العمل العام 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 (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٨)، يوضح السياق القانوني لهذه الممارسة ذات الأبعاد المتداخلة ويحمي حقوق المتطوعين، كما هو الحال في العديد من بلدان العالم. 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.

ومع ازدياد حدة التأثيرات والظروف الاقتصادية وانعكاس الأزمات السياسية والإستراتيجية الإقليمية والأزمات الاقتصادية العالمية، بالتزامن مع تأثيرات تراجع الدور الاجتماعي للدولة، ازدادت الحاجة للعمل التطوعي المؤسسي، في الوقت الذي ازداد فيه الشعور العام بتراجع مكانة العمل التطوعي ودوره مقابل ما شهده القطاع الأهلي ومؤسسات المجتمع المدني من توسع وتنوع.

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، والوقوف على ملامح الفجوة البحثية في هذا المجال، تسعى هذه الدراسة إلى إعادة التعرف إلى مفهوم العمل التطوعي في النسق الاجتماعي الأردني المعاصر، وتحديداً في سياق مؤسسات المجتمع المدني من خلال التعرف إلى 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 إلى الصورة الذهنية والاتجاهات العامة حول التطوع، وذلك من منظور مؤسسات المجتمع المدني وقادة الرأي.

ثمة حاجة إلى تأطير علمي أكثر وضوحاً للتعبير عن أزمة العمل التطوعي بالتعرف إلى حدودها ومجالاتها، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ملامح هذه الأزمة حينما عالجت مواضيع ذات صلة. فالعمل التطوعي في مجال الجمعيات الخيرية، يعاني من تواضع الأداء المؤسسي، ومن محدودية استيعاب التحولات الجذرية ذات الصلة بفلسفة وسائل العمل الاجتماعي في العالم وعلى رأسها بناء

الشبكات والشراكة (المحاميد، ٢٠٠٨)، كما هي 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).

وينسحب هذا الأمر على المجتمعات العربية بشكل عام، إذ على الرغم من التفاوت الاقتصادي بين هذه البلدان، إلا أن غالبية الأنظمة السياسية العربية ظلت في العقود الثلاثة الماضية غير متحمسة لتطوير برامج ومجالات العمل التطوعي (مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٢).

٢- الإطار المنهجي:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول الظاهرة موضوع الدراسة كميّاً لرصد وقائعها وتفسيرها، من خلال مدخلين بحثيين، هما:

- مدخل الدراسات الوثائقية (Documentary Approach).

- مدخل المسح الاجتماعي بالعينة (Simple Survey Approach).

واستفادت الدراسة من المدخل الوثائقي في تقديم الإطار النظري لظاهرة العمل التطوعي، وتحليل المفاهيم والمداخل العلمية المعاصرة التي تناولتها، إضافة إلى تتبع الممارسات العالمية المعاصرة، وواقع العمل التطوعي في الأردن وجذوره ودور مؤسسات المجتمع المدني فيه.

أما مدخل المسح الاجتماعي، فقد وظف من أجل التعرف إلى واقع ممارسات العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، واتجاهات قادة الرأي حول مفهوم التطوع وصورته الذهنية، وحول مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني.

وتم تصميم أداتين لجمع المعلومات:

الأداة الأولى: تناولت مسح واقع العمل التطوعي في المؤسسات المدنية، وشملت سبعة محاور رئيسية، هي:

١- السمات الإدارية لمؤسسات المجتمع المدني.

٢- قاعدة العمل التطوعي.

٣- عمق الانخراط في العمل التطوعي.

٤- خصائص المتطوعين

٥- الأداء المؤسسي في المجال التطوعي.

٦- فعالية التطوع.

٧- الحاجات والأولويات التطوعية.

الأداة الثانية: تناولت مسح اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة، وشملت ثلاثة محاور رئيسية، هي:

- ١- المفهوم والصورة الذهنية.
 - ٢- الاستعداد للتطوع لدى المجتمع الأردني.
 - ٣- أسباب تراجع العمل التطوعي
 - ٤- مشاركة المرأة في العمل التطوعي.
 - ٥- قابلية وقدرة مؤسسات المجتمع المدني في مجال التطوع.
- وخضعت الأدوات اللتان تم استخدامهما لجمع المعلومات 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.

٣- عينات الدراسة:

اشتملت عينات الدراسة المسحية على عيّنتين؛ عينة المؤسسات وعينة قادة الرأي، وتم تصميمها على النحو الآتي:

أ- عينة المؤسسات:

تم اختيار عينة المؤسسات وفق العينة العشوائية الطبقية المتعددة، بمراعاة التوزيع على المجالات التي تشكل المجتمع المدني وفق التعريف الذي اتبعته هذه الدراسة والذي يتفق إلى حد ما مع منهجية «سيفيكوس» Civicus، ومنهجية مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز (CCSS) في تحديد مجالات عمل مؤسسات المجتمع المدني، إضافة إلى التوزيع الجغرافي حسب التوزيع السكاني والتقسيمات الإدارية في الأردن، حيث تم تحديد حجم العينة بحدود ٢٪ من حجم المجتمع المدني الذي يزيد على ٥٠٠٠ مؤسسة تقريباً لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بالعمل التطوعي، وبذلك تم تصميم العينة من ١٠٠ مؤسسة على النحو المبين في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١)

توزيع عينة المؤسسات المدنية حسب التوزيع الجغرافي

الإقليم	العدد	%
محافظة الشمال	٣٠	٣٠
محافظة الوسط	١٦	١٦
محافظة الجنوب	١٢	١٢
العاصمة	٣٠	٣٠
المجموع	١٠٠	١٠٠

الجدول رقم (٢)

توزيع عينة المؤسسات المدنية حسب الفئات ومجالات الاهتمام

فئات المؤسسات	العدد	%
الجمعيات التعاونية	١٨	١٨
النقابات المهنية والعمالية	٦	٦
الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	٤	٤
الهيئات الثقافية	١٢	١٢
الجمعيات الخيرية	٢٢	٢٢
أندية المعلمين وأندية الشباب	١٨	١٨
الهيئات النسائية	١٤	١٤
حقوق الإنسان والبيئة	٦	٦
المجموع	١٠٠	١٠٠

ب- عينة قادة الرأي:

تم تصميم عينة قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة وفق العينة الطبقية العشوائية، من خلال تحديد ثماني فئات تمثل المجتمع المستهدف.

الجدول رقم (٣)

توزيع عينة قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة

الفئة	العدد	%
السلطة التنفيذية	٩	١٥
برلمانيون	٩	١٥
قضاة	٦	١٠
إعلاميون	٩	١٥
أكاديميون	٩	١٥
رؤساء بلديات	٦	١٠
رجال أعمال	٩	١٥
نقابيون	٣	٥
المجموع	٦٠	١٠٠

٤- 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 بأزمات أخرى متناقضة. فالأزمات العالمية والتحول الاقتصادي - 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 تواضع فعالية وكفاءة العمل التطوعي، ما يشير إلى أهمية الوضوح العلمي في هذا المجال وفي هذه المرحلة. وتهدف هذه الدراسة بشكل خاص إلى ما يلي:
- التعرف إلى المفاهيم والممارسات المعاصرة في العمل التطوعي التي تشير إلى مكانة العمل التطوعي في المجتمعات المدنية المعاصرة.
- التعرف إلى ملامح العمل التطوعي في المجتمع الأردني ومراحل تطوره ومجالاته.
- التعرف إلى ملامح العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني والأطر المؤسسية والتشريعية التي تحكم لها، وفعاليتها وكفاءتها الاجتماعية والاقتصادية.
- الكشف عن مفهوم ولامح العمل التطوعي في اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة في المجتمع الأردني.
- التعرف إلى واقع الممارسات التطوعية في أداء المؤسسات المدنية.
- التعرف إلى خصائص المتطوعين ودوافع أنشطتهم ومجالاتها.
- التعرف إلى مصادر إعاقة العمل التطوعي المؤسسي ومصادر ضعف المتطوعين المحليين وقوتهم.

٥- الدراسات السابقة :

يهدف استعراض الدراسات السابقة إلى الكشف عن حدود الفجوة البحثية وملاحها بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، والتعرف إلى الأطر النظرية والمفاهيم التي توفرها هذه الأدبيات والتي يمكن الاستفادة منها، حيث تُعرض هذه الدراسات في ثلاثة محاور.

أ- الدراسات الأردنية :

- دراسة (Obeidat and AL-Hassan. 2009) حول الشراكة المجتمعية مع المدرسة، والتي تناولت دور العمل التطوعي في المدرسة من خلال تجربة جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في الأردن. الدراسة بحثت في مكانة العمل التطوعي في إنجازات المعلمين الذين حصلوا على هذه الجائزة عبر رصد الأعمال التطوعية التي قام بها ٢٨ معلماً داخل المدرسة وخارجها، وتوصلت الدراسة إلى أن ٨٩٪ من الحاصلين على الجائزة ملتزمون بأعمال تطوعية للمجتمع، و٣٤٪ أنجزوا أعمالاً تطوعية داخل المدارس، و٣١٪ شاركوا في أعمال تطوعية في مجالات التوعية المجتمعية (Obeidat and AL-Hassan 2009)
- دراسة (علوان، ٢٠٠٨) بعنوان «تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء»، وهدفت إلى تقييم فعالية ٣٧ جمعية خيرية في المحافظة في ضوء مدى توافر أدوار ومهام للجمعيات، ومدى التقارب بين أهداف الجمعيات وبرامجها، آخذين بالاعتبار فاعلية كل من إدارة عمليات التطوع في المجتمع المحلي، والتشبيك مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى. واشتملت الدراسة على مسح لاتجاهات عينة مكونة من ٢٨٩ عضواً من الجمعيات المستهدفة (علوان، ٢٠٠٨).

وتوصلت الدراسة إلى وجود قدرات مؤسسية لدى الجمعيات بدرجة متوسطة في جميع العناصر باستثناء محور التشبيك بدرجة ضعيفة، وأوصت الدراسة بالتركيز على إيجاد برامج تدريبية للمتطوعين، وتحسين أساليب جذب المتطوعين وتحفيزهم للعمل مع الجمعيات الخيرية (علوان، ٢٠٠٨).

- أما دراسة (شتيوي، ٢٠٠٨)، فقد أوضحت أن مشاركة الشباب الأردنيين في مؤسسات العمل التطوعي متدنية وتبلغ أعلاها في الأندية الرياضية بنسبة ١٠٪، وأدناها في الأحزاب السياسية بنسبة ٦، ٠٪. وكشفت الدراسة أن ٧١، ٤٪ من الشباب الأردني يشعرون بعدم القدرة على المساهمة في كثير من قضايا المجتمع، وأن ٦٢، ٢٪ يعتقدون أن رغبتهم في المشاركة بالخدمة العامة ضئيلة. وأفاد ٧٤، ٤٪ من الشباب بأنهم غير متأكدين ومتخوفون على مستقبلهم، فيما أفاد ٦٨، ٢٪ بأنهم يشعرون بأن التقدم في الحياة لا يعتمد على المجهود الشخصي، بل على مكانة الأسرة في المجتمع. وأجريت الدراسة على عينة من ٢٠٠٠ شاب تتراوح أعمارهم ما بين ١٨-٣٠ سنة من الجنسين (شتيوي، ٢٠٠٨).

- دراسة (عبابنة وعقيل، ٢٠٠٦) بعنوان «تمويل الجمعيات الخيرية المتخصصة في الأردن: دراسة ميدانية لأراء العاملين والمتطوعين». هدفت الدراسة إلى التعرف إلى آراء العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية نحو أبرز مصادر تمويل الجمعيات وأهم وسائل وإستراتيجيات جمع التبرعات والمنح. وتألّفت عينة الدراسة من ١٥٥ جمعية، وطُبقت أداة جمع المعلومات على ٢٣٠ من العاملين والمتطوعين (عبابنة وعقيل، ٢٠٠٦). توصلت الدراسة إلى أن الجمعيات الخيرية تعتمد بشكل أساسي على المنح والتبرعات، ولا يوجد سوى اعتماد بسيط على الموارد الذاتية والأعمال الإنتاجية. وتبين أن أكثر الإستراتيجيات نفعاً في تنمية التبرعات هي سمعة الجمعية ورئسها، وإقامة العلاقات مع الشخصيات البارزة في المجتمع (عبابنة وعقيل، ٢٠٠٦).

- دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) بعنوان «السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية». هدفت الدراسة إلى التعرف إلى 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 في السن، وأن النساء المتزوجات أكثر تطوعاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، وأن النساء اللواتي يعشن في الأسر النووية أكثر إقبالاً على التطوع من النساء اللواتي يعشن في الأسر الممتدة. وبينت الدراسة أيضاً أن النساء القاطنات في محافظة العاصمة أكثر تطوعاً من النساء القاطنات في المحافظات الأخرى، وأن النساء غير المتقاعدات أكثر تطوعاً من النساء المتقاعدات، بينما أوضحت الدراسة أن النساء الفقيرات أكثر تطوعاً من النساء غير الفقيرات، وأن النساء المتعلّقات أكثر تطوعاً من النساء غير المتعلّقات (المحاميد، ٢٠٠١).

وجاءت أهم دوافع النساء المتطوعات، هي إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية وكسب رضا الله وقضاء أوقات فراغهن بأعمال مفيدة (المحاميد، ٢٠٠١).

- دراسة (الفرحان، ١٩٩٤) بعنوان «اتخاذ القرارات في القطاع التطوعي الأردني بين النظرية والتطبيق». هدفت الدراسة إلى تحليل عملية اتخاذ القرارات في الجمعيات التطوعية، وشملت عينة الدراسة ١٥٦ من أعضاء الهيئات الإدارية في هذه الجمعيات. 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 توافر النوعية المطلوبة من المعلومات والبيانات، ومن البطء في تنفيذ القرارات (الفرحان، ١٩٩٤).
- وأجرت (الفرحان، ١٩٩٠) دراسة بعنوان «مشاركة المرأة في التنمية: دور الجمعيات التطوعية»، تناولت دور القطاع التطوعي في التنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أن القطاع التطوعي تحرك نحو المؤسسية إلا أن هناك هوة بين مفهوم وعملية التطوع كفلسفة لها أصولها العلمية وبين تطبيق هذه الفلسفة، الأمر الذي جعل القطاع التطوعي في الأردن حتى مطلع التسعينيات مجرد جهاز مساعد للجهاز الحكومي.

ب- الدراسات العربية :

- دراسة (Montgu, 2010) بعنوان «المجتمع المدني والقطاع التطوعي في المملكة العربية السعودية». تأتي أهمية هذه الدراسة من خصوصية المجتمع السعودي المحافظ التي تتمثل في ضعف تكون المجتمع المدني وارتباط سلوكه بالمحددات الثقافية المحافظة من جهة، وبالقيم السياسية التي يمثلها النظام الملكي من جهة أخرى، ما يقدم مدخلاً لفهم محددات العمل التطوعي ومكانته في مجتمعات الشرق الأوسط بشكل عام.
- تستعرض الدراسة ملامح المجتمع المدني ودورها في تحديد مكانة العمل التطوعي، حيث توضح ملامح المجتمع المدني السعودي والمحددات الثقافية التي أسهمت في إعاقته نموّه، إلى جانب ما يعانيه من ضعف التنوع والتعدد رغم تنوع المجتمع السعودي. كما تبحث الدراسة في علاقة العائلة الحاكمة (آل سعود) بسلوك القطاع التطوعي وفي علاقة أحداث ١١ أيلول ٢٠٠١ بترجع قدرات دور القطاع التطوعي. وتصل الدراسة إلى أن تنمية القطاع التطوعي من خلال المجتمع المدني هي الأساس في التحديث والإصلاح الاجتماعي في السعودية (Montgu, 2010).
- دراسة (السلطان، ٢٠٠٨) بعنوان «اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي». هدفت الدراسة إلى استقصاء اتجاهات الشباب الجامعي في المملكة العربية السعودية نحو العمل التطوعي الاجتماعي للتعرف إلى مستوى ثقافة التطوع وسط الشباب ودوافعهم.
- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب نحو مصادر ممارسة العمل التطوعي، كما لا توجد معوقات لمشاركة الشباب في الأعمال التطوعية تعزى إلى متغيرات الخلفيات الثقافية والعلمية، بينما أشارت الدراسة إلى أن ٩٠٪ من الشباب السعودي يرى أن القيم الإسلامية هي مصدر اتجاههم نحو التطوع، فيما تأتي مساعدة المحتاجين والفقراء في أعلى سلم الاهتمامات التطوعية لدى الشباب وأقلها مساعدة الأندية الرياضية ورعاية الطفولة (السلطان، ٢٠٠٨).

- دراسة (Shteivi, 2008) بعنوان «التطوع في العالم العربي». استعرضت الدراسة تطور العمل الاجتماعي في العالم العربي الحديث والمعاصر وتطور الفكر التطوعي وعلاقته مع مؤسسات المجتمع المدني. تؤكد الدراسة دور العمل الخيري الديني المرتبط بالتقاليد الإسلامية التاريخية في تحديد ملامح العمل التطوعي، حيث يعد إطار التقاليد الدينية والاجتماعية أحد أهم مصادر مفهوم التطوع في الثقافة العربية المعاصرة.
- دراسة (أمنية المريني وآخرون، ١٩٩٩) بعنوان «المرأة في المنظمات الأهلية العربية»، وهي أول دراسة مقارنة بين مجموعة من الدول العربية، هي: الأردن، مصر، فلسطين، المغرب، اليمن والكويت، في مجال العمل الأهلي والتطوعي والنوع الاجتماعي. وقد ركزت الدراسة على وضعية المرأة في منظمات المجتمع المدني من منظور إشكالية وضعها في السياق الاجتماعي الثقافي العربي، وعلى قدرات المجتمع المدني في مواجهة مصادر إعاقة حضور المرأة في العمل الأهلي والتطوعي (أمنية المريني وآخرون، ١٩٩٩).
- ومن الدراسات العربية المقارنة الأخرى التي شملت الأردن، دراسة (عودة وآخرون، ٢٠٠٠) بعنوان «واقع ومستقبل المنظمات الأهلية، دراسة ميدانية مقارنة». شملت الدراسة استعراض الواقع المؤسسي والتشريعي والمهني للمنظمات الأهلية العربية في أربع دول عربية، هي: الأردن، سوريا، اليمن، وموريتانيا، وتناولت ملامح العمل التطوعي في الإطار المؤسسي (عودة وآخرون، ٢٠٠٠)، وفي السياق ذاته دراسة (قنديل وآخرون، ١٩٩٨) حول الإسهام الاقتصادي والاجتماعي لمنظمات المجتمع المدني، وهي دراسة مقارنة شملت الأردن ومصر ولبنان، وقدمت محاولة أولية في تقييم الأثر التنموي في بعده الاقتصادي والاجتماعي للقطاع الأهلي المؤسسي القائم على التطوع (قنديل وآخرون، ١٩٩٨).

ج- الدراسات الأجنبية :

- دراسة (Becker, 2008) بعنوان «التدخل الديني في التطوع ونتائجه على مؤسسات المجتمع المدني». سعت الدراسة إلى حصر دور العامل الديني في الأنشطة التطوعية لتجمعات مؤسسات المجتمع المدني من خلال مسح لعينة من المؤسسات المدنية في نيويورك، للإجابة عن سؤال حول دور العامل الديني في تحديد خيارات الأفراد في التعامل مع المؤسسات المدنية، وحجم تأثير هذا العامل في تحديد قيم الرأسمال الاجتماعي.
- وتوصلت 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 (Becker, 2008).
- دراسة (Dekker, 2008) بعنوان «المجال العام للجمعيات التطوعية في المجتمع المدني: منظور أوروبا الغربية». تناقش هذه الدراسة المنظور الأوروبي للمجال العام للمجتمع المدني وتحديداً 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 ٤, ١٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي، بينما ازدهر العمل التطوعي في المجتمع الهولندي، ووصل إلى ٨, ٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وهو أساس تشكل المجال العام المدني، وهناك ٢٠٪-٥٠٪ من الهولنديين يمارسون العمل التطوعي بشكل دائم (Dekker, 2008).

وتصل الدراسة إلى أن المجتمع المدني ما زال يشكل النموذج الأفضل للعمل التطوعي، وما زال هناك إمكانات يمكن أن يبرزها المجتمع المدني لزيادة نمو العمل التطوعي (Dekker, 2008).

- 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 إيجابية بين مدى حضور الفرد للكنيسة والميل للتطوع والتبرع، ووجود تأثير واضح للأصدقاء والزملاء ودرجة تدينهم وميلهم نحو التبرع والأعمال التطوعية.

- دراسة (Wernon and others, 2005) بعنوان «صناعة المشاركة التطوعية: مدخل نظري». هدفت الدراسة إلى استعراض الأطر النظرية المفسرة لتأثير التطوع بالإحساس بالمشاركة والمواطنة في المجتمعات الريفية، ومن خلال فحص مدى ارتباط الأعمال التطوعية التي تنفذ عبر 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.

وتم تطبيق هذا المدخل النظري خلال مسح شمل تسعة آلاف فرد في ٩٩ قرية وبلدة صغيرة. وقد كشفت نتائج الدراسة عن تأثير واضح لعوامل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، ومدة الخدمة في العمل في صياغة التضامن الاجتماعي وبناء الاهتمامات والمشاعر وبالتالي الدافعية للعمل التطوعي.

ثانياً: الإطار النظري والممارسات المعاصرة

يتداخل مفهوم التطوع مع حزمة من المفاهيم المترابطة، 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 (Morris. 2000).

من منظور الأمم المتحدة، يشير مفهوم التطوع إلى كل عمل غير ربحي لا يقدم نظيراً أو أجراً معلوماً لأي عمل غير وظيفي ومهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية (UNV, 2001)، وينطوي تحت هذه الممارسة تقاليد راسخة ذات منفعة متبادلة في العديد من الثقافات في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية (UNV, 2001).

ويطور مفهوم مركز دراسات المجتمع المدني في جامعة جونز هوبكنز (CCSS) للتطوع حول العمل الذي يحمل قيمة اقتصادية اجتماعية يقدمها الفرد أو الجماعة للآخرين دون 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 حسب (النجار، ١٩٨٨) هو: «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 (Voluntary)، والعمل الخيري (Philanthropic) الذي يميل أكثر نحو الدوافع الدينية (الباز، ٢٠٠٣)، رغم أن هناك العديد من الثقافات المعاصرة لا تفرق بين العمل الخيري والعمل التطوعي، في حين أن ثقافات أخرى لم يتبلور لديها مفهوم العمل التطوعي بشكل واضح إلا في أوقات متأخرة.

وينطوي الإطار العام الذي يحكم العمل التطوعي، 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 جزءاً من وقته بشكل دوري للعمل غير المأجور؛ التطوع بالجهد؛ التطوع المادي الذي يندرج تحته أشكال التبرع المختلفة، والتطوع بتقديم المعلومات والمشورة (أبونصر، 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 تنهياً لهم إمكانية التعاون مع بعضهم بعضاً ومع الآخرين، ومن بينها التبادلية والتطوع والعمل الخيري والثقة (Fkuyama, 2000). وتعد ليدا جودمون هانيفان أول من استخدم مفهوم «رأس المال الاجتماعي» العام ١٩١٦ لوصف أدوار مراكز المدارس الريفية في المجتمعات المحلية. واستخدمت جين جاكوب المفهوم في كتابها «موت وحياة المدن الأمريكية» (Fkuyama, 2000).

كما استخدم المفهوم عالم الاجتماع إيفان لايت، وعالم الاقتصاد جيلين لوري لوصف مشاكل التطور الاقتصادي والترابط الاجتماعي بين الأميركيين الأفارقة. وفي الثمانينيات من القرن العشرين،

أدخل عالم الاجتماع جيمس كولمان مصطلح رأس المال الاجتماعي في استعمالات واسعة النطاق (Fkuyama, 2000). وبالنظر إلى 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، وتحديدًا في ضوء تجارب مجتمعات البلدان الشيوعية المتحوّلة فيما بعد التسعينيات، وعد الأداة الأساسية في حراك الروابط القائمة بين الأسرة والدولة في مجتمعات شرق آسيا (Gony, 2010).

لذا، نجد أن السياق المعاصر لفهم أطر العمل التطوعي، يرتبط بشكل مباشر بالمجتمع المدني المعاصر والتطورات التي لحقت به في ضوء ظهور نظريات جديدة في العمل الاجتماعي تدور حول آثار انحسار دور الدولة في المجتمع، وأهمها الأطر النظرية لمجتمع الشبكات (Networks Society) أو المجتمع اللامركزي ونظريات المجتمع متعدد المراكز (Polycentre Society)، ما دفع إلى ظهور منظور عالمي تنامي بسرعة مع نهاية القرن العشرين حول دور العمل التطوعي في التنمية والتغير الاجتماعي والثقافي في جهات متعددة من العالم (حسين، ٢٠٠١).

وتعترف الأمم المتحدة أن استيعاب مفهوم العمل التطوعي بشتى مظاهره، كان حتى وقت قريب من الربع الأخير من القرن العشرين محدوداً، إذ كان الاعتقاد سائداً بأن التطوع، رغم مساهمته في تحقيق الصالح العام، إنما هو عمل يتسم بالارتجال، ويقوم به هواة، وينخرط فيه أفراد يسبغون في المجتمع بهدف مساعدة فئات السكان المحرومين، حيث أن البنية التحتية في معظم الدول بما فيها القوانين، لا تسمح بدعم وترويج العمل التطوعي، وأن مشاركة القطاع الخاص محدودة، والحوار حول قيم العمل التطوعي في وسائل الإعلام محدوداً (الأمم المتحدة، ٢٠٠٢).

لعبت الأمم المتحدة دوراً كبيراً في نشر ثقافة التطوع في النصف الثاني من القرن العشرين من خلال رعاية المنظور العالمي للتطوع، كما أنشأت الجمعية العامة برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين كجهاز مساعد للأمم المتحدة ليساهم في الترويج لثقافة التطوع في العالم، بالإضافة إلى تقديم مشاريع تطوعية متعددة الأطراف تهدف إلى تشجيع مجالات التنمية المتعددة، ويعمل في البرنامج أكثر من أربعة آلاف رجل وامرأة كل عام من ١٤٠ جنسية، يعملون في البلدان النامية وفي بلدان الانتقال، وهناك ٧٤٪ من متطوعي الأمم المتحدة من بلدان العالم النامي يعملون في بلدانهم، و٢٦٪ من الدول الصناعية. وفي العام ٢٠٠١، السنة الدولية للمتطوعين، نظمت مئات الأنشطة، وأطلقت برامج ومشاريع وبحوث علمية في مختلف أنحاء العالم ساهمت في إحداث تحولات واسعة في نشر ثقافة التطوع ومأسستها في العديد من بلدان العالم (UNV, 2010).

ويعمل برنامج الأمم المتحدة في العام ٢٠٠٨ في ١٣٠ دولة في العالم، ويركز بشكل أساسي على متطوعين محترفين يساهمون في التنمية المستدامة، وبلغ عددهم حوالي ٧٧٥٣ (UNV Annual report, 2008).

لقد شهد العالم منذ مطلع الثمانينيات موجات متعددة من صعود حركة العمل التطوعي على المستويين الدولي والمحلي، وتراجعها أحياناً حسب التطورات الاقتصادية والاجتماعية. لكن مما لا شك فيه أن العقود الثلاثة الأخيرة قد شهدت ازدهاراً واسعاً في العمل التطوعي من حيث انتشار ثقافة التطوع عالمياً ومحلياً، ونمو ازدهار المجتمع المدني وزيادة إنتاجية المتطوعين ودوره في رأس المال الاجتماعي للمجتمعات. وظهر مفهوم المواطنة العالمية التي يصوغها المتطوعون العابرون للحدود من خلال حجم التأثير في مسار التغيير

في التنمية وخلق الثقافة المشتركة بين الشعوب، حيث ركزت معظم المنظمات الدولية مثل Oxfam على خمسة مجالات أساسية في دعم حركة المتطوعين، هي: الفقر، عدم المساواة، التنوع، تنمية المجتمعات المحلية، والتطوع والعمل الاجتماعي (Brockrehoff and wadham-smith, 2008).

تطورت حركة التطوع في الولايات المتحدة من ٨, ٥٩ مليون متطوع العام ٢٠٠٢، شكلوا ٢٧٪ من المجتمع الأمريكي إلى ٤, ٦٥ مليون متطوع العام ٢٠٠٥، شكلوا ٨, ٢٨٪ من المجتمع. وشكلت النساء المتطوعات أكثرية مقابل الرجال، وجاءت الفئة العمرية (٣٥-٤٤) سنة، الفئة الأكثر حضوراً بواقع ٣٤٪. وجاء في المتوسط أن المتطوعين يقدمون ٥٠ ساعة سنوياً في أعمال تطوعية. أما أكثر مجالات التطوع، فهي المجالات الدينية (٨, ٣٤٪)، ثم التعليم وخدمات الشباب (٢, ٢٦٪)، يليها الخدمات الاجتماعية (٤, ١٣٪) (National Service, 2006)، وفي كندا يمارس أكثر من ١٢, ٥ مليون ممن تجاوزت أعمارهم ١٥ عاماً، العمل التطوعي، ويشكل هؤلاء ٤٦٪ من السكان البالغين (Imagine canala, 2007).

في المملكة المتحدة، وصل عدد الجمعيات التطوعية ١٧٠ ألف جمعية في التسعينيات (Smith, 1998)، وبلغ عدد المتطوعين خلال الأعوام (١٩٩٩-٢٠٠٣) ٢٣ مليون متطوع، ودعمت الحكومة البريطانية مبادرات واسعة للعمل التطوعي (Home office, 2004).

وتوجد في روسيا تجربة ذات جذور تاريخية للعمل التطوعي ترتبط بمفهوم العمل الخيري لدى الشعب الروسي، حيث يوجد غنى في هذه الممارسات يعود لتراث الإمبراطوريات في العهود القيصرية، حيث تعد المساهمات الأهلية في بناء المدارس والمستشفيات والمعابد الأرثوذكسية ممارسة واسعة. وحصلت الجمعية الروسية النسائية على الميدالية الذهبية للأعمال الخيرية في باريس العام ١٩٠٠ في السوق الخيرية العالمية.

وفي روسيا المعاصرة، أقر النشاط التطوعي في القانون الفدرالي للعمل التطوعي والمنظمات الخيرية العام ١٩٩٥. وتشير الإحصاءات إلى أن مليوني شاب يشتركون بدوام كامل في النشاط التطوعي، وحوالي ٧ ملايين بدوام جزئي، ونصف المتطوعين الروس من النساء والفتيات.

وكان هناك في روسيا، مع بداية القرن الحادي والعشرين، حوالي مئة ألف مؤسسة مدنية تقوم قواعدها على العمل التطوعي (Salmon, 2001).

ويقدم النموذج الفلبيني صورة عن مجتمع حديث في تأسيس تقاليد للتطوع. فلا توجد كلمة في الثقافة المحلية تدل على «التطوع»، حيث تستخدم كلمة «المشاركة» المأخوذة عن الإسبانية للتدليل على التطوع. وتعود نشأة الحركة التطوعية في الفلبين إلى عقد الخمسينيات من القرن العشرين بظهور أول منظمة تطوعية «حركة تعمير الريف»، وهي منظمة تطوعية عملت على التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات الريفية. وخلال العقود التالية، نمت الحركة التطوعية بشكل كبير (جوسليتر، ٢٠٠٩).

يوفر النموذج الفلبيني أدلة على نجاح الدول الحديثة في توظيف التطوع كأداة للتنمية نتيجة الدعم الحكومي. أدى هذا الالتزام الرسمي إلى إنشاء أول إطار مؤسسي وطني للتطوع ثم تحول إلى «وكالة تنسيق الخدمات التطوعية». وقد وضعت الحكومة في العام ٢٠٠٧ برنامجاً وطنياً للمتطوعين كنموذج تحفيزي للمتطوعين، طالبت الحكومة من خلاله كل مؤسسة عامة أن يكون لها برنامجها الخاص

بالمطوعين، وأنشأت برنامجاً للتبادل التطوعي الدولي، وأصبح لدى المواطنين الفلبينيين فرص للتطوع في الخارج، ووكالة دولية للتطوع تدعى «بنفسكا». (جوسليتكو، ٢٠٠٩).

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 (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).

ولعل مساهمة المشروع في تطوير مقياس لحساب مساهمة العمل التطوعي في الناتج الإجمالي الوطني، تعد من بين الإضافات العلمية الهامة. ويتم التوصل إلى هذا المقياس 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، تساوي ٦,٥٪، أما مساهمة العمل التطوعي، أي غير المدفوع منه، تساوي ٣,٢٪ في ٤١ دولة تمت دراستها، جاءت أعلاها هولندا بنسبة ٩,١٥٪ في القطاع غير الربحي، وبنسبة ٥,٨٪ في القطاع التطوعي، ثم كندا بنسبة ٣,١٢٪ في القطاع غير الربحي، و٣,٢٪ في القطاع التطوعي. وسجلت إسرائيل ٤,١١٪، وبلجيكا ١١٪ في القطاع غير الربحي. وجاءت مصر في الترتيب السابع والعشرين بمساهمة مقدارها ٢,٣٪، وحلت في الترتيب الأخير عالمياً كل من رومانيا وبولندا وباكستان (Salmon, 2001).

وسجلت السويد أعلى مساهمات دول العالم في التطوع بنسبة ٧٪، ثم نيوزيلندا بنسبة ٦,٤٪. أما الدولة صاحبة أعلى مساهمة في القطاع التطوعي من إجمالي القطاع غير الربحي، فهي نيوزيلندا بنسبة ٦٧٪، تليها البلدان الإفريقية بنسبة ٥٦٪، والبلدان الآسيوية بنسبة ٤٨٪، وفي أميركا اللاتينية بنسبة ٤٣٪، وفي أستراليا بنسبة ٤٠٪، وفي آسيا بنسبة ٣٧٪. ويساوي المعدل العالمي للوحدة وأربعين دولة المبحوثة ٤٢٪ (Salmon, 2001)، أما أعلى مجالات المساهمة، فجاءت في مجال الخدمات بنسبة ٦٠٪، التنمية والإسكان بنسبة ٨٪، والخدمات الاجتماعية بنسبة ١٩٪ (Salmon, 2001).

ويوضح الجدول رقم (٤) مساهمة القطاع غير الربحي والعمل التطوعي في إجمالي الناتج القومي، وذلك في إطار مشروع المسح الذي ضم ٤١ دولة في دراسة القطاع غير الربحي بشكل عام، و٢١ دولة في دراسة العمل التطوعي.

الجدول رقم (٤)
مساهمة القطاع غير الربحي والتطوع في الناتج القومي

الدولة	العمل التطوعي %	غير الربحي المدفوع %	القطاع غير الربحي العام %
هولندا	٥,٨	١٠,١	١٥,٩
كندا	٣,٢	٩	١٢,٣
إسرائيل	١,٣	١٠,١	١١,٤
بلجيكا	٥,٨	٨,٦	١١
المملكة المتحدة	٥,٨	٥,١	١١
إيرلندا	٢,٣	٨,٦	١,٠٩
نيوزيلندا	٦,٤	٣,٢	٩,٦
اليابان	٣,١	٦,٤	٩,٦
السويد	٧	٢,٥	٩,٦
فرنسا	٣,١	٥,٩	٩
الولايات المتحدة	٣	٥,٨	٨,٩
أستراليا	٣	٤,٦	٧,٦
النرويج	٤,٥	٢,٨	٧,٣
ألمانيا	٣	٣,٧	٦,٨
الأرجنتين	٢,٧	٣,٢	٥,٩
فلندا	٣,١	٢,٦	٥,٧
تشيك	٢,٤	٢,٦	٥
إسبانيا	١,٥	٢,٨	٤,٣
إيطاليا	١,٨	٢,٤	٤,٣
الدنمارك	٣,٩	٤,٩	٨,٨
النمسا	٥,٦	٢,٢	٨,٨

المصدر:

Salmon, Laster M et.al. Global civil Society dimensions of the nonprofit sector, Johns Hopkins Institute for policy studies, 1999.

وتوصلت الدراسات المسحية إلى أن مساهمة القطاع التطوعي في التوظيف، بلغت ٢,٤٪، وهي متوسط نتائج ٢٤ دولة خضعت للمسح، أعلاها السويد بنسبة ٨٪، هولندا بنسبة ٧,٥٪، فرنسا بنسبة ٥,٢٪، وأقلها المكسيك بنسبة ٠,٢٪ (Salmon, 2001).

كما قامت جامعة جون هوبكنز بالاشتراك مع الشعبة الإحصائية في الأمم المتحدة بإعداد دليل عن المؤسسات غير الحكومية ونظام الحسابات القومية، استخدمت فيه قيم العمل التطوعي، وتم اختبار الدليل في ١١ دولة تتفاوت مستويات التنمية فيها، وصدرت منه نسخة باللغة العربية (الأمم المتحدة، ٢٠٠٥).

ويعد هذا الدليل على درجة كبيرة من الأهمية، فهو يشكل إضافة نوعية إلى سلسلة أدلة الأمم المتحدة في الحسابات القومية التي بدأتها العام ١٩٩٣، حيث حدد الدليل معايير المؤسسات غير الربحية على قاعدة قيم العمل التطوعي، وأهم هذه المعايير: طبيعتها غير الربحية، إنتاج سلع عمومية بوسائل التبرعات

والجهد التطوعي، هياكل الإدارة تعتمد على الجهد التطوعي، هيكل الإيرادات يعتمد في الجزء الأكبر على المنتج التطوعي، هيكل الموظفين يشمل على أعداد كبيرة من المتطوعين، الموارد الرأسمالية لا توزع أرباحاً، المعاملة الضريبية معفاة عادة من ضرائب الدخل على الشركات، المعاملة القانونية تخضع إلى أحكام قانونية خاصة تتعلق بتكوين مجال عملها وأهدافها وإيراداتها، وهي غير خاضعة نسبياً للضغوط السياسية (الأمم المتحدة، ٢٠٠٥).

كما أصدرت منظمة العمل الدولية (ILO) دليل قياس العمل التطوعي، حددت فيه معايير مسوحات قياس العمل التطوعي في قوة العمل، ومعايير معرفة القيمة المضافة للعمل التطوعي على الاقتصاد الوطني. وطرح الدليل مواصفات دقيقة لمجموعة من مجالات العمل التطوعي (ILO, 2005).

أما مؤسسة «سيفيكوس» Civicus منظمة التحالف العالمي لمشاركة المواطن، فقد ساهمت في تطوير برامج ومنهجيات بحثية في شؤون المجتمع المدني والعمل التطوعي، حيث نشرت دراسات موسعة عن المجتمع المدني في أوروبا وآسيا وأميركا اللاتينية وإفريقيا، ومن بين أهم المساهمات العلمية للمنظمة، إصدار المؤلف المعروف «مواطنون: دعم المجتمع المدني في العالم» الذي تحدث عن المتغيرات العالمية والنظام العالمي الجديد ومكانة المجتمع المدني ومستقبل العمل التطوع فيه (دراسي، كاندون: ١٩٩٥)، وصدرت منه نسخة باللغة العربية العام ١٩٩٥ في القاهرة. كما طورت «سيفيكوس» منهجية خاصة في تقييم حالة المجتمع المدني، وطبقت مشروع «دليل المجتمع المدني» Civil Society Index في أكثر من ٥٠ دولة، من بينها مصر ولبنان عريباً (قنديل، ٢٠١٠)، ولاحقاً في الأردن.

لقد تطورت مكانة العمل التطوعي بشكل مضطرب بفعل الأطر المؤسسية التي نقلت هذا النشاط الإنساني القديم نحو التنظيم وتعظيم الأثر الإيجابي. وثمة علاقة تبادلية بين تنمية مؤسسات المجتمع المدني وصعودها العالمي مؤخراً، وبين نمو العمل التطوعي وتطوره خلال العقود الثلاثة الماضية. وحسب دراسة جامعة جونز هوبكنز «المجتمع المدني العالمي نظرة عامة»، فإن أكثر من ٤٣٪ من العاملين في مؤسسات المجتمع المدني هم من المتطوعين، وهناك نحو ٢٠٪ من السكان البالغين في ٢٥ دولة في العالم، تم مسحها، يؤدون عملاً تطوعياً (Salmon, 2004).

وحسب دليل الأمم المتحدة للمؤسسات غير الربحية، فقد شهد العالم منذ العقدين الأخيرين من القرن الماضي طفرة عالمية باتجاه تكوين المؤسسات الأهلية المدنية، وهي طفرة واسعة باتجاه العمل التطوعي المنظم في أجزاء واسعة من العالم (الأمم المتحدة، ٢٠٠٥). ويوضح الجدول رقم (٥) خصائص منظمات المجتمع المدني ومكانة العمل التطوعي فيها مع نهاية القرن العشرين.

ويرجع سالمون (Salmon, 2001) أسباب الطفرة العالمية في المؤسسات المدنية، واتساع قاعدة العمل التطوعي إلى ثورتين وأربع أزمات شهدها العالم المعاصر، حيث وصل العمل الاجتماعي إلى أوجه، وتمثل في انتشار الأنشطة التطوعية العابرة للحدود والتبرعات والعمل الاجتماعي، وهي لحظة تاريخية تشبه لحظة صعود «الدولة- الأمة» في أوروبا في القرن التاسع عشر (Salmon, 2001).

الثورتان بحسب سالمون هما؛ أولاً، ثورة الاتصالات، خلال سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين، التي أسهمت في خلق فضاء عالمي جديد لمؤسسات المجتمع المدني، وخلقت آليات جديدة للعمل الاجتماعي ولحركة الأفراد والجماعات. والأخرى، الثورة العالمية الثانية، ثورة البرجوازية الجديدة، التي وفرت

مع النمو الاقتصادي العالمي في السبعينيات من القرن الماضي دعماً وأموالاً فائضة، قُدِّم جانب منها لمؤسسات المجتمع المدني (Salamon, 2001).

أما الأزمات الأربع التي شهدتها العالم، فهي: أولاً، أزمة دولة الرفاه وتحديداً في أوروبا وأميركا الشمالية، حيث انسحبت الدولة من العديد من أدوارها التقليدية نتيجة ازدياد الطلب الاجتماعي، وتراجع قدرات الدولة التوزيعية؛ وثانياً، أزمة التنمية العالمية في إفريقيا وأميركا اللاتينية وآسيا في ضوء استمرار الفجوة التنموية واستمرار ضعف قدرات هذه الدول وعجزها؛ وثالثاً، أزمة الديمقراطية في الدول النامية واتساع نطاق الوعي لدول الأفراد والمؤسسات بالمسائل الحقوقية والحريات؛ ورابعاً، الأزمة الاجتماعية وتحديداً في الغرب، وتراجع قيم الأسرة. هذه التحولات قادت إلى الطفرة العالمية في نمو المؤسسات المدنية على قاعدة العمل التطوعي (Salmon, 2001).

الجدول رقم (٥)

خصائص مؤسسات المجتمع المدني ومكانة العمل التطوعي فيها مع نهاية القرن العشرين

الخصائص	المجتمع	السوق	الدولة	مؤسسات المجتمع المدني
المبادئ العامة	التضامن	التنافس	التراتبية والنظام	التطوع
أسس التمثيل	العائلات، علاقات القرابة وعلاقات الجيرة	الأعمال، الأحزاب السياسية	المؤسسات البيروقراطية	التبادل الاجتماعي
متطلبات المشاركة	مفتوحة وبدون قواعد	القوة الشرائية	سلطة القانون	الالتزام
وسائط التبادل	الاحترام	الأموال والأصوات	الإجبار	الأطروحات والجدل
أنواع السلع	سلع تضامنية	سلع خاصة	جميع السلع	مزيج من السلع
متطلبات اتخاذ القرار	الإجماع	العرض والطلب	الحكم	النقاش

المصدر:

Dekker, Paul, 2004, The sphere of voluntary associations and the ideals of civil society: west European Perspective.

إن التحولات الكبيرة التي شهدتها بنية وظائف مؤسسات المجتمع المدني مع بداية القرن الحادي والعشرين، تدل على بدايات الموجة المعاصرة الثانية من طفرة العمل التطوعي المنتظرة. ويوضح الجدول رقم (٦) بعض مؤشرات اللغة الجديدة التي تدير بها المؤسسات المدنية أعمالها وقاعدتها في العمل التطوعي، وأهمها الانتقال من المشاكل إلى الحلول، ومن المؤسسات التقليدية إلى الشبكات، ومن البحث عن التمويل إلى الاستثمار والشراكة.

الجدول رقم (٦)

مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية القديمة والجديدة (في القرن العشرين والحادي والعشرين)

القضية	القرن العشرون	القرن الواحد والعشرون	تعليقات
الوضع القانوني	قادمون من الخارج	محلون	أمضت الكثير من المؤسسات الأهلية والمدنية النصف الثاني من القرن العشرين تتحدى النظام، أما مؤسسات القرن الجديد سوف تزيد اندماجها فيه
مجال التركيز	المشاكل	الحلول	مؤسسات القرن العشرين ركزت على المشاكل التي خلقها السوق، أما مؤسسات القرن الحادي والعشرين فتركز على الحلول التي تأتي عبر السوق
الهيكلية	مؤسسات	شبكات	مؤسسات القرن العشرين نمت من مؤسسات صغيرة إلى مؤسسات كبيرة. في القرن الجديد ينمو التشبيك والمستقبل للشبكات
التمويل	الحصول على التمويل تكفير عن ذنب	الاستثمار	مؤسسات القرن العشرين اعتمدت على التمويل الذي أتى نتيجة تفاعل الجماهير وغضبها على السوق والدولة، أما المؤسسات الجديدة فتهدف إلى إقناع الشركاء بأنها استثمار جيد
الأبعاد والعالمية	أحادية البعد	متعددة الأبعاد	مؤسسات القرن العشرين ركزت على قضايا أحادية الأبعاد
المساءلة	الوقتية	إستراتيجية	مؤسسات القرن العشرين اتبعت قواعد العمل الخيري، أما مؤسسات القرن الحادي والعشرين فتتبنى ممارسات أفضل في الشفافية والمساءلة والحوكمة

ثالثاً: تطور العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني

يرتبط العمل التطوعي في الأردن بالتقاليد الاجتماعية المحلية، حيث تذهب جذوره بعيداً في الممارسات الاجتماعية اليومية للأفراد والجماعات، بينما يرجع العمل التطوعي المؤسسي إلى نشأة المجتمع المدني الأردني في العقد الأول من القرن العشرين.

يقسم تطور المؤسسات المدنية الأردنية تاريخياً إلى أربع مراحل، تمثل أجيال مؤسسات العمل الاجتماعي الأهلي، وهي: (الحوراني، ٢٠١٠)، و(الحمارنة، ١٩٩٥).

- الجيل الأول «مؤسسات العمل الخيري والعمل الكفاحي» (١٩٢١-١٩٤٨): تزامن مع بدايات تشكل المجتمع الأردني الحديث وتمأسس الدولة.

- الجيل الثاني «مؤسسات الخدمات والرعاية الاجتماعية والمنظمات العقائدية» (١٩٤٨-١٩٦٧): تزامن مع اندماج الضفتين، وبداية تبلور دور الدولة في التحديث، حيث ظهرت الأحزاب العقائدية والنقابات، وبدأت ملامح المجتمع المدني المعاصر.

- الجيل الثالث «مؤسسات التنمية والتمكين» (١٩٦٨-١٩٨٩): فترة النمو واتساع المجال المدني العام بالتزامن مع تراجع الانفتاح السياسي.

- الجيل الرابع «المؤسسات والمنظمات الحقوقية والرقابية» (١٩٩٠- إلى الوقت الحاضر): فترة ازدهار المجتمع الأردني ونيله مكانة واضحة، وتمكنه من لعب المزيد من الأدوار كشريك للحكومة والقطاع الخاص.

شهدت المرحلة الرابعة في نمو المجتمع المدني الأردني، اتساعاً كبيراً كمياً وكيفياً في المنظمات الأهلية والمؤسسات المدنية المتخصصة والمتعددة الأغراض التي تتخذ من العمل التطوعي قاعدة عريضة لها، أو تلك ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالتطوع.

تحول المجتمع المدني الأردني خلال الجيل الرابع إلى قوة تنظيمية كبيرة، حيث وصل عدد هذه المنظمات إلى ما يقارب ٥٧٠٠ منظمة، تضم في عضويتها نحو مليون ونصف مليون عضو، أي ما دون ربع عدد السكان بقليل (الحوارني، ٢٠١٠). ويوضح الجدول رقم (٧) الفئات التي تتوزع عليها مؤسسات المجتمع المدني، إذ تشكل التنظيمات والهيئات الاجتماعية الخيرية ٤٩,٥٪، وهي مؤسسات تطوعية بشكل تام، وإذا ما أضيف إليها مؤسسات العمل الاجتماعي والهيئات الثقافية والمنظمات والهيئات النسائية والجمعيات التعاونية وجمعيات البيئة، فإن مؤسسات القطاع التطوعي المباشر تكاد تشكل قاعدة هرم المجتمع المدني الأردني.

الجدول رقم (٧)

خارطة المجتمع المدني الأردني:

نوع المنظمات وأعدادها وحجوم عضويتها

الرقم	نوع المنظمة	عدد المنظمات	عدد الأعضاء	النسبة المئوية
١	الجمعيات الخيرية والاجتماعية	١,٥٥٢	*٧٨٨,٠٠٠	٤٩,٥
٢	جمعيات أخرى	٩٤٨	---	---
٣	الجمعيات التعاونية	١,٢٥٦	١٢٣,٦٤٠	٧,٨
٤	المنظمات المهنية	٢٦٦	١٧٧,٢٥٦	١١,٢
٥	الأندية الرياضية والشبابية	٢٧٩	٥٠,٠٠٠	٣,٢
٦	الهيئات الثقافية	٣٧٤	١٠,٠٠٠	٠,٦
٧	المنظمات النسائية	١٤٧	١٤٥,٠٠٠	٩,١
٨	النقابات العمالية	١٧	٦٩,٠٢٠	٤,٣
٩	إتحاد المزارعين	١٥	٣,٠٠٠	٠,٢
١٠	منظمات أصحاب العمل	١٤٠	٩٣,٢٧٣	٥,٩
١١	الروابط العائلية	٢٧٦	١٠٠,٠٠٠	٦,٣
١٢	الأحزاب السياسية	١٨	١٢,٥٠٠	٠,٨
١٣	منظمات البيئة	٣٤	٨,٠٠٠	٠,٥
١٤	الشركات غير الربحية	٢٤٤	١,٢٥٠	٠,٨
١٥	نوادي المعلمين	٩	٧,٥٣٤	٠,٥
١٦	جمعيات الصداقة	٤٦	١,٠٠٠	٠,٠٦
١٧	جمعيات الخريجين	١٣	١,٣٠٠	٠,٠٨
١٨	جمعيات أجنبية	٨٤	١,٠٠٠	٠,٠٦
المجموع:		٥٧٠٣	١,٥٩١,٧٧٣	٪١٠٠

(*) بحسب الأرقام الأولية لدراسة مسحية تجريها وزارة التنمية الاجتماعية نشرت في صحيفة «الغد».

المصدر: جدول تجميعي، إعداد وحدة دراسات المجتمع المدني، مركز الأردن الجديد للدراسات.

وتشكل الجمعيات بمختلف اختصاصاتها والتي رخصت بموجب قانون الجمعيات الجديد لسنة ٢٠٠٨، والقانون السابق لسنة ١٩٦٦، زاوية النظر الأكثر وضوحاً لفهم العمل التطوعي المؤسسي في الأردن. وفي بداية عام ٢٠١٠، بلغ عدد الجمعيات المسجلة لدى السجل الوطني للجمعيات ٢٦٥٠ جمعية، بينها ١٦٨٢ جمعية تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية (التنمية الاجتماعية، ٢٠١٠)، ويوجد ٦٧٪ من الجمعيات في المناطق الحضرية، مقابل ٢٦٪ في المناطق الريفية، و٧٪ في البادية. ويقدر أعداد المتطوعين المنظمين

لتلك الجمعيات بنحو ٧٨,٨٠٠ عضو، شكلت المشاركة النسائية بينهم ٤٤٪. أما عدد أعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، فيبلغ نحو ١٠٦٣٣ عضواً، شكلت المشاركة النسائية منها ٢٧٪. وتوفر الجمعيات ١٠٨٦٠ فرصة عمل حصلت النساء على ٥٩٪ منها (التنمية الاجتماعية، ٢٠١٠).

إلا أن هذه الأرقام لا تشير إلى عضوية فاعلة في العمل التطوعي يعول عليها، أو يمكن من خلالها تقديم رصد دقيق لمؤشرات العمل التطوعي، فما زالت هناك فجوة معلوماتية واضحة على هذا الصعيد.

١ - مصادر وتقاليد العمل التطوعي في المجتمع الأردني:

العمل التطوعي ممارسة اجتماعية ذات أبعاد إنسانية متعددة، ترجع إلى جذور عميقة في المجتمع الأردني. وإذا كانت نشأة العمل التطوعي المؤسسي تعود إلى بدايات نشأة المجتمع المدني الأردني في الربع الأول من القرن العشرين (الفرحان، ١٩٩٤)، فإن ممارسات العمل التطوعي الجماعي وشبه المؤسسي تعود إلى النصف الثاني من القرن التاسع عشر.

يرتبط العمل التطوعي الجماعي والفردى في المجتمع الأردني بمصدرين يشكلان الجذور الأساسية التي تجد لها نظائر متشابهة في مجتمعات أخرى، وهما التقاليد الإسلامية والمحلية، حيث مارس الأفراد والجماعات العمل التطوعي في دائرة العمل الخيري والنفع العام.

تنقل التعاليم الإسلامية أعمال الخير والعمل الصالح من دائرة العمل الاختياري والطوعي إلى الفرض والالتزام المعنوي (الإكراه الأخلاقي). ومن أجل النفع العام والصالح العام للمجتمع، لا يفرق الإسلام في عمل الخير بين الناس حسب الأديان والأعراف (الحصين، ٢٠٠٩).

فرّق الإسلام في الاستجابة لحاجات الناس بين نمطين من الالتزام، أولهما ما يسميه المصطلح الشرعي «فرض عين»، أي أن يكون فرضاً على المجتمع المسلم كله، مثل الجزء المخصص من مال المسلم للفقراء والمحتاجين (الزكاة)، وهي فرض على كل المسلمين القادرين، وأحد أركان الإسلام الأساسية. أما النمط الثاني من الالتزام فيسمى «فرض الكفاية»، وهو فرض على المجتمع، ولكن إن قام به بعض الناس سقط عن الآخرين، وهو الأقرب إلى مفهوم العمل التطوعي، حيث حدد الفقهاء المسلمون ثلاثة مكونات للنظام الأخلاقي الاجتماعي في الإسلام هي: التقوى، الإحسان، والرحمة. هذا النظام الأخلاقي لممارسة الحياة اليومية، تقوم عليه فلسفة التطوع الإسلامي التي أنشأت نظام الأوقاف، حيث تتحول الممارسات اليومية إلى نظام مؤسسي يعمل لصالح النفع العام (الحصين، ٢٠٠٩).

أما المصدر الثاني لجذور العمل التطوعي في المجتمع الأردني، فيرجع إلى 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).

وترتبط هذه الممارسات بالوظائف الاجتماعية للتكوينات العشائرية وأنماط الاستيطان التي شهدتها

الأردن، ونرصد فيما يلي بعض ملامح هذه التقاليد:

- أنماط أعمال النخوة والفرعة التي يقوم بها الأفراد والأسر لصالح الجيران والأهل والمجتمع.
- أنماط العون والإغاثة التي يقوم بها المجتمع في حال حدوث الكوارث والمصائب والطوارئ.
- أنماط التدخل الاجتماعي في حل الخلافات والنزاعات.
- أنماط التدخل في التكافل الاجتماعي - الاقتصادي وتخفيف آثار الفقر.
- أنماط العمل الجماعي التكافلي (العونة) في أعمال الحصاد والقطاف وتشييد المباني والأعمال العامة.

تفيد الثقافة الشعبية في الأردن، كما هو الحال في مجتمعات الشرق العربي، في فهم هذه التقاليد. فالقبائل الأردنية طورت خطاب الفخر والاعتزاز والهوية القبلية على أساس النخوة والفرعة للآخرين، حيث يقال «أخوان فلانة» وهي النخوة التي تنادي بها القبائل للفرعة للآخرين، وتكرر الأمثلة من خلال الثقافة والتراث الشعبي والغناء والأمثال، ما يشكل خطاباً شعبياً يحتفي بالتطوع والمتطوعين.

وعلى سبيل المثال، يلاحظ مركزية مفهوم «العونة» في العمل الاجتماعي الذي صاغته المجتمعات المحلية في الأردن وفلسطين وما زال دارجاً في الأرياف والبادية، ويعني النشاط الاجتماعي التشاركي القائم على التطوع الذي ينفذه الأفراد بدون مقابل في إعانة شخص أو أسرة أو جماعة. ولا يشترط أن تكون التطوعية موسمية أو طارئة، ولا يشترط فيها القرابة أو الجيرة فقط، وهناك تقاليد اجتماعية تنظم الدعوة إلى «العونة» والمستهدفين بها حسب مجالها، ومن الأمثلة على مجالاتها الأكثر انتشاراً: مواسم الحصاد وقطف الثمار وعمليات الإنتاج المتعددة في بناء البيوت.

ويوضح الجدول رقم (٨) كرونولوجيا (تسلسل تاريخي) منتقاة لأهم أحداث التطور التاريخي للعمل التطوعي في الأردن، مبيناً أن أولى المدارس في الأردن قد شيدت بالتطوع كما هو الحال في شق الطرق وفي تشييد المباني العامة وإدارة البلديات، كما أن معظم المساجد والكنائس في الأردن شيدت بالتبرعات والأعمال التطوعية.

الجدول رقم (٨)

كرونولوجيا تاريخية منتقاة لأهم أحداث حركة التطوع في الأردن

الرقم	التاريخ	الأعمال التطوعية	الرقم	التاريخ	الأعمال التطوعية
١	١٧٩٩	إنشاء الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية	١٥	١٩١١	المهاجرون الشركس يتطوعون لبناء جامع ناعور
٢	١٨٦٩	أهالي السلط يتطوعون في بناء سرايا السلط ويتبرعون بـ ٥٠٠ ليرة عثمانية لأعمال البناء	١٦	١٩١١	أنشأت الدولة العثمانية مدرسة رشيدية في الطفيلة تبرع الأهالي لها بـ ٤ آلاف ليرة مجيدية
٣	١٨٨٦	أهالي السلط يشيدون مدرسة السلط بجهودهم ويجمعون ١١١,٨٠٠ ليرة عثمانية للمساهمة في البناء	١٧	١٩٢٣	أول مقال حول المجتمع المدني في صحيفة أردنية يكتبه محمد الشريقي في صحيفة «الشرق العربي»
٤	١٨٩٣	إنشاء مخفر السلط وشيد من تبرعات المواطنين	١٨	١٩٢٥	إنشاء جمعية النهضة الأرثوذكسية
٥	١٨٩٧	أهالي الطفيلة يتطوعون في بناء المسجد الحميدي ويتبرعون له	١٩	١٩٣٠	صدر أول قانون للجمعيات نظم تسجيلها ومجالات عملها
٦	١٨٩٨	أهالي الكرك يتطوعون في بناء المسجد الحميدي في مدينة الكرك	٢٠	١٩٣٠	إنشاء مدرسة العجلوني في عمان
٧	١٨٩٩	أهالي الكرك يشيدون مدرسة الكرك الرشيدية ويجمعون لها تبرعات قدرت بـ ٨ آلاف ليرة عثمانية	٢١	١٩٣٥-١٩٣٠	إنشاء مدرسة الصليبية في عمان بجهود تطوعية
٨	١٨٩٩	أهالي وادي موسى يشيدون أول مدرسة في بلدتهم بجهود تطوعية	٢٢	١٩٣٥-١٩٣٠	إنشاء مدرسة العبدلية في عمان بتبرعات من الأهالي
٩	١٩٠٤-١٩٠٠	أردنيون يتبرعون للخط الحديدي الحجازي	٢٣	١٩٣١	إنشاء جمعية الأحياء الشركسية، إنشاء جمعية المقاصد الحجازية
١٠	١٩٠٨-١٩٠٠	أردنيون يشاركون تطوعاً في عمليات إنشاء الخط الحديدي الحجازي	٢٤	١٩٣٢	تأسيس النادي الفيصلي
١١	١٩٠٢	أول مسجد بالبناء الحديث في عمان بناء المهاجرون الشيشان بجهودهم التطوعية	٢٥	١٩٣٣	إنشاء عصابة الشباب الأردني
١٢	١٩٠٨-١٩٠٤	الرحالة MUSIL يصف الأعمال التطوعية التي يمارسها الرجال والنساء في جنوب الأردن في الزراعة والقطاف والحصاد وفي الولائم	٢٦	١٩٣٣	الأهالي ينظمون حملات تطوعية لمكافحة الجراد في المقاطعة الجنوبية
١٣	١٩١١	أهالي بلدة عيمة في الطفيلة يتبرعون ١٧٠ ريالاً مجيدياً لإنشاء أول مدرسة في بلدتهم	٢٧	١٩٣٤	الأهالي في السلط يتطوعون في إصلاح طرق السلط في عمان
١٤	١٩١١	أهالي قسبة الطفيلة يتطوعون لتشييد حمامات عامة للإناث وللذكور وسط البلدة وبركة لسقي الدواب ويتبرعون لذلك بـ ٢٠٠ ريال مجيدي	٢٨	١٩٣٤	الأهالي يتطوعون بأعمال شق طريق بين الكرك والبحر الميت وطريق يصل السلط بجسر المجامع
٢٩	١٩٣٤	الأهالي يتطوعون بأعمال في شق طرق بين المفرق وجرش	٤٨	١٩٥٩	إنشاء الاتحاد العام للجمعيات الخيرية
٣٠	١٩٣٩	أهالي قرية كفرنجة يتبرعون لإنجاز مشروع النبع بمبلغ ١١٥ جنيهاً	٤٩	١٩٦٤	إطلاق معسكرات الحسين للعمل التطوعي
٣١	١٩٣٩	الأهالي في ناعور ودير أبي سعيد يقومون بفتح الطرق التي تربط قراهم بعد أن زودتهم دائرة النافعة بما يلزم من العدد والأدوات	٥٠	١٩٦٥	صدور قانون الجمعيات الخيرية
٣٢	١٩٤٤	إنشاء جمعية التضامن النسائي الاجتماعية	٥١	١٩٦٦	إنشاء نقابة المهندسين الزراعيين
٣٣	١٩٤٥	قيام «حركة الإخوان المسلمين» في الأردن.	٥٢	١٩٦٦	صدور القانون رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦، قانون الجمعيات والهيئات التطوعية

٣٤	١٩٤٥	إنشاء جمعية الاتحاد النسائي الأردني	٥٣	١٩٧٢	إنشاء نقابة المرضين ونقابة المقاولين
٣٥	١٩٤٦	إنشاء دار الندوة	٥٤	١٩٧٤ - ١٩٧٨	سري ناصر يقود أول فريق أكاديمي في مشاريع العمل الاجتماعي التطوعي لطلبة الجامعة الأردنية
٣٦	١٩٤٧	أعضاء دار الندوة ينظمون حملات متابعة لإغاثة الجنوب إثر سنة القحط	٥٥	١٩٧٤	إنشاء جمعية الاتحاد النسائي في الأردن
٣٧	١٩٤٩	تأسيس نادي الفحيص	٥٦	١٩٧٤	إنشاء رابطة الكتاب الأردنيين
٣٨	١٩٤٩	تأسيس دائرة الشؤون الاجتماعية، أول جهة رسمية مشرفة على العمل التطوعي	٥٧	١٩٨١	إنشاء الاتحاد النسائي الأردني العام
٣٩	١٩٤٩	صدور قانون التنمية الاجتماعية، وشكلت بموجبه أول وزارة للتنمية الاجتماعية	٥٨	١٩٩٥	إنشاء تجمع لجان المرأة الوطني الأردني
٤٠	١٩٥٠	إنشاء نادي عمان بجهود المتطوعين من عائلة المعشر	٥٩	٢٠٠١	الأردن يحتفل بالسنة الدولية للمتطوعين ويمنح جوائز لأفضل التطوع
٤١	١٩٥٠	إنشاء نقابة المحامين	٦٠	٢٠٠٦	تأسيس هيئة شباب كلنا الأردن
٤٢	١٩٥١	تأسيس المنتدى العربي	٦١	٢٠٠٧	بلغ عدد المنظمات غير الحكومية ذات الصلة بالعمل التطوعي ٢٥٠٠ منظمة وجمعية
٤٣	١٩٥٣	إنشاء نقابة أطباء الأسنان	٦٢	٢٠٠٧	١٠٤٣ جمعية تعاونية ورابطة أهلية
٤٤	١٩٥٤	إنشاء نقابة الأطباء	٦٣	٢٠٠٨	إصدار قانون الجمعيات
٤٥	١٩٥٤	إنشاء نقابة الصيادلة			
٤٦	١٩٥٤	إنشاء اتحاد المرأة العربية			
٤٧	١٩٥٨	إنشاء نقابة المهندسين			

• تم إعداد هذا الجدول التجميعي من قبل الباحث ولاغراض هذه الدراسة.

٢- تطوير الإطار المؤسسي والتشريعي؛

تعود جذور العمل التطوعي المؤسسي إلى الربع الاول من القرن العشرين، إذ بدأت منذ ذلك الحين تتشكل أنوية المؤسسات التي لم تبرز بشكل واضح إلا مع بدايات تمأسس الدولة في النصف الاول من القرن العشرين، حيث أخذت تظهر المؤسسات الأهلية بشكلها الحديث. ففي العام ١٩١١، ظهرت جمعيات دور الإحسان، ثم توالى تأسيس هذا النوع من الجمعيات، (ناصر، ١٩٨٩). وفي العام ١٩٢٣، كتب محمد الشريقي أول مقال صحفي عن المجتمع المدني في صحيفة «الشرق العربي» (الحوارني، ٢٠١٠). وتأسست في العام ١٩٣٠ عصابة الشباب الأردني، كما أسست في العام ١٩٣٧ جمعية الحرية الحمراء للتضامن مع المناضلين العرب في سوريا وفلسطين. وفي العام ١٩٣٦، ظهر أول قانون للجمعيات نظم تسجيل الجمعيات وأنظمتها السياسية والاجتماعية (ناصر، ١٩٨٩).

لقد ساهمت الدولة في دفع العمل الاجتماعي إلى الأمام من خلال إنشائها دائرة الشؤون الاجتماعية العام ١٩٤٩، وإصدار قانون التنمية الاجتماعية الذي أسست بموجبه أول وزارة للتنمية الاجتماعية في الأردن، وأصبحت هي الجهة المشرفة على العمل الاجتماعي التطوعي. ثم صدر قانون الجمعيات الخيرية لسنة ١٩٦٥، فأحال صلاحيات الإشراف على الجمعيات التطوعية إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، ثم صدر القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦، قانون الجمعيات والهيئات التطوعية، (الفرحان، ١٩٩٤)، واستمر

نفاذ هذا القانون إلى العام ٢٠٠٨.

لقد استمر قانون الجمعيات لسنة ١٩٦٦ بتعديلاته، يسيطر على تنظيم العمل التطوعي وجانب واسع من مؤسسات المجتمع المدني ٤٤ عاماً، وهي حقبة زمنية شهدت تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية واسعة. وشكل استمرار هذا القانون أحد المصادر التي حدّت من تنظيم وفعالية القطاع التطوعي المدني (البيار، ٢٠٠٥).

ويتطلب قانون الجمعيات والهيئات الاجتماعية السابق إجراءات متعددة ومعقدة لتسجيل الجمعيات، تستغرق وقتاً طويلاً. ويشمل طلب الترخيص معلومات كثيرة ومتعددة. ويمنح القانون حق الرفض للوزير لأي سبب يراه مناسباً، وليس هناك آليات فاعلة للمراجعة القضائية لقرار الوزير (بيار، ٢٠٠٥). ويتيح القانون السابق للوزير أن يغلق الجمعية لأي سبب يراه، كما أن هناك قائمة بالأنشطة التي يجب أن تلتزم بها المؤسسة أو الجمعية (بيار، ٢٠٠٥).

أما قانون الجمعيات النافذ لسنة ٢٠٠٨، فقد جاء بعد نقاش واسع وتم رده وتأجيله من قبل الحكومة والبرلمان لأكثر من مرة. وعلى الرغم من أن القانون جاء متقدماً على القانون السابق، إلا أنه لم يحقق مكتسبات تشريعية واضحة في مجال العمل التطوعي. ووفق مواد القانون، فإن على أي جمعية أن تعلن في تقريرها السنوي عن أي تبرعات أو تمويل حصلت عليه، وأن تقيد في سجلاتها اسم الجهة المقدمة للتبرع. كما أنه إذا كان المتبرع غير أردني، فعلى الجمعية إشعار مجلس الوزراء بذلك. وبموجب القانون، أنشئ سجل سُمي «السجل الوطني للجمعيات» يتبع وزارة التنمية الاجتماعية، وهو المخول بموجب القانون بالموافقة أو رفض تسجيل الجمعيات.

يوجد قوانين متعددة مرتبطة ببعض الجهات المعنية بالعمل التطوعي، ولا يوجد بينها نص تشريعي مشترك أو مرجعية واحدة، مثل قانون صندوق المعونة الوطنية، صندوق الزكاة، صندوق الملكة عليا وغيرها.

وما زالت التشريعات النافذة تمر على المسائل ذات الصلة بالعمل التطوعي دون لمس جوهرها في التنظيم وإدارة الأنشطة التطوعية، ولا يوجد في أي من التشريعات السابقة ما يحمي المتطوع وينظم عمله.

٣- الفعالية الاقتصادية والاجتماعية :

لا توجد مؤشرات واضحة على مساهمة العمل التطوعي الاقتصادية في الأردن. وحسب منهجية دائرة الإحصاءات العامة في حساب مساهمة القطاع غير الربحي (منتجو الخدمات الخاصة غير الربحية) كما يوضحها الجدول رقم (٩)، فإن مساهمة هذا القطاع ما زالت متواضعة، وتشكل في حدودها القصوى أقل من ٥, ١٪ من الناتج الإجمالي الوطني، وهي بذلك أقل بكثير من معدل مساهمة القطاع غير الربحي العالمي حسب نتائج مسوحات «مشروع القطاع غير الربحي المقارن» (CNP)، حيث وصل المعدل العالمي في عقد التسعينيات إلى ٦, ٥٪ في الدول المبحوثة. ويوضح الجدول السابق تراجعاً نسبياً في معدلات نمو هذا القطاع.

كما أن العضوية في مؤسسات المجتمع المدني الأردني، لا تدل على الفعالية التطوعية، وبالتالي الفعالية الاقتصادية. وبينما تقدر العضوية في مؤسسات المجتمع المدني بما فيها المؤسسات المهنية بنحو ربع السكان أي مليون ونصف مليون نسمة (الهوراني، ٢٠١٠)، فإن العضوية في المؤسسات التطوعية المباشرة تقدر بنحو ١٢٠ ألف (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٠)، وهي أيضاً لا تدل على عضوية فاعلة، ولا يمكن الاعتماد عليها لتقدير فعالية مؤسسات المجتمع المدني في العمل التطوعي.

الجدول رقم (٩)

القطاع غير الربحي في الأردن (منتجات الخدمات الخاصة التي لا تهدف إلى الربح)

السنوات	نسبة المساهمة القطاعية في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الجارية %	معدلات النمو السنوية %	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الجارية (مليون دينار) ^١
١٩٩٦	١,٣	٢,٧	٥١,٥
١٩٩٧	١,٤	٥,٩	٥٢,٩
١٩٩٨	١,٤	٢,٥	٥٦,٠
١٩٩٩	١,٤	٤,٢	٥٧,٤
٢٠٠٠	١,٤	-٢,٩	٥٩,٩
٢٠٠١	١,٣	٨,٣	٥٨,٢
٢٠٠٢	١,٤	٢,٨	٦٣,٠
٢٠٠٤	١,٤	١٤,٩	٦٤,٨
٢٠٠٥	١,٣	١,٦	٧٤,٤
٢٠٠٦	١,١	-١٠,٣	٧٥,٦
٢٠٠٨	X	X	٨٢,١
٢٠٠٩	X	X	٨٥,١

المصدر: جدول تجمعي، إعداد الباحث من سجلات الحسابات القومية، دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، عمان، ٢٠١٠.

لقد شهد الجيل الرابع من مؤسسات المجتمع المدني الأردنية تحولات ملموسة في ترسيخ تقاليد معاصرة للعمل التطوعي. ورغم استمرار تضيق المجال العام أمام المؤسسات المدنية إلى جانب القيود التشريعية، فقد برزت مجالات جادة للاستثمار في الفاعلية السياسية في مجال العمل التطوعي.

ارتبطت جهود تنمية الحركة التطوعية في الأردن، وتحديدًا في الجيل الرابع من المؤسسات المدنية بجهود وأنشطة بعض أفراد العائلة المالكة، ويبدو بشكل أكثر وضوحاً جهود الأميرة بسمة بنت طلال شقيقة الملك الراحل الحسين التي أنشئت واحدة من أكثر المؤسسات التنموية فعالية واستمراراً وهي الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية منذ العام ١٩٧٩، والذي يعد من أكبر مؤسسات المجتمع المدني، ويضم شبكة من ٥٠ مركزاً فرعياً تعمل مع المجتمعات المحلية في مختلف أنحاء البلاد (www.johd.org.jo).

وكانت الملكة نور زوجة الملك الراحل الحسين، قد أنشئت مؤسسة تحمل اسمها «مؤسسة نور الحسين»، عيّنت على مدى عقدين بالأنشطة التطوعية. وفي العام ٢٠٠٣، أعلنت الملكة بأنها سوف تعمل شخصياً كمتطوعة مع «فرق السلام» حيث عملت متطوعة قبل أن تنظم إلى العائلة الملكية في الأردن في نهاية عقد السبعينيات. (www.wvo.org)

أما الملكة رانيا العبد الله، فقد أطلقت العديد من المؤسسات المدنية التي عيّنت بالأعمال التطوعية على المستويات المحلية والدولية، حيث ترعى الملكة «مؤسسة نهر الأردن»، وأطلقت مبادرات لتحفيز العمل التطوعي، مثل «مبادرة أهل الهمة» التي تركز على تكريم الأفراد الذين أثروا أو ألهموا الآخرين من خلال أعمال تطوعية ومبادرات عامة (www.himmeh.jo)، ومبادرة «مدرستي» والتي تعنى بتحسين البيئة التعليمية من خلال تحفيز التبرع والأعمال اليدوية في تطوير المدارس الأقل رعاية (www.madrasati.jo).

ولقد ازدحم العقد الأول من عهد الملك عبد الله الثاني (١٩٩٩-٢٠٠٩) بالمبادرات والمشاريع المرتبطة بالأسرة المالكة التي تتصل بشكل مباشر وغير مباشر بتنمية العمل التطوعي. ومن بين أهم المساهمات التي رعاها الملك شخصياً، والتي عيّنت في أحد أهدافها بتطوير قدرات الشباب التطوعية «هيئة شباب كلنا الأردن» التي أطلقت العام ٢٠٠٦، وتعد الذراع الشبابي لصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية وأحد أهدافها تنمية المشاركة الشبابية التطوعية، حيث أنشئت فرق عمل لها في كافة أنحاء المملكة.

كما أطلق صندوق الملك عبد الله للتنمية «جائزة الملك عبد الله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي»، والتي تركز في أحد أهدافها على تنمية المبادرات الإبداعية التطوعية للشباب، ومعظم الحالات التي منحت فيها، كانت تقديراً لمبادرات وأعمال تطوعية مبدعة.

كما شهد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، تطور الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والقطاع الخاص، وإن كانت معظم المؤشرات تدل على تدني المساهمة في هذا المجال، إلا أن هذه المرحلة شهدت مساهمات من القطاع الخاص في دعم العمل التطوعي ومساندة جهود جماعية وفردية وجهود المؤسسات المدنية والأهلية في العمل التطوعي.

يلاحظ أيضاً توظيف المبادرات الجماعية والفردية للأعمال التطوعية الجديدة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات والنشر الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي على الإنترنت، حيث استفادت بعض المؤسسات المدنية والأهلية من هذه التقنيات التي تلاقي حضوراً شباوياً واسعاً، ومن أمثلة المبادرات التي شكلت الخبرة الجديدة مبادرة «نخوة»، موقع إلكتروني، الذي يقدم خدمات للمتطوعين (<http://www.nakhweh.com>) من خلال توفير الفرص المناسبة للتطوع التي تلائم الشباب وتوسع قدرات المجتمع المدني، حيث قدم الموقع عشرات المبادرات المؤسسية والجماعية والفردية للأعمال التطوعية بأفكار مثل «أردن مبدع» من خلال العمل مع طلبة الجامعات والمدرسين (www.urdumubdi3.ning.com).

وهناك مبادرة «رنين» الخاصة بإنتاج قصص صوتية للأطفال، تحولت إلى مؤسسة بعدما حصلت المتطوعة على جائزة الملك عبد الله للإنجاز والإبداع الشبابي <http://resonateyemen.org>.

رابعاً: ملامح ممارسة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني

١ - السمات الإدارية للمؤسسات المدنية :

يشير الجدول رقم (١٠) إلى أن معظم المؤسسات المدنية الأردنية المرخصة وفق قانون الجمعيات والقوانين الأخرى، يوجد فيها هيئات إدارية أو مجالس منتخبة، فيما يشير توزيع الهيئات المنتخبة حسب النوع الاجتماعي، وفق ما يبينه الجدول رقم (١١)، ميلها لصالح الذكور بنسبة ٦٨٪ مقابل ٣٢٪ للإناث. وفي الواقع، فإن مكانة الإناث في هذه المؤسسات أكثر حضوراً مقارنة مع حضورهن في المؤسسات السياسية المنتخبة. وبشكل معدل العضوية المنتخبة ٩,٤٪ عضولكل مؤسسة، وهو ما يعكس المتطلبات التشريعية والتي عادة ما تحدد أعضاء الهيئات الإدارية ب: ٧، أو ٩، أو ١١ عضواً.

الجدول رقم (١٠)
وجود هيئة إدارية أو مجلس منتخب

الرقم	وجود الهيئة	العدد	%
١	نعم	٩٨	٩٨
٢	لا	٢	٢

الجدول رقم (١١)
أعضاء الهيئات الإدارية حسب الجنس

الرقم	الأعضاء	العدد	%
١	ذكور	٦٤٠	٦٨
٢	إناث	٣٠٦	٣٢
٣	المجموع	٩٤٦	١٠٠

٢. قاعدة العمل التطوعي:

يشير الجدول رقم (١٢) إلى أن معظم الهيئات الإدارية بنسبة 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 أنه يشير من زاوية أخرى إلى أن مفهوم العمل التطوعي من منظوري الفعالية الاقتصادية وحقوق المتطوعين، ما زال يقع في دائرة الفهم التقليدي التي تحمل المتطوعين أعباء مادية علاوة على تطوعهم بالوقت والجهد والخبرة والمعرفة وغير ذلك.

ويوضح الجدول رقم (١٣) أن ٤٨٪ من رؤساء المؤسسات المدنية المنتخبين يقدمون نحو ثلاث ساعات يومياً تطوعاً لمؤسساتهم، بينما يقدم ١٦٪ ساعة واحدة، وهناك ١٢٪ يقدمون ساعة أو أقل أسبوعياً. ويبين الجدول رقم (١٤)، أن أكبر فئة من أعضاء الهيئات الإدارية المنتخبة، تتطوع بوقتها، تبلغ حوالي ٣٨٪، وتقدم نحو ثلاث 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. ويبين الجدول رقم (١٧) أن رؤساء الهيئات الإدارية في الأندية الشبابية وأندية المعلمين، هم الأكثر فعالية في تقديم الوقت تطوعاً بواقع ٣٣٪ ممن يمنحون أكثر من ساعة يومياً، تليهم الهيئات النسائية بنسبة ٢٥٪ ثم الجمعيات الخيرية بنسبة ١٦٪، وأقلها الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي.

أما على مستوى الوقت الذي يمنحه أعضاء الهيئة الإدارية حسب فئات المؤسسات، فيبين الجدول رقم (١٦)، أن أندية المعلمين والأندية الشبابية سجلت المرتبة الأولى بنسبة ٣٣٪ ضمن فئة من يمنحون ساعة أو أكثر يومياً، ثم الجمعيات الخيرية والثقافية والتعاونية. وأقل الهيئات الإدارية فعالية وفق هذا المؤشر، هي الروابط العائلية وذات الطابع العرقي.

الجدول رقم (١٢)
المقابل الذي تقوم الهيئة الإدارية بعملها من أجله

الرقم	المقابل	العدد	%
١	عمل تطوعي كامل	٩٤	٩٤
٢	مقابل أجر	—	—
٣	مكافأة رمزية	٢	٢
٤	بدل مصاريف ومواصلات	٤	٤

الجدول رقم (١٣)
معدل الوقت التطوعي لرئيس المؤسسة المنتخب

الرقم	معدل الوقت	العدد	%
١	أكثر من ثلاث ساعات يومياً	٤٨	٤٨
٢	ساعة واحدة يومياً	١٦	١٦
٣	أربع ساعات أسبوعياً	٢٤	٢٤
٤	ساعة أسبوعياً	٤	٤
٥	أخرى	٨	٨

الجدول رقم (١٤)

معدل الوقت التطوعي لأعضاء الهيئات الإدارية أو المجالس المنتخبين

الرقم	معدل الوقت	العدد	%
١	أكثر من ساعة واحدة يومياً	٣٠	٣٠
٢	ثلاث ساعات أسبوعياً	٣٨	٣٨
٣	ساعة أسبوعياً	١٢	١٢
٤	ساعتان شهرياً	١٤	١٤
٥	أخرى	٦	٦

الجدول رقم (١٥)

الوقت الذي يمنحه رؤساء الهيئات الإدارية في المؤسسات المدنية تطوعاً حسب فئات المؤسسات

الرقم	الفئات	أكثر من ساعة يومياً		ثلاث ساعات أسبوعياً		ساعة أسبوعياً		ساعتان شهرياً	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	الجمعيات التعاونية	٤	٨,٣	—	—	٨	٣,٣٣	٦	—
٢	النقابات المهنية والعمالية	—	—	٤	٢٥	—	—	—	—
٣	الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	—	—	—	—	٤	١٦,٧	—	—
٤	الهيئات الثقافية	٤	٨,٣	٦	٣٧,٥	٢	٨,٣	—	—
٥	الجمعيات الخيرية	٨	١٦,٧	٦	٣٧,٥	٦	٢٥	٢	—
٦	أندية المعلمين وأندية الشباب	١٦	٣٣,٣	—	—	٢	٨,٣	—	—
٧	الهيئات النسائية	١٢	٢٥	—	—	٢	٨,٣	١٠	—
٨	مؤسسات حقوق الإنسان	٢	٤,٢	—	—	—	—	—	—
٩	المجموع	٣٨	٩٥,٨	١٦	١٠٠	٢٤	٦٩,٩٣	١٨	—

الجدول رقم (١٦)

الوقت الذي يمنحه أعضاء الهيئات الإدارية في المؤسسات المدنية تطوعاً حسب فئات المؤسسات

الرقم	الفئات	أكثر من ساعة يومياً		ثلاث ساعات أسبوعياً		ساعة أسبوعياً		ساعتان شهرياً		المجموع	%
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	الجمعيات التعاونية	٦	٢٠	٦	١٥,٨	٢	١٦,٧	٤	٢٨,٦	١٨	١٩,١
٢	النقابات المهنية والعمالية	—	—	٤	١٠,٥	—	—	٢	١٤,٣	٦	٦,٣
٣	الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	—	—	—	—	٤	٣٣,٣	—	—	٤	٤,٢
٤	الهيئات الثقافية	٦	٢٠	٢	٥,٣	٤	٣٣,٣	—	—	١٢	١٢,٧
٥	الجمعيات الخيرية	٦	٢٠	٦	١٥,٨	٢	١٦,٧	٦	٤٢,٩	٢٠	١١,٢
٦	أندية المعلمين وأندية الشباب	١٠	٣٣,٣	٨	٢١,١	—	—	—	—	١٨	١٩,٤
٧	الهيئات النسائية	٢	٦,٧	١٠	٢٦,٣	—	—	٢	١٤,٣	١٤	١٤,٨
٨	مؤسسات حقوق الإنسان	—	—	٢	٥,٣	—	—	—	—	٢	٢,١
٩	المجموع	٣٠	١٠٠	٣٨	١٠٠	١٢	١٠٠	١٤	١٠٠	٩٤	١٠٠

٣- عمق الانخراط في العمل التطوعي:

يعني الانخراط في العمل التطوعي في هذه الدراسة، قياس وجود متطوعين عملوا مع المؤسسة من خارج أعضاء الهيئات الإدارية بشكل مباشر من خلال البرامج التي تطرحها عادة المؤسسات أو بشكل غير مباشر. ويوضح الجدول رقم (١٧) أن ٨٤٪ من مؤسسات المجتمع المدني المبحوثة، قد شهدت عملاً تطوعياً وانخراط متطوعين في أعمالها خلال آخر ١٢ شهراً. ومن بين هذه المؤسسات، استقبلت ٢٦٪ متطوعين من الذكور فقط، واستقبلت ٧٪ منها متطوعات إناثاً فقط، فيما استقبلت ٦٦٪ منها ذكوراً وإناثاً معاً.

ويشير الجدول رقم (١٨) إلى أن الجمعيات الخيرية هي أكثر استقطاباً للمتطوعين بنسبة ٢٥٪، ثم الهيئات الثقافية، والهيئات النسائية بنسبة ١٧، ٩٪ لكل منهما.

ويشير الجدول رقم (١٩) إلى وجود ٤٦٤٠ متطوعاً عملوا مع مئة مؤسسة مدنية خلال آخر ١٢ شهراً، أي بمعدل ٤,٦ متطوع لكل مؤسسة، وإذا ما تم تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة الذي يضم ٣٠٠٠ مؤسسة، فإننا نتوصل إلى أن نحو ٨٢٠، ١٢٠ متطوعاً يعمل سنوياً مع مؤسسات المجتمع المدني، وهذا يشكل ما نسبته ٨، ١٪ فقط من السكان.

ويوضح الجدول السابق، وجود ١٪ من المتطوعين من غير الأردنيين، وهم في الأغلب من متطوعي البرامج الدولية.

وبحسب الجدول رقم (٢٠) الذي يبين مجالات العمل التطوعي الأكثر انتشاراً في مؤسسات العمل المدني، فإن الخدمات العامة في التعليم والصحة تحتل النسبة الأعلى بواقع ٤٠٪، تليها مجالات التكنولوجيا ونقل المعرفة بنسبة ٣٤٪.

الجدول رقم (١٧)
مؤسسات المجتمع المدني التي يوجد فيها عمل تطوعي خلال آخر ١٢ شهراً

وجود العمل التطوعي	العدد	٪
يوجد	٨٤	٨٤
لا يوجد	١٦	١٦
يوجد ذكور فقط	٢٢	*٢٦
يوجد إناث فقط	٦	*٧
إناث وذكور معاً	٥٦	*٦٦

(*) النسبة حسبت من مجموع المؤسسات التي يوجد فيها عمل تطوعي.

الجدول رقم (١٨)
مؤسسات المجتمع المدني التي عمل فيها متطوعون خلال آخر ١٢ شهراً حسب الفئات

الرقم	الفئات	العدد	%
١	الجمعيات التعاونية	٨	١٤,٣
٢	النقابات المهنية والعمالية	٤	٧,١
٣	الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي	-	-
٤	الهيئات الثقافية	١٠	١٧,٩
٥	الجمعيات الخيرية	١٤	٢٥
٦	أندية المعلمين وأندية الشباب	٨	١٤,٣
٧	الهيئات النسائية	١٢	١٧,٩
٨	مؤسسات حقوق الإنسان	٢	٣,٦
٩	المجموع	٥٦	١٠٠
١٠	المجموع الكلي المستهدف	١٠٠	

الجدول رقم (١٩)
المتطوعون في مؤسسات المجتمع المدني حسب الجنسية

الرقم	الجنسية	العدد	%١٠٠
١	أردنيون	٤٦٤٠	٩٩
٢	غير أردنيين	٤٢	١
٣	المجموع	٤٦٨٢	١٠٠

الجدول رقم (٢٠)
مجالات العمل التطوعي الأكثر انتشاراً في مؤسسات المجتمع المدني

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

٤- خصائص المتطوعين:

يوضح الجدول رقم (٢١) أن أكثر المتطوعين انتشاراً في مؤسسات المجتمع المدني 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 حملة الدرجات العلمية 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، فإن من يحملون شهادة البكالوريوس هم الأعلى مساهمة في العمل التطوعي. وحسب التركيب العمري، يشير الجدول رقم (٢٢) إلى أن فئة الشباب «أقل من ٢٥ سنة»، شكلت أعلى نسبة وهي ٥١٪ من المتطوعين مع مؤسسات المجتمع المدني، وهي تماثل 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.

الجدول رقم (٢١)

الخصائص التعليمية للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	المستوى التعليمي	العدد	%
١	دراسات عليا	٢٣٩	٥
٢	بكالوريوس	١٠٦٦	٢٣
٣	دبلوم متوسط	٧٣٠	١٦
٤	ثانوية عامة	١٢٢١	٢٦
٥	أقل من الثانوية	١٤٢٦	٣٠
٦	المجموع	٤٦٨٢	١٠٠

الجدول رقم (٢٢)

التركيب العمري للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	الفئة	العدد	%١٠٠
١	أقل من ٢٥ سنة	٢٢٧٠	٥١
٢	٢٦-٣٥ سنة	٧٥٦	١٨
٣	٣٦-٤٥ سنة	٦٦٤	١٥
٤	٤٦-٥٦ سنة	٥٩٢	١٢
٥	٥٧ فأكثر	١٩٦	٤
٦	المجموع	٤٦٨٢	١٠٠

٥- الأداء المؤسسي في المجال التطوعي:

يقسم مؤشر أداء المؤسسات المدنية المقترح في هذه الدراسة إلى أربعة مؤشرات فرعية. ويشير الجدول رقم (٢٣) إلى مراقبة المؤسسة لعمل المتطوعين، حيث تبين أن ٤٦٪ من المؤسسات تقوم بمراقبة كاملة لعمل المتطوعين، وهناك ٤٪ من المؤسسات لا تقوم بهذه المهمة.

ويوضح الجدول رقم (٢٤) مدى انتشار وسائل وأدوات تطوير وترويج التطوع في مؤسسات المجتمع المدني، حيث يوجد لدى ٣٨٪ من المؤسسات برامج متخصصة في التطوع، ويوجد لدى ٥٦٪ من المؤسسات أنشطة تطوعية دورية أو غير دورية.

أما حول الأدوات الفنية ووسائل الترويج والتنظيم وإدارة شؤون المتطوعين، فإن النتائج توضح أن ٤٤٪ من المؤسسات لديها نماذج خاصة لتسجيل وتوثيق شؤون المتطوعين، وأن 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، وتنظم ٦٦٪ من المؤسسات حملات لاستقطاب المتطوعين، فيما توفر ٥٢٪ من المؤسسات معلومات في مواقعها على الانترنت عن التطوع. وتشير النتائج إلى أن ٨٠٪ من المؤسسات تقوم بتكريم المتطوعين الذين عملوا معها.

ويوضح الجدول رقم (٢٥) مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني، وعددها ١٤ مصدراً، أما المصادر الثمانية الأكثر تكراراً، فهي: 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، تركيز واحتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة، وضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي.

وتبدو خمسة من مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني معروفة ومتكررة في العديد من المجتمعات، بينما تبرز النتائج وجود ثلاثة مصادر أخرى، هي: ضعف التقدير المجتمعي للتطوع، ضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي، وتركز واحتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة. ويشير الجدول رقم (٢٦) إلى تقييم مؤسسات المجتمع المدني لظروفها الداخلية ومدى استعدادها لاستقطاب المتطوعين وتوفير فرص التطوع لهم، حيث يتبين أن هناك ١٤٪ من المؤسسات لديها ظروف مناسبة تماماً، و٥٨٪ ظروفها مناسبة على الأغلب، و٢٨٪ من المؤسسات توفر الحد الأدنى أو ظروفها غير مناسبة.

الجدول رقم (٢٣)
مراقبة المؤسسة لعمل المتطوعين

الرقم	مستوى الرقابة	العدد	%
١	بشكل كامل	٤٦	٤٦
٢	على الأغلب	٢٨	٢٨
٣	أحياناً	٦	٦
٤	نادراً	٢	٢
٥	لا	٢	٢

الجدول رقم (٢٤)

انتشار وسائل وأدوات تطوير وترويج التطوع في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	الوسيلة أو النشاط	نعم %	لا %	إلى حد ما %
١	برنامج متخصص في التطوع	٣٨	٤٨	١٤
٢	أنشطة متخصصة في التطوع دورية أو غير دورية	٥٦	٢٠	٢٤
٣	معلومات على موقع المؤسسة (الإنترنت) عن التطوع	٥٢	٤٠	٨
٤	نموذج خاص للراغبين بالتطوع	٤٤	٥٤	٦
٥	توجد إشارات أو مواد في النظام الداخلي للمؤسسة عن التطوع	٦٨	١٨	١٤
٦	علاقات مع مؤسسات تطوعية	٨٨	٦	٦
٧	حملات لاستقطاب للمتطوعين	٦٦	٢٤	١٠
٨	تكريم المتطوعين	٨٠	١٤	٦

الجدول رقم (٢٥)

مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	المصدر	بشكل كبير %	إلى حد ما %	لا يشكل %	لا تشكل نهائياً %
١	عدم وجود إستراتيجيات وخطط عمل للاستفادة من المتطوعين	٣٤	٢٤	٣٢	١٦
٢	بطء اتخاذ القرارات في المؤسسة	٢٨	٢٤	٣٢	١٦
٣	ضعف المعلومات وعدم توافرها عن المتطوعين وطرق الوصول إليهم	٣٤	٣٨	٢٠	٨
٤	فلسفة المؤسسة لا تُعنى بالتطوع ولا تستقبل المتطوعين	٢٠	١٦	٢٦	٣٨
٥	محدودية الموارد المالية	٦٨	٢٠	٦	٦
٦	ضعف الدعم الحكومي للقطاع التطوعي	٧٢	١٢	٤	١٢
٧	ضعف شبكة علاقات المؤسسة	٣٢	٣٨	١٢	١٤
٨	ضعف دعم القطاع الخاص	٦٢	٢٤	٢	١٢
٩	عدم تقدير المجتمع للعمل التطوعي	٥٠	٣٢	١٢	٦
١٠	عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية حكومية أو شبكة حكومية لتنسيق أعمال التطوع	٤٨	٣٠	١٢	١٠
١١	تركز واحتكار المتطوعين الأجانب في مؤسسات محددة	٣٨	٢٤	٢٤	١٤
١٢	التشريعات (القوانين والأنظمة) لا تحفز على استقطاب المتطوعين	٤٢	٣٢	١٦	١٠
١٣	ضعف استجابة المرأة للعمل التطوعي	٢٦	٣٨	١٠	٦
١٤	ضعف استجابة الشباب للعمل التطوعي	٤٢	٣٦	١٤	٨

الجدول رقم (٢٦)

تقييم الظروف الداخلية في المؤسسة للمتطوعين

الرقم	المستوى	العدد	%
١	مناسبة تماماً	١٤	١٤
٢	مناسبة على الأغلب	٥٨	٥٨
٣	توفر الحد الأدنى	٢٠	٢٠
٤	غير مناسبة	٨	٨

٦- فعالية التطوع:

تعني فعالية التطوع مدى قدرة مؤسسات المجتمع المدني على تحقيق النتائج المرجوب فيها والمخطط لها، وفق الأهداف التي تطرحها والتغيير المستهدف من العمل التطوعي.

ويوضح الجدول رقم (٢٨) بشكل عام، أن الفعالية المعنوية كانت الأعلى في تقدير مؤسسات المجتمع المدني لمخرجات العمل التطوعي، مقارنة مع الفعالية الإنتاجية ذات المردود الاقتصادي.

وتشير نتائج الجدول رقم (٢٧) إلى أن ٦٠٪ من المؤسسات، وجدت أن العمل التطوعي حقق عائداً كبيراً في زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة، و٦٠٪ من المؤسسات وجدت أن العمل التطوعي رسخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة، و٥٦٪ من المؤسسات وجدت أن العمل التطوعي ساهم في تحسين سمعة المؤسسة وتطوير مكانتها.

أما على مستوى المردود الاقتصادي، فإن العمل التطوعي أدى في ١٨٪ من المؤسسات إلى زيادة كبيرة في إنتاجية المؤسسة ومستوى دخلها، وشكل في ٤٦٪ منها عائداً متوسطاً، فيما قدرت ٢٠٪ من المؤسسات عدم 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 (٢٨) أهم نقاط ضعف المتطوعين المحليين من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني، حيث سجلت أعلى نقاط الضعف في المهارات الشخصية والخبرة العملية بنسبة ٥٦٪، ثم ضعف مهارات الاتصال بنسبة ٣٢٪، بينما تمثلت أقل نقاط الضعف حضوراً، في عدم الاستجابة لأنظمة وتعليمات المؤسسة، وشكلت ما نسبته ٤٪ فقط.

الجدول رقم (٢٧)

تقييم المؤسسات للعائد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لعمل المتطوعين على المؤسسة

الرقم	التقييم	عائد كبير		متوسط		ليس له عائد		لا أعرف	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	زيادة الإنتاجية ومستوى الدخل	١٨	١٨	٤٦	٤٦	٢٠	٢٠	-	-
2	نقل خبرات جديدة للمؤسسة	٣٤	٣٤	٤٤	٤٤	٦	٦	-	-
3	نقل مهارات جديدة للعاملين في المؤسسة	٣٢	٣٢	٤٦	٤٦	٦	٦	-	-
4	زيادة الشراكة بين المجتمع والمؤسسة	٥٢	٥٢	٢٨	٢٨	٤	٤	-	-
5	زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة	٦٠	٦٠	١٦	١٦	٤	٤	٤	٤
6	زيادة فعالية تنظيم وإدارة الوقت داخل المؤسسة	٣٤	٣٤	٤٤	٤٤	٤	٤	٢	٢
7	ترسيخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة	٦٠	٦٠	٢٠	٢٠	٤	٤	-	-
8	زيادة سمعة المؤسسة ومكانتها	٥٦	٥٦	٢٨	٢٨	-	-	-	-

الجدول رقم (٢٨)
نقاط ضعف المتطوعين المحليين

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

٧- الحاجات والأولويات التطوعية :

يقيس هذا المؤشر مدى حاجة مؤسسات المجتمع المدني للمتطوعين، وأهم الأولويات في مجالات عمل المتطوعين لهذه المؤسسات.

ويشير الجدول رقم (٢٩) إلى أن ٧٠٪ من مؤسسات المجتمع المدني تحتاج في وقت إجراء الدراسة إلى متطوعين، وأن ٢٦٪ منها لا تحتاج إلى متطوعين.

أما أولويات مجالات العمل التطوعي المطلوب، حسبما يوضح الجدول رقم (٣٠)، فتتمثل في: التنمية ومكافحة الفقر بنسبة ٥٦٪، التعليم ونقل المعرفة بنسبة ٤٠٪، الثقافة والفنون بنسبة ٣٦٪، أما أقل مجالات العمل التطوعي حاجة، حسب وجهة نظر المؤسسات نفسها، فهي الأعمال اليدوية والحرفية بنسبة ٦٪، وتوفير المعلومات بنسبة ٨٪.

الجدول رقم (٢٩)
حاجة المؤسسة في الوقت الحالي للمتطوعين

الرقم	هل تحتاج	العدد	%١٠٠
١	نعم	٧٠	٧٠
٢	لا	٢٦	٢٦
٣	لا أدري	٤	٤

الجدول رقم (٣٠)
أكثر المجالات التي لا تحتاجها المؤسسة المدنية في العمل التطوعي

الرقم	نوع العمل التطوعي	العدد	%
١	الخدمات الصحية والاجتماعية	٣٠	٣٠
٢	التعليم ونقل المعرفة	٤٠	٤٠
٣	التنمية ومكافحة الفقر	٥٦	٥٦
٤	المشاركة السياسية وحقوق الإنسان	٢٤	٢٤
٥	البيئة وحماية الطبيعة	٢٠	٢٠
٦	تكنولوجيا المعلومات	٢٦	٢٦
٧	الثقافة والفنون	٣٦	٣٦
٨	الأعمال المكتبية	١٠	١٠
٩	توفير المعلومات	٨	٨
١٠	مساعدة المعاقين	١٢	١٢
١١	الأعمال اليدوية والحرفية	٦	٦

خامساً: اتجاهات قادة الرأي العام والقوى الاجتماعية المؤثرة نحو مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني

١ - المفهوم والصورة الذهنية :

يوضح الجدول رقم (٣١) مفهوم العمل التطوعي في المجتمع الأردني كما يدركها قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة، حيث قسمت مرجعية المفاهيم المقترحة إلى مرجعيات ذاتية، ومرجعيات اجتماعية، ومرجعيات مصلحة.

وتشير النتائج إلى أن أعلى ثلاث مرجعيات لمفهوم العمل التطوعي، تدل على الأبعاد الثلاثة، وأعلاها الجمعية؛ «العمل التطوعي واجب وطني»، وفي الترتيب الثاني المرجعية الذاتية؛ «العمل التطوعي واجب ديني»، 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، كما هو مبين في الجدول رقم (٣٢)، استمرار الصورة الذهنية التقليدية حول التطوع المرتبط بالنخوة والفرعة 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 (٣١)

مفهوم العمل التطوعي

الرقم	مفهوم العمل التطوعي	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	العمل التطوعي وسيلة لبناء الصداقات	٣٦	٦٠	١٤	٢٣,٣	١٠	١٦,٧	٤٨,٦
٢	العمل التطوعي وسيلة لنقل المهارات	٣٩	٦٥	١٦	٢٦,٧	٥	٨,٣	٥١,٣
٣	العمل التطوعي أداة لبناء الثقة بالنفس	٤٠	٦٦,٧	١٨	٣٠	٢	٣,٣	٥٢,٦
٤	العمل التطوعي واجب ديني	٤٢	٧٠	١٧	٢٨,٣	١	١,٧	٥٣,٦
٥	العمل التطوعي واجب وطني	٤٥	٧٥	١٤	٢٣,٣	١	١,٧	٥٤,٦
٦	العمل التطوعي أساس لبناء المكانة في المجتمع	٣٨	٦٣,٣	١٩	٣١,٧	٣	٥	٥١,٦
٧	العمل التطوعي وسيلة للحصول على وظيفة	٤٠	٦٦,٧	١١	١٨,٣	٩	١٥	٥٠,٣

الجدول رقم (٣٢)

تصور قادة الرأي للصورة الذهنية حول العمل التطوعي لدى المجتمع الأردني

الرقم	تصور العمل التطوعي	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	العمل التطوعي يعني السعادة من خلال إسعاد الآخرين	١٨	٣٠	١٩	٣١,٧	٢٣	٣٨,٣	٣٨,٣
٢	العمل التطوعي يمثل المعنى والقيمة في الحياة	١٦	٢٩,٦	١٢	٢٢,٢	٢٦	٤٨,٢	٣٢,٦
٣	العمل التطوعي مساعدة الطبيعة وحمايتها	٥	٩,١	١١	٢٠	٣٩	٧٠,٩	٢٥,٣
٤	العمل التطوعي يعني مساعدة الناس لمساعدة أنفسهم	١٤	٢٣,٣	٢٧	٤٥	١٩	٣١,٧	٣٨,٣
٥	العمل التطوعي يعني النخوة والفرجة للآخرين	٣٩	٦٥	١٦	٢٦,٧	٥	٨,٣	٥١,٣

٢- الاستعداد للتطوع لدى المجتمع الأردني:

يشير الجدول (٣٣) إلى تصنيف العينة المستهدفة لنوع الاستعداد التطوعي لدى المجتمع، حيث تؤكد الإجابات النتيجة السابقة حول صورة الذهنية للعمل التطوعي، وتظهر النتائج أن ٢٩,٧% من المستجيبين، يعتقدون أن المجتمع الأردني مجتمع تطوع فردي أكثر من كونه مجتمع تطوع مؤسسي.

الجدول رقم (٣٤) الخاص بتقييم قادة الرأي لواقع ممارسة العمل التطوعي، يبين أن الإدراك الأعلى بين المستجيبين بنسبة ٨٥,٤٪، يذهب باتجاه التأكيد بأن العمل التطوعي في الأردن تراجع، فيما أفادت نسبة ٩,٢٥٪ من العينة بأن العمل التطوعي يتسم بضعفه المؤسسي، ووصفت نسبة ٢٠٪ من العينة العمل التطوعي بالضعف بشكل عام.

الجدول رقم (٣٣)

الاتجاه نحو تصنيف الاستعداد التطوعي لدى المجتمع الأردني

م	وصف الاستعداد	العدد	٪١٠٠
١	مجتمع لديه استعداد كبير للتطوع	٧	١٠,٩
٢	مجتمع لديه استعداد محدود للتطوع	١٤	٢٥
٣	مجتمع لا يوجد لديه استعداد للتطوع	٢	٣,١
٤	مجتمع تطوع فردي أكثر من مؤسسي	١٥	٢٣,٥
٥	مجتمع فزعة	١٩	٢٩,٧
٦	رفض الإجابة	٣	٧,٨
٧	المجموع	٦٤	١٠٠

الجدول رقم (٣٤)

تقييم واقع العمل التطوعي

م	التقييم	العدد	٪١٠٠
١	ضعف عام في العمل التطوعي	١٢	٢٠,٧
٢	العمل التطوعي جيد وفي المستوى المطلوب	٤	٦,٩
٣	ضعف العمل التطوعي المؤسسي	١٥	٢٥,٩
٤	العمل التطوعي في الأردن تراجع	٢٩	٤٨,٥
٥	المجموع	٦٠	١٠٠

٣- أسباب تراجع العمل التطوعي:

يقدم الجدول رقم (٣٥)، ١٣ سبباً مقترحاً لتفسير ضعف إقبال الأردنيين على التطوع في مؤسسات المجتمع المدني. وجاءت أعلى خمسة أسباب تكراراً على التوالي، وفق المعدل بعد التصحيح، هي: 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، وعدم وجود مصروف يومي أو وجبات أكل للمتطوعين.

الجدول رقم (٣٥)

أسباب ضعف إقبال الأردنيين على التطوع في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	السبب	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	لا يوجد وقت للتطوع	٦	١٠	١١	١٨	٤٣	٧١	٢٧,٦
٢	لا يوجد طلب منظم على التطوع من قبل هذه المؤسسات	١٧	٣١,٥	٢٣	٤٢,٦	١٤	٢٥,٩	٣٧
٣	الأفراد غير مهتمين بالتطوع	٢٦	٤٣,٣	٢٤	٤٠	١٠	١٦	٤٥,٣
٤	ضعف الوعي والمعرفة بأهمية العمل التطوعي	٣١	٥١,٧	١٨	٣٠	١١	١٨,٣	٤٦,٦
٥	لا توجد فرص للعمل التطوعي	١٢	٢٠,٣	١٩	٣٢,٢	٢٨	٤٧,٥	٣٤
٦	لا توجد حوافز لدى المؤسسات للمتطوعين	٣٠	٥٠	٢٢	٣٦,٧	٨	١٣,٣	٤٧,٣
٧	عدم وجود وسائل نقل للمتطوعين	٢٢	٤٤,٩	١٣	٢٦,٥	١٤	٢٨,٦	٣٥,٣
٨	لا يوجد مصروف يومي أو وجبات أكل للمتطوعين	٢٧	٤٩,١	١٦	٢٩,١	١٢	٢١,٨	٤١,٦
٩	عدم وجود خبرات لدى المؤسسات بإدارة العمل التطوعي	٢٩	٥٢,٧	٢١	٣٨,٢	٥	٩,١	٤٤,٦
١٠	ضعف الثقة بالمؤسسات	٢٤	٤٠,٧	١٦	٢٧,١	١٩	٣٢,٢	٤١
١١	محدودية دور وسائل الإعلام	٢٨	٤٧,٥	١٣	٢٢	١٨	٣٠,٥	٤٢,٦
١٢	تدخل الدولة في أنشطة العمل التطوعي	٢٢	٤٦,٨	١١	٢٣,٤	١٤	٢٩,٨	٣٤
١٣	عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية لتنسيق أعمال التطوع	٣٩	٦٥	١٢	٢٠	٩	١٥	٥٠

٤ - مشاركة المرأة في العمل التطوعي:

يشير الجدول رقم (٣٦) إلى اتجاهات قادة الرأي نحو مشاركة المرأة في العمل التطوعي، حيث تبين النتائج وجود اتجاه قوي بنسبة ٤٨٪ يرى أن الرجال في المجتمع الأردني أكثر استعداداً ومشاركة في العمل التطوعي، فيما يرى ٢٣٪ من المستجيبين أنه لا فرق بين الجنسين.

وحول مصادر إعاقة مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، يشير الجدول رقم (٣٧) إلى أن أهم ثلاثة مصادر، هي: عدم وجود وقت لدى النساء، ضعف مهارات النساء وتأهيلن، ساعات عمل المرأة الطويلة، ثم النظرة الاجتماعية لعمل المرأة في المجالات التطوعية.

الجدول رقم (٣٦)

الاتجاهات نحو مشاركة المرأة في العمل التطوعي

م	الاتجاهات	العدد	%
١	الرجال في المجتمع الأردني أكثر استعداداً ومشاركة	٢٩	٤٨,٣
٢	المرأة في المجتمع الأردني أكثر استعداداً ومشاركة	١١	١٨,٣
٣	لا يوجد فرق	١٤	٢٣,٤
٤	لا أعرف	٦	١٠
٥	المجموع	٦٠	١٠٠
٦	المعدل بعد التصحيح	٤٥,٧٥	

الجدول رقم (٣٧)
مصادر إعاقة مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	المصدر	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	النظرة الاجتماعية لعمل المرأة في المجالات التطوعية	٢٦	٤٨,١	١١	٢٠,٤	١٧	٣١,٥	٣٩
٢	ساعات عمل المرأة الطويلة	٢٨	٥٠	١٤	٢٥	١٤	٢٥	٤٢
٣	عدم وجود وقت لدى النساء (العمل، المنزل، الأطفال)	٣٢	٥٣,٣	١٩	٣١,٧	٩	١٥	٤٧,٦
٤	محدودية وعي الناس لأهمية العمل التطوعي	٢٤	٤٠,٧	١٨	٣٠,٥	١٧	٢٨,٨	٤١,٦
٥	محدودية حضور فاعلية النساء في المؤسسات المدنية	٢٥	٤٣,١	١٩	٣٢,٨	١٤	٢٤,١	٤٢,٣
٦	ضعف تأهيل مهارات وخبرات النساء	٣٠	٥٠	١٨	٣٠	١٢	٢٠	٤٦
٧	الزواج المبكر	٦	١٢	٩	١٨	٣٥	٧٠	٢٣,٦

٥- قابلية وقدرات مؤسسات المجتمع المدني في مجال التطوع:

شهد الجيل الرابع من مؤسسات المجتمع المدني الأردني تنافسية واضحة انعكست في بناء القدرات والفاعلية في مجال التنظيم، وفق طبيعة تنظيم المؤسسة ومصادر تمويلها والمكانة القانونية. وحسب تلك المعايير، تم تصنيف هذه المؤسسات إلى أربع مجموعات في الجدول رقم (٣٨) الذي يشير إلى إدراك العينة بنسبة ٥٠٪، بأن مؤسسات المجتمع المدني التي ترعى من قبل أفراد من الأسرة الملكية، أكثر قدرة وتنظيماً وحضوراً في مجال العمل التطوعي من غيرها، وجاءت في المرتبة الثانية المؤسسات المدعومة والممولة بشكل مباشر من قبل المؤسسات الدولية بنسبة ٣٩٪. كذلك جاءت مؤسسات المجتمع المدني في العاصمة والمدن الكبيرة أكثر قدرة على استقطاب المتطوعين من المؤسسات في الأرياف والقرى.

الجدول رقم (٣٨)
تقدير الأداء التطوعي لمؤسسات المجتمع المدني

الرقم	الاتجاهات	أؤيد		إلى حد ما		لا أؤيد		المعدل بعد التصحيح
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	مؤسسات المجتمع المدني المدعومة من قبل القطاع الخاص أكثر قدرة وتنظيماً وحضوراً في العمل التطوعي	٥	٩,٢	١٥	٢٧,٨	٣٤	٦٣	٢٦,٣
٢	مؤسسات المجتمع المدني المدعومة والممولة من قبل المنظمات الدولية أكثر قدرة وتنظيماً وحضوراً في مجال العمل التطوعي	٢٢	٤٠	١٩	٣٤,٥	١٤	٢٥,٥	٣٩,٣
٣	مؤسسات المجتمع المدني التي ترعى من قبل أفراد الأسرة الملكية أكثر قدرة وتنظيماً وحضوراً في العمل التطوعي	٣٩	٦٥	١٢	٢٠	٩	١٥	٥٠
٤	مؤسسات المجتمع المدني الممثلة للنقابات والأحزاب السياسية أكثر قدرة وتنظيماً وحضوراً في العمل التطوعي	٦	١٠	١١	١٨,٣	٤٣	٧١,٧	٢٧,٦
٥	مؤسسات المجتمع المدني في الأرياف والقرى أكثر جاذبية وقدرة على استقطاب المتطوعين	٢٢	٣٧,٩	٢٤	٤١,٤	١٢	٢٠,٧	٤٢
٦	مؤسسات المجتمع المدني في العاصمة والمدن الكبيرة أكثر قدرة على استقطاب المتطوعين	٢٤	٤٠	٢٩	٤٨,٣	٧	١١,٧	٤٥,٦

سادساً: النتائج العامة للدراسة المسحية

تتلخص نتائج الدراسة المسحية في المؤشرات الآتية:

- تعتمد قاعدة التطوع في مؤسسات المجتمع المدني الأردنية على العمل التطوعي الذي يقدمه رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية المنتخبة، وهم يشكلون أساس العضوية الفاعلة لهذه المؤسسات، حيث يوجد بينهم نحو ٦٦٪ يقدمون عملاً تطوعياً يومياً لمؤسساتهم.
- جاءت الأندية الشبابية وأندية المعلمين كأكثر فئات المؤسسات المدنية في الفعالية التطوعية للهيئات المنتخبة بواقع ٣٣٪ ممن يمنحون ساعة أو أكثر يومياً لمؤسساتهم، تليهم الجمعيات الخيرية والمؤسسات النسائية، وأقلها الروابط العائلية والهيئات ذات الطابع العرقي.
- أشارت النتائج إلى أن ٨٤٪ من المؤسسات المبحوثة شهدت عملاً تطوعياً خلال آخر ١٢ شهراً. ويذهب تعميم نتائج معدل الانخراط في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني وفق عدد السكان الذين تجاوزت أعمارهم ١٥ سنة إلى أن نسبة الذين انخرطوا في أعمال تطوعية خلال آخر ١٢ شهراً في مؤسسات المجتمع المدني نحو ٨,١٪ من السكان.
- شكلت الخدمات العامة في مجالات التعليم والصحة المجال الأكثر استقطاباً للمتطوعين بنسبة ٤٠٪، ثم التكنولوجيا ونقل المعرفة بنسبة ٣٤٪.
- تشير 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) سنة هي الأكثر حضوراً بالمقارنة مع حجم تمثيلها سكانياً.
- تدل مؤشرات الأداء المؤسسي على تدني نسبة فئة المؤسسات التي يوجد لديها برامج متخصصة

في العمل التطوعي إلى ٣٨٪، وهناك ٥٦٪ من مؤسسات المجتمع المدني يوجد لديها أنشطة تطوعية دورية أو غير دورية.

أوضحت نتائج الدراسة إلى أن أهم مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني تتمثل في:

- ضعف الدعم الحكومي للعمل التطوعي.

- محدودية الموارد المالية.

- ضعف دعم القطاع الخاص.

- عدم وجود مؤسسة أو هيئة مستقلة تُعنى بالعمل التطوعي.

- احتكار المتطوعين الأجانب من قبل مؤسسات محدودة.

- ضعف مشاركة الشباب التطوعية.

حققت فعالية التطوع المعنوية عائداً أكبر على مؤسسات المجتمع المدني من الفعالية الاقتصادية، يتمثل في زيادة ثقة المجتمع بالمؤسسة بنسبة ٦٠٪، وترسيخ ثقافة الانتماء والولاء للمؤسسة بنسبة ٦٠٪، ومساهمة العمل التطوعي في تحسين السمعة بنسبة ٥٦٪ من المؤسسات.

يعاني المتطوعون المحليون في مؤسسات المجتمع المدني من نقاط ضعف أهمها المهارات الشخصية والخبرة العملية بنسبة ٥٦٪، وضعف مهارات الاتصال بنسبة ٣٢٪.

يوجد ٧٠٪ من مؤسسات المجتمع المدني تحتاج، وقت إجراء الدراسة، إلى متطوعين، و٢٦٪ منها لا تحتاج حسب تقدير هيئاتها الإدارية. وترى ٥٦٪ من المؤسسات أن أكثر مجالات العمل التطوعي طلباً هي التنمية ومكافحة الفقر، يليها التعليم ونقل المعرفة بنسبة ٤٠٪.

ما زالت مرجعية مفهوم العمل التطوعي لدى المجتمع الأردني ترتبط بالأبعاد المعنوية الوطنية بالدرجة الأولى، وبالإبعاد الدينية بالدرجة الثانية.

أما الصورة الذهنية حول العمل التطوعي، فما زالت تشير إلى استمرار الصورة الذهنية التقليدية التي تعبر عن «النخوة والفضعة» أكثر من المعاني المعاصرة.

تشير اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة إلى أن المجتمع الأردني يميل نحو التطوع الفردي أكثر من التطوع المؤسسي. والإدراك الأعلى لدى هذه الفئة يؤكد بنسبة ٤٨,٥٪ أن العمل التطوعي في المجتمع الأردني قد تراجع.

حدد قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة أهم أربعة أسباب لضعف إقبال الأردنيين على العمل التطوعي على النحو الآتي:

- عدم وجود مؤسسة أو هيئة وطنية مستقلة تُعنى بالتطوع (٥٠٪).

- لا توجد حوافر لدى المؤسسات للمتطوعين (٤٧٪).

- ضعف الوعي والمعرفة بأهمية العمل التطوعي (٤٦٪).

– الأفراد غير مهتمين بالتطوع (٤٥٪).

- تشير اتجاهات قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة إلى أن استعداد الرجال في المجتمع الأردني أكثر من النساء للعمل التطوعي.

أما أهم ثلاثة مصادر لضعف مشاركة المرأة في العمل التطوعي حسب وجهة نظر هذه الفئة، فهي:

– عدم وجود وقت لدى النساء.

– ضعف مهارات النساء وتأهيلن.

– النظرة الاجتماعية السلبية لنشاط المرأة في العمل التطوعي.

جاء تقدير قادة الرأي والقوى الاجتماعية المؤثرة لحضور وقدرة المؤسسات المدنية في مجال العمل التطوعي لصالح المؤسسات التي تُرعى من قبل أفراد الأسرة الملكية، (٥٠٪)، ثم المؤسسات المدعومة أو الممولة من قبل مؤسسات المجتمع المدني (٣٩٪). بينما جاء التقدير لدور المؤسسات المدنية في العمل التطوعي في العاصمة والمدن الكبيرة أكثر من دور مؤسسات المجتمع المدني في الأرياف والقرى.

سابعاً: التوصيات:

١ - توصيات خاصة بالمؤسسات الحكومية والرسومية:

١. إصدار تشريع متخصص بشؤون التطوع، يوفر الإطار القانوني لتنظيم أعمال التطوع على مختلف المستويات، ويحمي حقوق المتطوعين، ويوفر معايير لكفاءة وفاعلية التطوع على مستويات الأفراد والمؤسسات والمجتمع.
٢. إنشاء هيئة مستقلة على غرار مؤسسات النفع العام تُعنى بتنسيق جهود العمل التطوعي في الأردن وتنظيمها، وطرح المبادرات لتصبح الذراع الوطني لاستقطاب المتطوعين الأجانب للأردن، وأداة لتنظيم وإدارة المتطوعين الأردنيين إلى الخارج.
٣. حث المؤسسات العامة التعليمية والشبابية خاصة على طرح برامج مستقلة ودورية في العمل التطوعي تستجيب لحاجات المجتمع وحسب اختصاصات هذه المؤسسات.
٤. العمل على تطوير مفهوم محلي حول «التطوع من أجل العمل» بالتنسيق بين الجهات الرسمية والقطاع الخاص في مواجهة البطالة وتراجع فرص العمل في أوساط الشباب.
٥. دعوة الجامعات الأردنية لطرح مساق جامعي إلزامي لكافة طلبة الجامعة يُعنى بالعمل التطوعي والخدمة الاجتماعية التطوعية.

٢- توصيات خاصة بمؤسسات المجتمع المدني:

١. بناء قواعد معلومات وبيانات وطنية حول المتطوعين وأحوالهم وخصائصهم ومجالات خبراتهم وتحديثها باستمرار من خلال تحالفات مؤسسات المجتمع المدني.
٢. العمل على رفع مستوى تقدير مؤسسات المجتمع المدني لمكانة التطوع والمتطوعين وتوفير الحوافز المشجعة لهم.
٣. إطلاق برامج متخصصة للمتطوعين في هذه المؤسسات تشمل برامج تبادل للمتطوعين على المستوى المحلي وعلى المستوى الدولي.
٤. الاهتمام بتطوير قدرات المتطوعين وتأهيلهم بالتدريب ونقل المعرفة.
٥. العمل على إرساء تقاليد تكريم المتطوعين وإبراز مكانتهم في المجتمع وتعزيز حضورهم، ومنها على سبيل المثال إطلاق جوائز ومنح تقديرية لأفضل الممارسات الفردية والمؤسسية في مجال الأعمال التطوعية.
٥. إجراء مسح دوري كل ثلاث سنوات مرة على الأقل لرصد ومتابعة التطوع والتحولت التي يشهدها.

٣- توصيات خاصة بالقطاع الخاص:

١. طرح برامج عمل تُقدم حلولاً عملية للبطالة وسط الشباب من خلال مفهوم التطوع من أجل العمل.
٢. زيادة فعالية مبدأ المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص من خلال دعم برامج العمل التطوعي لدى مؤسسات المجتمع المدني.
٣. المساهمة في تدريب ورفع كفاءة وتأهيل المتطوعين في مؤسسات القطاع الخاص.

٤- توصيات خاصة بوسائل الإعلام:

١. تطوير مضامين إعلامية تعزز مكانة العمل التطوعي في المجتمع، وتلفت الانتباه لدوره في التنمية والتحديث.
٢. إبراز قصص النجاح وقوة تأثير الأعمال التطوعية في تغيير حياة الأفراد والأسر والمجتمعات نحو الأفضل.
٣. تطوير خطاب إعلامي يقدر قيم التطوع وسط المجتمع وتحديداً في تعزيز قيم البحث عن المعنى في الحياة ومساعدة الآخرين من أجل مساعدة أنفسهم.
٤. التركيز على المرأة والشباب كقنات تحتاج إلى احتلال دور أكبر في العمل التطوعي.

المصادر والمراجع

١. المراجع العربية:

١. أبو النصر، مدحت محمد: ٢٠٠٧.
إدارة منظمات المجتمع المدني، مترك للطباعة والنشر، القاهرة.
٢. الأمم المتحدة، الجمعية العامة، ٢٠٠٢.
السنة الدولية للمتطوعين، النتائج وتصورات المستقبل، تقرير الأمين العام.
٣. الأمم المتحدة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية)، ٢٠٠٥.
دليل المؤسسات غير الربحية في نظام الحسابات القومية، نيويورك، ٢٠٠٥.
٤. الباز، راشد: ٢٠٠٢.
الشباب والعمل التطوعي (مجلة البحوث الأمنية)، ١٤٢٣هـ، كلية الملك فهد للعلوم الأمنية، الرياض.
٥. بيار، كريم: ٢٠٠٥.
قوانين المنظمات غير الحكومية في دول عربية مختارة (المجلة الدولية لقوانين المنظمات غير الهادفة للربح، العدد ٧، المجلد ٤، سبتمبر ٢٠٠٥).
٦. جوسليتو، ٢٠٠٩.
التطوع والقطاع العام: تجربة الفلبين، المنتدى العالمي للتطوع، الرياض.
٧. حسين، إبراهيم: ٢٠٠١.
العمل التطوعي من منظور عالمي، المؤتمر الثاني للتطوع، المشاريع التنفيذية في المؤسسات الأهلية التطوعية، الشارقة.
٨. الحصين، صالح: ٢٠٠٩.
البذل التطوعي في تصور الإسلام، المنتدى العالمي للعمل التطوعي، الرياض.
٩. الحمارنة، مصطفى: ١٩٩٥.
المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، حالة الأردن، مركز ابن خلدون، القاهرة.
١٠. الحوراني، هاني: ٢٠١٠.
حالة الأدبيات الموضوعية حول المجتمع المدني في الأردن (المؤتمر الإقليمي للأبحاث حول منظمات المجتمع المدني: الواقع والآفاق)، مؤسسة المستقبل، عمان.

١١. الخطيب، عبد الله وآخرون: ١٩٩٩.
- الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات في الدول العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
١٢. دارسي، ميجل وآخرون: ١٩٩٥.
- مواطنون، منظمة سيفكس، النسخة العربية، القاهرة.
١٣. دنجل وألان وآخرون: ٢٠٠١.
- دليل لقياس التطوع، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
١٤. السلطان، فهد: ٢٠٠٨.
- اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١١٢.
١٥. شتيوي، موسى وآخرون: ٢٠٠٠.
- التطوع والمتطوعون في العالم العربي، دراسات حالة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
١٦. شتيوي، موسى وعبد الحميد، لبنى وعبد الهادي عزت: ٢٠٠٥.
- التطوع والمتطوعين في العالم العربي، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
١٧. شتيوي، موسى: ٢٠٠٩.
- الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، وزارة التنمية الاجتماعية، الأردن، عمان.
١٨. عباينة، رائد والعقيل، محمد: 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.
١٩. العلوان، باجس: ٢٠٠٨.
- تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان).
٢٠. عودة، محمد وآخرون: ٢٠٠٠.
- واقع ومستقبل المنظمات الأهلية، دراسة ميدانية مقارنة (الأردن، اليمن، سوريا، موريتانيا)، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
٢١. الفرحان، أمل: ١٩٩٠.
- مشاركة المرأة في التنمية: دور الجمعيات التطوعية الأردنية، بحث مقدم إلى ندوة دور المؤسسات التطوعية في خدمة المرأة، صندوق الملكة علياء ومنظمة اليونيسيف، ١٩٩٠.

٢٢. الفرحان، أمل: ١٩٩٤.
- اتخاذ القرارات في القطاع التطوعي الأردني بين النظرية والتطبيق (مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١٠)، العدد (١)، ١٩٩٤: (٢٠٣-٢٠٢).
٢٣. فهمي، سامية وآخرون: ١٩٨٤.
- طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٢٤. قنديل، أماني: ١٩٩٦.
- دراسة المجتمع المدني في العالم العربي، منظمة سيفكس، القاهرة.
٢٥. قنديل، أماني: ٢٠١٠.
- مراجعة نقدية لأدبيات المجتمع المدني العربي (١٩٩٠-٢٠١٠)، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
٢٦. كزنستوف، ٢٠٠٩.
- التجربة الروسية في التطوع، المنتدى العالمي للعمل التطوعي في الرياض.
٢٧. المحاميد: ٢٠٠١.
- دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية).
٢٨. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٢.
- علاقة المنظمات غير الحكومية بالمجتمع، سلسلة أبحاث ودراسات، عدد (٢)، يونيو ٢٠٠٢.
٢٩. المريني، أمينة وآخرون: ١٩٩٩.
- المرأة في المنظمات الأهلية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
٣٠. ناصر، سري: ١٩٨٩.
- تاريخ العمل الخيري الأهلي في الشرق العربي: (مؤتمر التنظيمات الأهلية العربية)، القاهرة، ١٩٨٩.
- النجار، ١٩٩٤.
- المساعدة الفنية للخدمة الاجتماعية لإحدى الجمعيات التطوعية، (ممارسة عقلية) (مجلة قسم

الاجتماع، كلية الآداب/ جامعة القاهرة، العدد الأول، إبريل/ ١٩٩٤).

٣٢. وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٠.

دراسة واقع الجمعيات في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان.

٣٣. يعقوب، أحمد والسليمي عبد الله: ٢٠٠٥.

إدارة العمل التطوعي، منشورات جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية.

٢. المراجع الإنجليزية :

1- Beck, Penny Edigell, 2001.

Religions Involvement and Volunteering: Implications for Civil Society.

(Sociology of religions, Full 2001, VOL.62 Issue 3 Pp. 315 – 335).

2- Brockerhoff, Aurelie and Wadham-Smith Nick, 2008.

Volunteering: Global Citizenship in Action, British Council and Global Xchange, London.

3- Corporation for National and Community Service 2006. Volunteering in American: State Trends and Rankings 20022005-.

www.nationalservice.gov.

4- Dekker, Paul, 2008.

The Sphere of Voluntary Associations and the Ideals of Civil Society: A west- European Perspective.

(Korea Observer, VOL. 35.3, Autumn 2004, Pp. 391415-).

5- Fkuyama, F 2000.

The Social Capital: From Harrison, Lawrence and Huntington Samuel p. How Values shape Human progress, Basic Books 2000.

6- 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).

7- Harrison Lawrence and Huntington, Samuel P. 2000.

How Values Shape Human Progress, Basic Books, New York.

8- Home Office 2004.

A Review of the Home Office Older volunteers Inactive, Research Study (248), London Home office.

9- 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).

10- Imagine Canada and Volunteer Benevolws 2007.

Highlights from the 2007 Canada Survey of Giving, Volunteering and Participating.

11- Morris, Susannah, 2000.

Defining the Nonprofit Project Sector: some Lessons from History (Civil Society working Paper 3).

12- Montagu, Caroline, 2010.

Civil Society and the Voluntary Sector in Saudi Arabia.
(Middle East Journal, volume 64, No.1, Winter 2010).

13- Obeidat 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).

14- 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).

Vernon D. Ryan Kerry A. Agnitsch and others (2005).

Making Sense of Voluntary Participation: A. Theoretical Synthesis (Rural Sociology 70 (3), 2005, pp. 287 – 313.

15- Salmon, Lester and Helmut Anheir,1997.

Defining the Nonprofit sector, Manchester University Press.

16- Salmon, Lester.m. 2001.

The Third Sector Volunteering in Global Perspective (The 17 the Annual International Association of Volunteer Effort Conference, Amsterdam, The Netherlands.

17-Salmon, Lester (ed), 2004.

Global Civil Society Volume 2, Kumar Ian Press.

18- Salmon, Lester.m. 2008.

The Aotearoa New Zealand Nonprofit Sector in Comparative Perspective, New Zealand.

19- Salmon, Lester.m. and spokolowski, S.wojciech 1991.

Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector, Johns Hopkins, Comparative Nonprofit Sector Project.

18- Salmon, Lester, 2008.

Volunteer, measurement, Center for Civil Society Studies Project: Proposed Survey Module.

20- Salmon, Lester M. and Sokolowski, Wojciech: 2001.

Volunteering National perspective: Evidence From 24 Countries (Baltimore: Johns Hopkins Institute for Policy Studies 2001).

21- Salmon, Lester, 2004.

Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit sector, Volume 11 (Bloomfield, CT: Kumara press, 2008).

22- Salmon, Laster M. 1999.

Global Civil Society Dimensions of the Nonprofit Sector, Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1999).

23- Salmon, Laster M. And Haddock Megan A. (2010).

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. (Foundation for the Future: Regional Conference on Research on Civil Society Organizations, 26th – 28 th January 2010, Amman, Jordan).

24- Shteivi, Musa: 2008.

Al Tatwae: Volunteering in the Arab World, Civil Society Press, Arab Gulf Program for United Nations Development Organizations (AGFUND).

25- Vernon D. Ryan, Karry A. Agnisch, Liju, Zhao and Rehan mullic, 2005.

Making Sense of Voluntary Participation: A Theoretical Synthesis.

(Rural Sociology 70 (3), 2005, Pp. 287313- Rural Sociological Society).

26- UNV, 2008.

UNV Annual Report Forging Paths for Peace, UNDP, 2008.

27- UNV, 2001.

WWW.IYV.ORG

28- UNV, 2009.

Annual Report 2008, Volunteers Inspiration Inaction (Forging Paths for Peace).
www.unv.org

